



Handling 2025 nr 210

Göteborgs Stads delårsrapport per augusti 2025

Till Göteborgs kommunfullmäktige

Kommunstyrelsens förslag

Kommunstyrelsen tillstyrker yrkande från S, V och MP den 17 oktober 2025 och föreslår att kommunfullmäktige beslutar:

1. Utdelningskravet på 350 mnkr från Göteborgs Stadshus AB utgår för 2025 under förutsättning att ett positivt balanskravsresultat uppnås. Om förutsättningarna skulle förändras och leda till ett negativt balanskravsresultat, ska krav på en nödvändig nivå på utdelning ställas för att täcka ett eventuellt negativt balanskravsresultat och arbetas in i stadens kommande bokslut.
2. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att i bokslutet 2025 lämna ett kapitaltillskott till Göteborgs Stadshus AB med upp till 350 mnkr.
3. Göteborgs Stads delårsrapport per augusti 2025, i enlighet med bilagan till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, godkänns.

Göteborg den 22 oktober 2025

Göteborgs kommunstyrelse

Jonas Attenius

Mathias Sköld

Till fullmäktige i Göteborg Stad,
org.nr 212000-1355

Revisorernas bedömning av delårsrapport 2025

Vi, av kommunfullmäktige utsedda revisorer, har uppdraget att bedöma om resultatet i delårsrapport per 2025-08-31 är förenligt med de mål kommunfullmäktige har beslutat om. Bedömningen avser mål och riktlinjer som är av betydelse för en god ekonomisk hushållning, såväl finansiella som för verksamheten. Uppdraget innefattar också en bedömning av förvaltningsberättelsen och räkenskaperna.

Granskningen har genomförts av yrkesrevisorer. Granskningsresultatet framgår av bifogade revisionsrapporter som har utarbetats av sakkunniga biträden:

- granskning av god ekonomisk hushållning och balanskravsresultat
- granskning av delårsrapporten, med signerat yttrande.

Vår bedömning är baserad på en översiktlig granskning av delårsrapporten, inriktad på övergripande analys och inte på detaljer i redovisningen. Granskningen har utförts enligt god revisionssed i kommunal verksamhet.

Vi bedömer att

- det prognostiserade resultatet i delårsrapporten inte är förenligt med de av fullmäktige beslutade målen för god ekonomisk hushållning.

Kommunstyrelsens utvärdering av verksamhetsmålen visar att en majoritet av målen, fyra av sju, ej bedöms sannolika att nå. Resterande tre mål bedöms möjliga att nå. Vår bedömning är att den prognostiserade låga måluppfyllelsen inte kan ses som förenlig med en god ekonomisk hushållning. De finansiella målen utvärderas enskilt och samlat och av delårsrapporten framgår att kommunstyrelsen bedömer att god ekonomisk hushållning föreligger ur ett finansiellt perspektiv. Utifrån vår översiktliga granskning av delårsrapporten gör vi ingen annan bedömning.

- Göteborgs Stad, enligt prognosen, kommer att klara balanskravet för år 2025.
- delårsrapportens balansräkning inte i allt väsentligt är upprättad i enlighet med Lag om kommunal bokföring och redovisning, på grund av de omständigheter som beskrivs i stycket nedan.

Kommunen betalar årligen hyror för lokaler där verksamhet bedrivs och kostnaderna för detta uppgår till väsentliga belopp. Detta innebär att kommunen i balansräkningen rätteligen ska redovisa en anläggningstillgång som motsvarar nytt-

jandevärdet samt en lång- och kortfristig skuld som speglar det åtagande som leasingkontrakten innebär. Felaktigheten låter sig inte kvantifieras med exakthet, men vi kan konstatera att den är väsentlig för balansräkningen i sin helhet. Det pågår ett arbete i staden med att inventera hyresavtalen och deras klassificering i syfte att säkerställa rättvisande räkenskaper till bokslutet.

- det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att delårsrapportens resultaträkning samt noter inte, i allt väsentligt, är upprättat i enlighet med Lag om kommunal bokföring och redovisning.
- översiktlig beskrivning av kommunens drifts- och investeringsverksamhet har upprättats.
- sammanställda räkenskaper har upprättats i enlighet med Lag om kommunal bokföring och redovisning.
- en förenklad förvaltningsberättelse har upprättats i enlighet med Lag om kommunal bokföring och redovisning.

Göteborg den 18 november 2025

För revisorsgruppen
enligt uppdrag

Jonas Ransgård
ordförande

Torbjörn Rigemar
vice ordförande

Undertecknat av följande personer

TORBJÖRN RIGEMAR

Datum: 2025-11-18 10:25:38

LARS JONAS RANSGÅRD

Datum: 2025-11-18 10:17:43

Underskriftstjänst: **Ciceron SendSign**

Dokumentet är signerat av Ciceron DoÄ

Organisation

Organisation: Stadsrevisionen

Organisationsnr: 2120001355

E-post: stadsrevisionen@stadsrevisionen.goteborg.se

Granskning av god ekonomisk hushållning och balanskravsresultat

Göteborgs Stads delårsrapport 2025

2025-10-14



Granskning av delårsrapport per 31 augusti

Revisorerna ska göra en översiktlig bedömning av om resultaten i den delårsrapport som enligt kommunallagen ska behandlas av kommunfullmäktige är förenliga med de mål fullmäktige beslutat. Revisorernas bedömning ska lämnas till kommunfullmäktige inför behandlingen av delårsrapporten.

Av denna rapport framgår de sakkunnigas iakttagelser och bedömningar inom följande områden:

- om resultaten i delårsrapporten är förenligt med de mål fullmäktige har beslutat om
- om kommunen efterlever balanskravet.

Granskningen av den finansiella delårsinformationen har genomförts av revisionsbyrån PwC i enlighet med Standard för kommunal räkenskapsrevision. Granskningen redovisas i en separat rapport.

Vi, förtroendevalda revisorer, hänvisar till rapporterna som grund för vårt uttalande till kommunfullmäktige. Vi ställer oss bakom de sakkunnigas bedömningar som framgår av rapporterna.

Vi överlämnar rapporten till kommunstyrelsen för beaktande.

Göteborg den 14 oktober 2025

För revisorsgruppen,
enligt uppdrag

Jonas Ransgård
ordförande

Torbjörn Rigemar
vice ordförande

Stadsrevisionens uppdrag

Stadsrevisionens uppdrag är att granska kommunens verksamhet. Granskningen sker på uppdrag av kommunfullmäktige som utser förtroendevalda revisorer som ansvarar för granskningen av nämnderna och kommunstyrelsen. Bland de förtroendevalda utser kommunfullmäktige även lekmannarevisorer. Lekmannarevisorerna ansvarar för granskningen av de bolag som kommunen äger.

De förtroendevalda revisorerna anlitar alltid sakkunniga biträden (yrkesrevisorer) som genomför granskningen. Yrkesrevisorerna presenterar den granskning de gör under året i form av redogörelser och rapporter. Rapporterna ligger till grund för förtroendevalda revisorers ansvarsprövning av nämnder och kommunstyrelse samt bedömning av bolagen.

Du hittar alla stadsrevisionens redogörelser och rapporter på www.goteborg.se/stadsrevisionen, men du kan också beställa dem från revisionskontoret via stadsrevisionen@stadsrevisionen.goteborg.se.

Diarienummer: SKV2025-00136

Innehåll

1	Samlad bedömning	5
2	Utgångspunkter	6
2.1	Granskningens syfte	6
2.2	Revisionskriterier	6
2.3	Metod och avgränsningar	6
3	Granskningsresultat	8
3.1	Förväntad utveckling avseende ekonomi och verksamhet utifrån fullmäktiges mål/God ekonomisk hushållning	8
3.1.1	Verksamhetsmål	9
3.1.2	Finansiella mål	9
3.2	Balanskravsutredning	11
3.2.1	Rättelse ger ett negativt balanskravsresultat 2024	11
3.3	Bedömning	12

1 Samlad bedömning

Fullmäktige ska enligt kommunallagen behandla minst en delårsrapport per år. Göteborgs Stad har valt att upprätta en delårsrapport, per den 31 augusti 2025, som behandlas av fullmäktige. Fullmäktige ska i budgeten besluta om mål och riktlinjer som är av betydelse för god ekonomisk hushållning. Revisorernas uppgift är att översiktligt bedöma om resultatet i delårsrapporten är förenligt med fullmäktiges mål.

Rapporten har faktaavstämts med stadsledningskontoret.

Revisionskontorets samlade bedömning är att det prognostiserade resultatet i delårsrapporten inte är förenligt med de av fullmäktige beslutade målen för god ekonomisk hushållning. Kommunstyrelsens utvärdering av verksamhetsmålen visar att en majoritet av målen, fyra av sju, ej bedöms sannolika att nå. Restande tre mål bedöms möjliga att nå. Vår bedömning är att den prognostiserade låga måluppfyllelsen inte kan ses som förenlig med en god ekonomisk hushållning.

De finansiella målen utvärderas enskilt och samlat och av delårsrapporten framgår att kommunstyrelsen bedömer att god ekonomisk hushållning föreligger ur ett finansiellt perspektiv.

Delårsrapporten är ett viktigt styrinstrument för fullmäktige för uppföljning av målen för ekonomi och verksamhet. Granskningen visar att delårsrapporten saknar en samlad bedömning från kommunstyrelsen av om god ekonomisk hushållning förväntas uppnås för helåret. En samlad bedömning ska inkludera både de finansiella och de verksamhetsmässiga målen. Stadens riktlinje reglerar att kommunstyrelsen utifrån den samlade bedömningen ska lyfta fram behov av justeringar och åtgärder. Vår bedömning är att de risker och osäkerhetsfaktorer som lyfts fram i delårsrapporten behöver knytas till kommunfullmäktiges verksamhets- och finansiella mål på ett tydligare sätt. Så att en utvärdering, samlad bedömning och eventuella förslag om åtgärder låter sig göras.

Vi menar också att möjligheterna för kommunstyrelsen att bereda analys och åtgärdsförslag för att nå målen begränsas utifrån målstyrningen för verksamhetsmålen.

Revisionskontoret konstaterar, utifrån den helårsprognos som lämnas i delårsrapporten, att kommunstyrelsen bedömer att det lagstadgade balanskravet kommer att uppfyllas. Vi ser ingen anledning att göra en annan bedömning, beaktat de osäkerhetsfaktorer som en prognos innebär.

2 Utgångspunkter

Enligt kommunallagen ska kommuner ha en god ekonomisk hushållning i sin verksamhet i såväl nämnder som kommunala bolag. Kommunfullmäktige ska därför besluta om riktlinjer för god ekonomisk hushållning.

Kommunfullmäktige ska också upprätta en budget för varje år. Budgeten ska upprättas så att intäkterna överstiger kostnaderna, det så kallade balanskravet. Budgeten ska innehålla en plan för verksamheten med mål och riktlinjer som har betydelse för en god ekonomisk hushållning, hur verksamheten ska finansieras och hur den ekonomiska ställningen ska vara vid budgetårets slut. Budgeten ska också innehålla en plan för ekonomin för en period av tre år. Planen ska innehålla finansiella mål som är av betydelse för god ekonomisk hushållning¹.

Den kommunala redovisningen regleras i kommunallagen och i lagen om kommunal bokföring och redovisning (LKBR). I LKBR står att redovisningen ska upprättas enligt god redovisningssed. Det är Rådet för kommunal redovisning som uttolkar denna goda sed genom rekommendationer som är normerande.

2.1 Granskningens syfte

Syftet med granskningen är att bedöma om resultatet i delårsrapporten är förenligt med de mål som fullmäktige har beslutat om.

I granskningen ingår även att bedöma om kommunen efterlever balanskravet.

2.2 Revisionskriterier

Granskningen av delårsrapporten innebär en översiktlig bedömning av om delårsrapporten följer:

- kommunallagen (2017:725)
- lag (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning
- Rådet för kommunal redovisnings rekommendationer (RKR), R17 delårsrapport
- Göteborgs Stads riktlinjer för god ekonomisk hushållning och tillämpning av resultatutjämningsreserv
- Göteborgs Stads budget 2025.

2.3 Metod och avgränsningar

Granskningen har utförts enligt god revisionssed och baseras på ett väsentlighets- och riskperspektiv.

¹ 11 kap. 1-6 §§ kommunallagen.

Bedömningen är baserad på en översiktlig granskning av delårsrapporten i de delar som inte regleras i Standard för kommunal räkenskapsrevision:

- om resultaten i delårsrapporten är förenliga med de mål fullmäktige beslutat om
- om kommunen efterlever balanskravet.

Granskningen av den finansiella delårsinformationen har genomförts av revisionsbyrån PwC i enlighet med Standard för kommunal räkenskapsrevision.

Granskningen redovisas i en separat rapport.

3 Granskningsresultat

Enligt lagen om kommunal bokföring och redovisning, kapital 13, ska kommunen i sin delårsrapport avge en förenklad förvaltningsberättelse. Vidare finns *Rådet för kommunal redovisnings rekommendation R17 (RKR R17)*, som beskriver vad som ska inkluderas i delårsrapportens förvaltningsberättelse. Enligt rekommendationen ska den förenklade förvaltningsberättelsen bland annat innehålla följande avsnitt:

- upplysningar om förväntad utveckling avseende ekonomi och verksamhet utifrån fullmäktiges mål
- en bedömning av balanskravsresultatet utifrån helårsprognosen.

3.1 Förväntad utveckling avseende ekonomi och verksamhet utifrån fullmäktiges mål

Av stadens riktlinjer för god ekonomisk hushållning framgår att uttolkningen av god ekonomisk hushållning ska ske utifrån ett antal finansiella inriktningar med långsiktiga målvärden. Riktlinjen anger vidare att de mål som fullmäktige formulerar i sitt årliga budgetbeslut utgör verksamhetsmål för god ekonomisk hushållning.

Fullmäktige har i budget för 2025 beslutat om sju verksamhetsmål och fyra finansiella mål. Tillsammans utgör dessa kommunens mål för god ekonomisk hushållning.

Enligt RKR R17 ska delårsrapportens förvaltningsberättelse innehålla upplysningar om kommunens förväntade utveckling avseende ekonomi och verksamhet utifrån målen om god ekonomisk hushållning. Vi noterar att de risker och osäkerhetsfaktorer som lyfts fram i delårsrapporten inte relateras till målen för god ekonomisk hushållning i kommunfullmäktiges budget. Därmed saknas en sammanhållen utvärdering av den förväntade utvecklingen av ekonomi och verksamhet utifrån kommunfullmäktiges mål.

I den av kommunfullmäktige beslutade riktlinjen för god ekonomisk hushållning framgår vidare att en utvärdering och bedömning ska göras av kommunens och kommunkoncernens utveckling i förhållande till målen i riktlinjen. Den samlade bedömningen av god ekonomisk hushållning ska därefter grundas i utvärderingen.

I delårsrapporten finns en utvärdering för verksamhetsmålen och för de finansiella målen. Verksamhetsmålen har utvärderats var för sig och de finansiella målen var för sig och därefter samlad (se vidare iakttagelser i avsnitten nedan). Vi konstaterar att det saknas en samlad bedömning av om kommunen kommer nå upp till målen för god ekonomisk hushållning utifrån såväl de finansiella som de verksamhetsmässiga målen.

3.1.1 Verksamhetsmål

Fullmäktiges sju beslutade verksamhetsmål gäller för samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Budgeten saknar målvärden för verksamhetsmålen. Av budgeten framgår att nämnder och bolagsstyrelser ska ange hur de avser att arbeta för att nå god måluppfyllelse i sina genomförandeplaner, budgetar eller affärsplaner.

Bedömningen av måluppfyllelsen i delårsrapporten för de verksamhetsmässiga målen görs utifrån mål och strategier i de stadsövergripande planerande styrande dokumenten (planer och program). Utöver detta bygger analysen på samtliga nämnders och bolagsstyrelser beskrivningar av hur man bidrar till att uppfylla målen. Beskrivningarna redovisas i en bilaga till delårsrapporten.

Granskningen visar att det finns en uppföljning av verksamhetsmålen i delårsrapporten. Kommunstyrelsen har gjort en bedömning av varje mål utifrån tre nivåer – att målet är sannolikt att nås, att målet är möjligt att nås och att målet ej är sannolikt att nås. Mot bakgrund av insatserna under perioden är det kommunstyrelsens bedömning att tre av verksamhetsmålen bedöms *möjliga att nå*:

- Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.
- Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.
- Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.

Följande fyra mål bedömdes *inte sannolika att nå*:

- Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet.
- Segregationen i Göteborg ska brytas.
- Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist.
- Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald.

Kommunstyrelsens bedömning visar således på att en majoritet av målen inte kommer att nås.

Enligt kommunallagen ska budgeten innehålla en plan för verksamheten och ekonomin under budgetåret. Verksamhetsmålen avser enligt budgeten hela mandatperioden och måluppfyllelse ska eftersträvas så snart som möjligt. En årlig utvärdering av verksamhetsmålen är inte möjlig att göra utifrån styrningen i budgeten.

3.1.2 Finansiella mål

Kommunfullmäktiges budget innehåller de finansiella inriktningarna som anges i Göteborgs Stads riktlinje för god ekonomisk hushållning. Måluppfyllelsen mäts utifrån de fyra inriktningarna *resultatmål*, *egenfinansieringsgrad för investeringar*, *egenfinansieringsgrad för exploatering* och *soliditet*. Samtliga mål utvärderas för kommunen och soliditetsmålet utvärderas för hela kommunkoncernen (kommunen och stadshuskoncernen). För de finansiella målen finns målvärden för år 2025.

Granskningen visar att det finns en uppföljning av de finansiella målen i delårsrapporten. Uppföljningen görs utifrån det enskilda året 2025 men också utifrån ett genomsnittligt tioårsperspektiv. Med utgångspunkt i prognosen för resultat och investerings- och exploateringsvolym bedömer kommunstyrelsen att god ekonomisk hushållning föreligger ur ett finansiellt perspektiv, både för beslutade målvärden för året och för beslutade målvärden för tioårsperioden.

Av delårsrapporten framgår att metoden för beräkning av den finansiella inriktningen för egenfinansieringsgraden för investeringar justerats från och med 2025. Beräkningen utgår nu från resultaträkningens poster och beräknas enligt följande: årets resultat före jämförelsestörande poster, plus av- och nedskrivningar, plus reavinster från försäljning av anläggningstillgångar, plus utdelning. Summan divideras med årets nettoinvesteringar. Tidigare utgick beräkningen från kassaflödesrapportens poster.

Bytet av beräkningsmetod motiveras av en bättre jämförbarhet med branschpraxis och bättre spegling av verksamhetens ekonomiska ställning enligt stadsledningskontoret. En bedömning som revisionskontoret delar.

Kommunfullmäktiges riktlinje för god ekonomisk hushållning gör gällande att egenfinansieringsgraden av investeringar ska beräknas inklusive utdelning från de kommunala bolagen. Denna skrivning skulle kunna förtydligas på det sätt som framgår av tjänsteutlåtandet² för senaste revideringen av riktlinjen där det framgår mer exakt hur måttet ska beräknas.

3.1.3 Delårsrapporten som styrverktyg

Av stadens riktlinje för god ekonomisk hushållning framgår att det i delårsbokslutet ska utvärderas om det prognostiserade resultatet i delårsrapporten ligger i linje med god ekonomisk hushållning utifrån riktlinjen. Dessutom ska utvärderingen och den samlade bedömningen belysa om det finns behov av åtgärder.

I förarbetena till lagen om kommunal bokföring och redovisning (prop. 2017/18:189 s. 100) belyser regeringen vikten av att informationen i delårsrapporten tas till vara och att den leder till åtgärder, om utvecklingen inte följer det som planerats. Vidare står att delårsrapporten är ett viktigt styrdokument som används av fullmäktige för uppföljning av målen för ekonomi och verksamhet. För att kunna vidta nödvändiga åtgärder är det viktigt att få information så tidigt som möjligt.

Granskningen visar att delårsrapporten saknar en sammanhållen utvärdering av den förväntade utvecklingen av ekonomi och verksamhet utifrån kommunfullmäktiges mål. Vidare saknas kommunstyrelsens samlade bedömning av om god ekonomisk hushållning kommer att uppnås. Det är en brist eftersom förutsättningarna att använda delårsrapporten som ett styrinstrument, där informationen i delårsrapporten tas till vara och leder till åtgärder försvåras.

² Kommunfullmäktiges sammanträde 2024-12-12, handling nr 203

3.2 Bedömning av balanskravsresultatet

Enligt kommunallagen ska kommuner upprätta en budget där intäkterna överstiger kostnaderna. Om resultatet ändå blir negativt måste det kompenseras med överskott inom tre år. Den förenklade förvaltningsberättelsen ska enligt gällande normering innehålla en bedömning av balanskravsresultatet utifrån helårsprognosen.

Från och med 2024 finns det enligt kommunallagen en möjlighet att under vissa förutsättningar reservera delar av ett positivt resultat i en resultatreserv (RER)³. Denna reserv kan sedan användas för att utjämna intäkter över en konjunkturcykel för att en god ekonomisk hushållning ska uppnås.

Granskningen visar att förvaltningsberättelsen innehåller en balanskravsutredning, med en bedömning av balanskravsresultatet utifrån helårsprognosen. Balanskravsutredningen visar utifrån helårsprognosen och efter justeringar ett positivt balanskravsresultat om 1 220 miljoner kronor. Det prognostiserade helårsresultatet medger att en avsättning görs till resultatreserven om 784 miljoner kronor.

3.2.1 Rättelse ger ett negativt balanskravsresultat 2024

En rättelse har gjorts i delårsrapporten för jämförelseåret 2024. Rättelsen innebär en försämring av 2024 års resultat med 82 mnkr och beror på att personalomkostnadspåslaget som användes i bokslutet 2024 utgick från 2025 års påslag i stället för 2024 års påslag, vilket rådet för kommunal redovisning förtydligade i en information som publicerades i september 2024. Rättelsen innebär att Göteborgs stads balanskravsresultat med korrekt redovisningsprincip skulle varit negativt för 2024.

Enligt kommunallagen ska ett underskott återställas under de närmast efterföljande tre åren. Om balanskravsresultatet för ett räkenskapsår är negativt ska det i förvaltningsberättelsen för det året anges när och på vilket sätt det negativa balanskravsresultatet ska regleras enligt kommunallagen. Vidare ska en upplysning lämnas om hur tidigare räkenskapsårs negativa balanskravsresultat har reglerats och om det balanskravsresultat som återstår att reglera.

Stadsledningskontoret konstaterar i delårsrapporten att det negativa balanskravsresultatet kommer återställas år 2025 utifrån den prognos som lämnas i delårsrapporten 2025.

³ Tidigare fanns möjlighet att reservera medel i resultatutjämningsreserv (RUR), den upphörde i och med räkenskapsåret 2023. Under en övergångsperiod finns möjlighet att ta medel ur RUR i anspråk.

3.3 Bedömning

Vår bedömning är att det prognostiserade resultatet i delårsrapporten inte är förenligt med de av fullmäktige beslutade målen för god ekonomisk hushållning. I delårsrapporten redovisar kommunstyrelsen att fyra av sju verksamhetsmål bedöms som *ej sannolika att nås*. Den prognosticerade låga måluppfyllelsen kan enligt vår bedömning inte ses som förenlig med en god ekonomisk hushållning.

I delårsrapporten följs de verksamhetsmässiga målen upp genom aktuella uppföljningar av mål och strategier i kommunfullmäktiges planer och program, som av stadsledningskontoret bedöms som närliggande de övergripande målen. Utöver detta bygger analysen på samtliga nämnders och bolagsstyrelser beskrivningar av hur man bidrar till att uppfylla målen. Vår bedömning är att underlaget visar att fullmäktiges mål omsätts på olika sätt i praktisk handling och aktiviteter i stadens nämnder och bolag, vilket är positivt då det indikerar att målen får genomslag i verksamheterna. Samtidigt är det vår bedömning att en avsaknad av mätetal gör det omöjligt att bedöma måluppfyllelsen.

Granskningen visar att delårsrapporten saknar en samlad bedömning från kommunstyrelsen av om god ekonomisk hushållning förväntas uppnås för helåret. En samlad bedömning ska inkludera både de verksamhetsmässiga och de finansiella målen för god ekonomisk hushållning.

Delårsrapportens förvaltningsberättelse ska innehålla upplysningar om kommunens förväntade utveckling avseende ekonomi och verksamhet utifrån målen om god ekonomisk hushållning. Vi menar att de risker och osäkerhetsfaktorer som lyfts fram i delårsrapporten bör knytas till kommunfullmäktiges verksamhets- och finansiella mål på ett tydligare sätt. Kommunstyrelsens bedömning behöver konkretisera hur analysen kan tas till vara i åtgärdsförslag när utvecklingen inte följer det som planerats. För att kunna vidta nödvändiga åtgärder är det viktigt att få information så tidigt som möjligt. Vår bedömning är att målstyrningen begränsar möjligheten för kommunstyrelsen att göra en sådan utvärdering och lämna åtgärdsförslag.

Kommunstyrelsen bedömer att god ekonomisk hushållning föreligger ur ett finansiellt perspektiv. Utifrån vår översiktliga granskning av delårsrapporten gör vi ingen annan bedömning.

Vår bedömning är att en balanskravsutredning har upprättats i delårsrapporten i enlighet med de krav som ställs i kommunal redovisningslag. Balanskravsresultatet för 2024 minskade efter förändrad redovisningsprincip och blev då negativ. Vår bedömning är att kommunstyrelsen har upplyst om att det negativa balanskravsresultatet för 2024 och att det kommer att återställas under 2025.

Sakkunniga biträdets yttrande om delårsrapport
Till revisorerna i Göteborgs stad

Org.nr 212000-1355

Inledning

Vi har utfört en översiktlig granskning av utfall och ställning i delårsrapportens resultaträkning, balansräkning samt noter för Göteborgs stad för perioden 2025-01-01 - 2025-08-31 avgiven av kommunstyrelsen den 2025-10-22. Det är styrelsen som har ansvaret för att upprätta och presentera denna delårsrapport i enlighet med lagen om kommunal bokföring och redovisning. Vårt ansvar är att uttala en slutsats grundad på vår översiktliga granskning.

Den översiktliga granskningens inriktning och omfattning

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med Standard för kommunal räkenskapsrevision, Översiktlig granskning av delårsrapport. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för finansiella frågor och redovisningsfrågor, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. En översiktlig granskning har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt Standard för kommunal räkenskapsrevision har. De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts. Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

Det sakkunniga biträdets granskning av den förenklade förvaltningsberättelsen och den översiktliga beskrivningen av kommunens drift- och investeringsverksamhet inklusive sammanställda räkenskaper

Vår granskning har skett enligt "Instruktion för granskning av förvaltningsberättelse" och "Instruktion för granskning av drift- och investeringsredovisning" samt i tillämpliga delar "Instruktion för granskning av sammanställda räkenskaper" i Standard för kommunal räkenskapsrevision. Detta innebär att vår granskning av den förenklade förvaltningsberättelsen och den översiktliga beskrivningen av kommunens drift- och investeringsverksamhet samt de sammanställda räkenskaperna har en annan inriktning och betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt Standard för kommunal räkenskapsrevision har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Grund för en uttalad slutsats med avvikande mening

Kommunen betalar årligen hyror för lokaler där verksamhet bedrivs och kostnaderna för detta uppgår till väsentliga belopp. Detta innebär att kommunen i balansräkningen rätteligen ska redovisa en anläggningstillgång som motsvarar nyttjandevärdet samt en lång- och kortfristig skuld som speglar det åtagande som leasingkontrakten innebär. Felaktigheten låter sig inte kvantifieras med exakthet, men vi kan konstatera att den är väsentlig för balansräkningen i sin helhet. Det pågår ett arbete i staden med att inventera hyresavtalen och deras klassificering i syfte att säkerställa rättvisande räkenskaper till bokslutet.

Uttalad slutsats med avvikande mening respektive slutsats

På grund av de omständigheter som beskrivits i föregående stycke, visar vår översiktliga granskning att den bifogade delårsrapportens balansräkning inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med LKBR.

Grundat på vår översiktliga granskning har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att den bifogade delårsrapportens resultaträkning samt noter inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med LKBR.

Förenklad förvaltningsberättelse har upprättats i enlighet med LKBR.

Översiktlig beskrivning av kommunens drift- och investeringsverksamhet har upprättats.

Sammanställda räkenskaper har upprättats i enlighet med LKBR.

Datum den dag som framgår av vår elektroniska signatur

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Mattias Johansson

Ansvarigt sakkunnigt biträde & auktoriserad revisor samt certifierad kommunal revisor

Deltagare

ÖHRLINGS PRICEWATERHOUSECOOPERS AB 556029-6740 Sverige

ÖHRLINGS PRICEWATERHOUSECOOPERS AB 556029-6740 Sverige

Signerat med Svenskt BankID	2025-11-10 10:29:46 UTC
Undertecknare	Datum
Namn returnerat från Svenskt BankID: MATTIAS JOHANSSON	
Mattias Johansson	
Auktoriserad revisor	
	Leveranskanal: E-post

Delårsgranskning 2025-08-31

Göteborgs stad

November 2025



Sammanfattning

Vi har utfört en översiktlig granskning av utfall och ställning i delårsrapportens resultaträkning, balansräkning samt noter för Göteborgs stad för perioden 2025-01-01 - 2025-08-31 avgiven av kommunstyrelsen den 2025-10-22. Det är styrelsen som har ansvaret för att upprätta och presentera denna delårsrapport i enlighet med lagen om kommunal bokföring och redovisning. Vårt ansvar är att uttala en slutsats grundad på vår översiktliga granskning.

Det sakkunniga bitrådets granskning av den förenklade förvaltningsberättelsen och den översiktliga beskrivningen av kommunens drift- och investeringsverksamhet inklusive sammanställda räkenskaper har skett enligt ”Instruktion för granskning av förvaltningsberättelse” och “Instruktion för granskning av drift- och investeringsredovisning” samt i tillämpliga delar ”Instruktion för granskning av sammanställda räkenskaper” i Standard för kommunal räkenskapsrevision.

Nedan lyfts iakttagelser från granskningen. Bedömning/ uttalande återfinns i sakkunnig bitrådes yttrande.

Iakttagelser	Bedömning
Finansiell leasing	Avvikelse mot RKR R5 

Rekommendationer

- Vi rekommenderar kommunstyrelsen att fortsätta arbetet med att inventera och omklassificera hyresavtal inför bokslutet 2025-12-31.

Innehållsförteckning

Sammanfattning..... 2

Rekommendationer 2

Bakgrund.....4

Inledning.....4

Den översiktliga granskningens inriktning och omfattning 4

Det sakkunniga biträdets granskning av den förenklade förvaltningsberättelsen och den översiktliga beskrivningen av kommunens drift- och investeringsverksamhet inklusive sammanställda räkenskaper 5

Finansiell leasing 5

Bedömning/ uttalande..... 5

Bakgrund

Enligt 13 kap. 1 § LKBR ska minst en delårsrapport för verksamheten och ekonomin från räkenskapsårets början upprättas under räkenskapsåret. Minst en rapport ska enligt samma paragraf omfatta en period om minst hälften och högst två tredjedelar av räkenskapsåret.

Det är upp till respektive kommun att i övrigt bestämma hur många delårsrapporter som behöver upprättas. Delårsrapporten ska enligt 11 kap. 16 § andra stycket kommunallagen överlämnas till fullmäktige och revisor inom två månader efter delårsperiodens slut. I 12 kap. 2 § kommunallagen anges vidare att revisorerna ska bedöma huruvida resultatet i delårsrapporten är förenligt med de mål fullmäktige har beslutat. Av bestämmelsen framgår vidare att revisorernas skriftliga bedömning ska lämnas till fullmäktige inför behandlingen av delårsrapporten.

I 13 kap. 2 § LKBR anges att en delårsrapport ska innehålla en resultaträkning, en balansräkning och en förenklad förvaltningsberättelse.

Auktoriserad revisor har lämnat ett yttrande.

Inledning

Vi har utfört en översiktlig granskning av utfall och ställning i delårsrapportens resultaträkning, balansräkning samt noter för Göteborgs stad för perioden 2025-01-01 - 2025-08-31 avgiven av kommunstyrelsen den 2025-10-22. Det är styrelsen som har ansvaret för att upprätta och presentera denna delårsrapport i enlighet med lagen om kommunal bokföring och redovisning. Vårt ansvar är att uttala en slutsats grundad på vår översiktliga granskning.

Den översiktliga granskningens inriktning och omfattning

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med Standard för kommunal räkenskapsrevision, Översiktlig granskning av delårsrapport. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för finansiella frågor och redovisningsfrågor, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. En översiktlig granskning har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt Standard för kommunal räkenskapsrevision har. De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts. Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

Det sakkunniga biträdets granskning av den förenklade förvaltningsberättelsen och den översiktliga beskrivningen av kommunens drift- och investeringsverksamhet inklusive sammanställda räkenskaper

Vår granskning har skett enligt "Instruktion för granskning av förvaltningsberättelse" och "Instruktion för granskning av drift- och investeringsredovisning" samt i tillämpliga delar "Instruktion för granskning av sammanställda räkenskaper" i Standard för kommunal räkenskapsrevision. Detta innebär att vår granskning av den förenklade förvaltningsberättelsen och den översiktliga beskrivningen av kommunens drift- och investeringsverksamhet samt de sammanställda räkenskaperna har en annan inriktning och betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt Standard för kommunal räkenskapsrevision har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Finansiell leasing

Enligt RKR:s rekommendation R5 Leasing ska ett leasingavtal klassificeras som ett finansiellt leasingavtal, om det innebär att framtida servicepotential eller ekonomiska fördelar och risker som förknippas med ägandet av objektet i allt väsentligt överförs från leasegivaren till leasetagaren under leasetagarens bedömda nyttjandeperiod.

Huruvida ett leasingavtal ska betraktas som finansiellt eller operationellt beror på avtalets ekonomiska innebörd och inte på avtalets civilrättsliga form.

Kommunen betalar årligen hyror för lokaler där verksamhet bedrivs och kostnaderna för detta uppgår till väsentliga belopp. Detta innebär att kommunen i balansräkningen rätteligen ska redovisa en anläggningstillgång som motsvarar nyttjandevärdet samt en lång- och kortfristig skuld som speglar det åtagande som leasingkontrakten innebär. Felaktigheten låter sig inte kvantifieras med exakthet, men vi kan konstatera att den är väsentlig för balansräkningen i sin helhet. Det pågår ett arbete i staden med att inventera hyresavtalen och deras klassificering i syfte att säkerställa rättvisande räkenskaper till bokslutet.

Bedömning/ uttalande

Bedömning återfinns i sakkunnigt biträdes yttrande.

Datum enligt digital signatur

Mattias Johansson

Sakkunnigt biträde

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av stadsrevisionen i Göteborgs stad enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av avtalet från år 2024. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.

Deltagare

ÖHRLINGS PRICEWATERHOUSECOOPERS AB 556029-6740 Sverige

ÖHRLINGS PRICEWATERHOUSECOOPERS AB 556029-6740 Sverige

Signerat med Svenskt BankID

2025-11-10 10:28:37 UTC

Undertecknare

Datum

Namn returnerat från Svenskt BankID: MATTIAS JOHANSSON

Mattias Johansson

Auktoriserad revisor

Leveranskanal: E-post

Tilläggsyrkande

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet, Miljöpartiet

Datum 2025-10-17

Nr (på föredragningslistan)

Yrkande Göteborgs Stads delårsrapport per augusti 2025

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Utdelningskravet på 350 mnkr från Göteborgs Stadshus AB utgår för 2025 under förutsättning att ett positivt balanskravsresultat uppnås. Om förutsättningarna skulle förändras och leda till ett negativt balanskravsresultat, ska krav på en nödvändig nivå på utdelning ställas för att täcka ett eventuellt negativt balanskravsresultat och arbetas in i stadens kommande bokslut.
2. Kommunstyrelsen ges i uppdrag att i bokslutet 2025 lämna ett kapitaltillskott till Göteborgs Stadshus AB med upp till 350 mnkr.
3. Göteborgs Stads delårsrapport per augusti 2025, i enlighet med bilagan till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, godkänns.

Yrkandet

Kommunens augustiprognos pekar mot ett resultat om 1 648 mnkr och balanskravsresultatet innan avsättning till resultatreserv uppgår till 1 220 mnkr. Nuvarande prognos innefattar en utdelning från bolagskoncernen med 350 mnkr. Det innebär att om prognosen är tillförlitlig skulle kommunen kunna avstå utdelning från bolagskoncernen.

Göteborgs Stadshus AB gör i sin delårsrapport bedömningen att 2025 års utdelning inte fullt ut kan finansieras med kassaflöden från årets resultat.

Styrets långsiktiga inriktning är att utdelningen från bolaganskoncernen ska vara hållbar enligt den praxis som tidigare använts i den finansiella samordningen och som beskrivs i riktlinjerna om direktavkastning. Enskilda år kan utdelningen dock vara högre än vad som kan anses vara långsiktigt hållbar, om behov för detta finns och bolagens soliditet är tillräcklig. På samma sätt kan kommunen vissa år avstå från utdelning om kommunens resultat tillåter detta. Detta har gjorts tidigare, senast under 2022. Så som prognosen ser ut under 2025 så ser det ut att vara möjligt att avstå från utdelning även under detta år.

Det finns alltid en osäkerhet i prognoserna. I det fall kommunens augustiprognos skulle visa sig vara optimistisk kan Stadshus utdelning helt eller delvis behövas för att nå ett resultat som möter kommunens balanskrav. Ett sådant behov kan inte säkert fastställas förrän sent i årsbokslutsprocessen. Det finns varken av praktiska eller av regelmässiga skäl möjlighet att i det skedet fatta förändrade beslut om utdelning från Stadshus.

Stadshus formella process för att effektuera kommunfullmäktiges beslut om utdelning behöver därför fullföljas för det fall kommunens augustiprognos visar sig vara optimistisk. I syfte att skapa flexibilitet för det fall kommunens resultat, helt eller delvis

utan utdelning från bolagskoncernen, möter balanskravet förslås att kommunstyrelsen ges i uppdrag att i kommunens bokslutsprocess för 2025 reglera utdelningsnivån genom att låta beslutad utdelning mötas av ett kapitaltillskott till Göteborgs Stadshus AB motsvarande den del av utdelningen om 350 mnkr som kan avstås från.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-10-15

Ärendenummer SLK-2025-00862

Handläggare

Anna Jandersson

Telefon: 031-368 03 15

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

Göteborgs Stads delårsrapport per augusti 2025

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

Göteborgs Stads delårsrapport per augusti 2025, i enlighet med bilagan till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, godkänns.

Sammanfattning

Delårsrapport per augusti 2025 överlämnas av kommunstyrelsen till kommunfullmäktige. Rapporten har fokus på väsentlig styrinformation samt övergripande utveckling av ekonomi och personal. Rapporten syftar till att belysa frågor utifrån kommunstyrelsens uppsiktsplikt samt åstadkomma en uppföljning av kommunfullmäktiges budget med tyngdpunkt på ekonomi, personal (HR) och kommunfullmäktiges mål.

Delårsrapporten inleds med en beskrivning av de omvärldsförändringar och utmaningar som påverkar Göteborgs Stad framöver. Staden likt hela kommunsektorn står inför utmaningar de kommande åren. Detta beror framför allt på de ekonomiska förutsättningarna, det försämrade säkerhetsläget och utmaningen att kompetensförsörja stadens kärnverksamheter. Befolkningstillväxten som också påverkar skatteintäkterna är ytterligare en faktor som ger osäkerhet. Kriget i Ukraina fortsätter samtidigt som konflikten mellan Israel och Palestina pågår. Båda konflikterna destabiliserar läget i Europa och världen.

Resultatet per augusti för den kommunala koncernen uppgår till 3,8 mdkr vilket är 1,8 mdkr högre än budget. För helåret bedöms koncernens resultat uppgå till cirka 2,6 mdkr vilket skulle innebära en positiv avvikelse mot budget med cirka 1,2 mdkr.

Till och med augusti uppgick antalet tillsvidareanställda i koncernen till 46 560, vilket är en ökning med 500 jämfört med augusti förra året. Motsvarande siffror i förvaltningarna var 39 760, en ökning med 340 medarbetare. Koncernens personalvolym har till och med augusti ökat med 700 årsarbetare eller 2,1 procent jämfört med samma period föregående år.

Sjukfrånvaron för koncernen är något lägre än föregående år och uppgick för perioden till 7,3 procent, en minskning med 0,3 procentenheter.

Bedömning ur ekonomisk, ekologisk och social dimension

Dimensionerna finns belysta i delårsrapporten där det är relevant.

Samverkan

Information om rapporten lämnas på CSG.

Bilaga

Göteborgs Stads delårsrappport med bilagor per augusti 2025

Ärendet

Stadsledningskontoret överlämnar delårsrapport augusti 2025 för beslut, i enlighet med den fastställda planen för uppföljningsprocessen 2025. Rapporten är en del i fullgörandet av uppsiktsplikten och innehåller relevant styrinformation för kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Enligt §16 kap 11 i kommunallagen ska delårsrapporten överlämnas av kommunstyrelsen till kommunfullmäktige senast två månader efter den period av räkenskapsåret som delårsrapporten omfattar. Det betyder att rapporten måste överlämnas senast 31 oktober 2025.

Beskrivning av ärendet

Delårsrapport augusti 2025 produceras av stadsledningskontoret och överlämnas av kommunstyrelsen till kommunfullmäktige. Rapporten har fokus på väsentlig styrinformation, uppföljning av kommunfullmäktiges budgetmål samt övergripande utveckling av ekonomi och personal. Rapporten syftar till att belysa frågor både utifrån kommunstyrelsens uppsiktsplikt samt åstadkomma en uppföljning av kommunfullmäktiges budget och dess fokusområden, ekonomi, personal (HR) och politiska mål.

Rapportens disposition

Enligt Lag (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning (LKBR) ska en delårsrapport upprättas minst en gång per år. Den ska omfatta en period av minst hälften och högst två tredjedelar av räkenskapsåret. Göteborgs Stad har valt att upprätta sin delårsrapport per den 31 augusti, vilket innebär att de analyser som presenteras i rapporten baseras på de första åtta månaderna av året. Rapporten innehåller också en prognos över resultatet per den 31 december 2025.

Delårsrapporten inleds med en kort inledning, därefter följer förvaltningsberättelsen vilket ger en översiktlig bild av kommunens förväntade utveckling framöver, dess ekonomiska status, viktiga händelser och beslut samt översiktlig utveckling av kommunens budgetmål. I nästkommande kapitel finns räkenskaper för kommunen och sammanställda räkenskaper för den kommunala koncernen som följs av driftredovisningen. Det ekonomiska blocket avslutas med investeringsredovisningen. Därefter följer ett kapitel med uppföljning av kommunfullmäktiges mål som ger en bild av var kommunen befinner sig i förhållande till uppsatta mål. Avslutningsvis i rapporten finns övrig uppföljning så som avvikelser, uppsiktsfrågor, uppföljnings som samlats in hos nämnder/styrelser samt annan relevant styrinformation.

Koncernens ekonomi

Resultatet per augusti för den kommunala koncernen uppgår till 3,8 mdkr vilket är 1,8 mdkr högre än budget. För helåret bedöms koncernens resultat uppgå till cirka 2,6 mdkr vilket skulle innebära en positiv avvikelse mot budget med cirka 1,2 mdkr.

Bolagen redovisar samlat en prognos på 1,3 mdkr vilket innebär en positiv avvikelse mot budget med knappt 100 mnkr. Kommunens helårsprognos uppgår till 1,6 mdkr att jämföra med det budgeterade resultatet på 650 mnkr. Den positiva avvikelsen för kommunen förklaras främst av överskott i nämnderna samt av intäkter från exploateringsbidrag. I kommunens prognostiserade resultat ingår även utdelning från Göteborgs Stadshus AB om 350 mnkr som elimineras ur koncernens prognos.

Sammantaget konstateras att den kommunala koncernens resultatnivå är på en högre nivå än det senaste året, både för bolagskoncernen och kommunen. Detta trots den pågående lågkonjunkturen som bland annat lett till att skatteunderlagsutvecklingen har bromsat in.

Även om den ekonomiska utvecklingen ser bättre ut än förra året menar stadsledningskontoret att stadens långsiktiga utmaningar ökar. Den höga investeringstakten leder till att låneskulden kommer fortsätta öka. Samtidigt ställs staden inför nya utmaningar utifrån lägre befolkningsutveckling, demografi, behov av anpassningar för att möta klimatutmaningen och civil beredskap. Behovet av att prioritera mellan olika behov kommer därför bli viktigare.

Väsentliga personalförhållanden

Personalvolymen är ett mått på den sammanlagda arbetade tiden och uttrycks som antal årsarbetare. Koncernens personalvolym har till och med augusti ökat med 700 årsarbetare eller 2,1 procent jämfört med samma period föregående år. Ökningen innebär att personalvolymen som helhet snart är tillbaka på samma nivå som 2023 då stora anpassningar behövde genomföras utifrån det ekonomiska läget.

Förbättrat ekonomiskt läge för nämnderna samt bättre förutsättningar att rekrytera är några av förklaringarna till nuvarande personalvolymsökning. Det är i huvudsak nämnderna som står för ökningen. Inom bolagskoncernen har det totalt sett skett en svag minskning av personalvolymen.

Den rådande lågkonjunkturen bidrar till att det över lag är något enklare för stadens verksamheter att rekrytera och behålla medarbetare. Antalet avgångar har minskat något för staden som helhet och framför allt har antalet rekryteringar ökat jämfört med samma period föregående år. Flertalet nämnder och styrelser prognosticerar en något lägre personalomsättning för helåret 2025 jämfört med 2024. Första halvåret 2025 har antalet utannonserade tillsvidaretjänster ökat igen efter 2024 års restriktivitet vid återbesättning av tjänster.

Sjukfrånvaron i koncernen var i augusti 7,3 procent, vilket är en minskning gentemot föregående år med 0,3 procentenheter.

Uppföljning kommunfullmäktiges mål

I delårsrapport per augusti 2025 gör stadsledningskontoret en bedömning av kommunfullmäktiges 7 mål. Bedömningen av målen har utgått från kriterierna huruvida målet är sannolikt att nå, målet är möjligt att nå samt inte är sannolikt att nå, utifrån nuvarande utveckling och arbetssätt. Stadsledningskontorets bedömning knyts i stor utsträckning till arbetet med, och uppföljningen av, närliggande mål i stadenövergripande program och planer. Ambitionen är att därigenom göra stadens styrning och uppföljning mer enhetlig och ändamålsenlig. I budgeten anges att målen har en tidshorisont över hela mandatperioden om inget annat anges och det är utifrån detta som de bedöms.

Stadsledningskontorets bedömning

I anslutning till arbetet med uppföljningsrapporten gör stadsledningskontoret en sammanvägd bedömning huruvida god ekonomisk hushållning föreligger. Givet den utveckling som pågår inom de områden som kommunfullmäktiges mål spänner över, samt den stabila ställningen inom de finansiella målen gör stadsledningskontoret en positiv sammanvägd bedömning.

Sett ur det finansiella perspektivet visar utvärderingen att samtliga målvärden som sattes i budget 2025 kommer att uppnås. Med utgångspunkt från denna sammanvägning bedöms god ekonomisk hushållning föreligga.

Magnus Andersson

Ekonomidirektör

Eva Hessman

Stadsdirektör

Göteborgs Stads delårsrapport per augusti 2025

Innehållsförteckning

1 Inledning	4
2 Förvaltningsberättelse	5
2.1 Den kommunala koncernen	5
2.2 Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning	7
2.2.1 Kommunfullmäktiges mål	7
2.2.2 Finansiella inriktningar för god ekonomisk hushållning	7
2.2.3 Ekonomisk utveckling för den kommunala koncernen	8
2.2.4 Ekonomisk utveckling för kommunen	13
2.2.5 Finansiell uppföljning och riskhantering	17
2.2.6 Stadsledningskontorets bedömning	19
2.3 Balanskravsresultatet	20
2.4 Händelser av väsentlig betydelse	20
2.5 Väsentliga personalförhållanden	22
2.5.1 Personalvolym	22
2.5.2 Personalstruktur	23
2.5.3 Arbetsmiljö och hälsa	24
2.5.4 Kompetensförsörjning	25
2.5.5 Lön och villkor	26
2.5.6 Stadsledningskontorets bedömning	26
2.6 Förväntad utveckling	27
3 Delårsbokslut	32
3.1 Resultaträkning	32
3.2 Balansräkning	33
3.3 Noter inklusive redovisningsprinciper	34
4 Driftredovisning	39
4.1 Kommunens driftredovisning	39
4.1.1 Resultat till och med augusti	40
4.1.2 Prognos helår	42
4.1.3 Stadsledningskontorets bedömning	44
4.2 Kommunalförbundens driftredovisning	46
4.3 Bolag - ekonomiskt utfall	46
4.3.1 Bolagens resultat till och med augusti	47
4.3.2 Bolagens prognos helår	49
4.3.3 Stadsledningskontorets bedömning om bolagen	50
5 Investeringsredovisning	51
5.1 Kommunens investeringsredovisning	51

5.1.1 Nämndernas utfall och prognos.....	53
5.1.2 Utvalda investerings- och exploateringsprojekt	56
5.1.3 Stadsledningskontorets bedömning.....	58
5.2 Bolagens investeringsredovisning	59
5.2.1 Bolagens utfall och prognos	60
5.2.2 Stadsledningskontorets bedömning.....	61
6 Kommunfullmäktiges mål.....	62
6.1 Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet.....	62
6.2 Segregationen i Göteborg ska brytas	64
6.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen	65
6.4 Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist.....	66
6.5 Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald	67
6.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov	69
6.7 Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor..	70
7 Övrig uppföljning.....	72
7.1 Väsentliga avvikelser	72
7.2 Uppsiktsfrågor.....	77
7.3 Uppföljning av minskad administration och digitalisering.....	78
7.4 Uppföljning av systematiskt miljöarbete	80
7.5 Uppföljning av avtalssamverkan.....	82
7.6 Uppföljning av civil beredskap.....	82
7.7 Utvärdering av dotterbolag med tjänstepersonsstyrelser	82
7.8 Anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah.....	83
7.9 Ej verkställda SoL/LSS-beslut.....	83
7.10 Väsentlig styrinformation från nämnder och styrelser.....	86

Bilagor:

1. Kommunfullmäktiges mål
2. Kommuncentralla poster
3. Uppföljning av minskad administration och digitalisering
4. Uppföljning av systematiskt miljöarbete
5. Uppföljning av avtalssamverkan
6. Övrig väsentlig styrinformation nämnder/styrelser
7. Uppföljning av kompetensförsörjning

1 Inledning

Göteborgs Stads delårsrapport lämnas av kommunstyrelsen till kommunfullmäktige. Den vänder sig också till externa intressenter i form av exempelvis kreditgivare, leverantörer och offentliga myndigheter. Delårsrapporten produceras av stadsledningskontoret för kommunstyrelsen.

En läsare av delårsrapporten förutsätts ha tillgång till kommunens senaste årsredovisning. Delårsrapporten lämnar främst information om händelser och omständigheter som avser tiden därefter. Enligt Lag (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning (LKBR) ska en delårsrapport upprättas minst en gång per år. Den ska omfatta en period av minst hälften och högst två tredjedelar av räkenskapsåret.

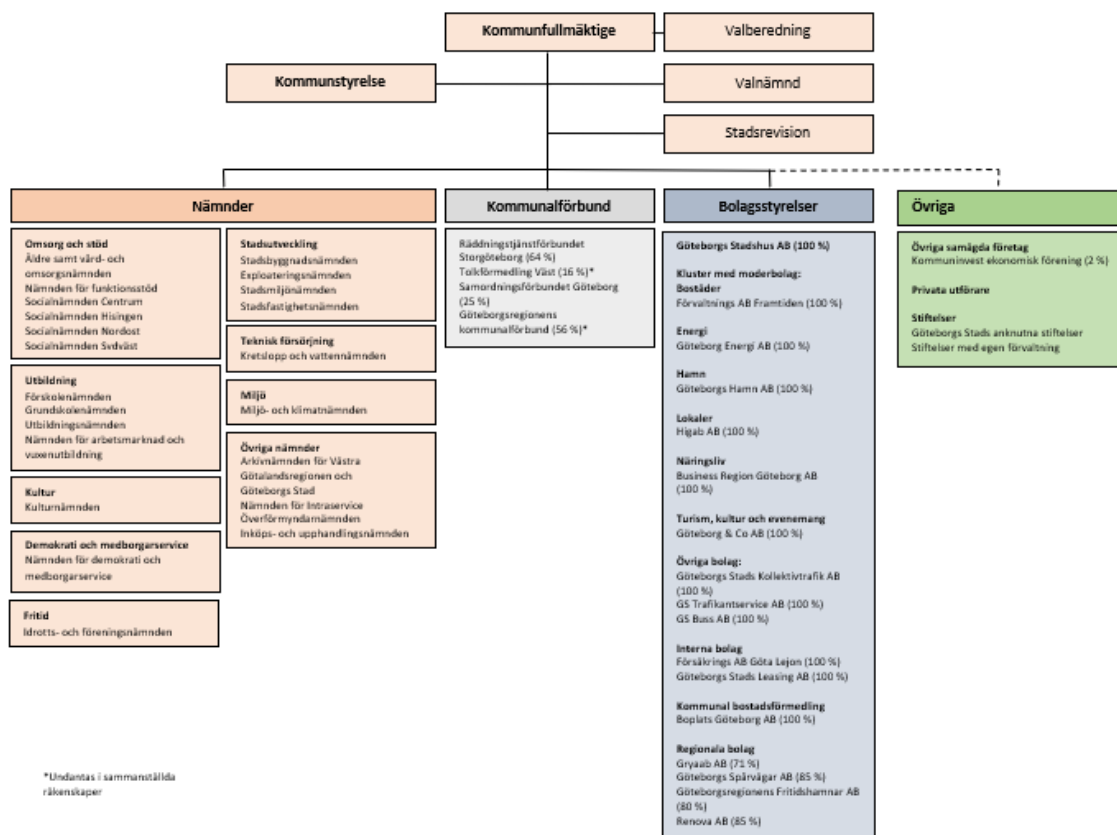
Göteborgs Stad har valt att upprätta sin delårsrapport per den 31 augusti, vilket innebär att de analyser som presenteras i rapporten baseras på de första åtta månaderna under 2025. Rapporten innehåller också en prognos över resultatet per den 31 december 2025. Enligt lagen ska bokföring och redovisning fullgöras på ett sätt som överensstämmer med god redovisningssed. Rådet för kommunal redovisning (RKR) är normgivande organ inom kommunal redovisning och har till uppgift att utveckla god redovisningssed enligt LKBR. RKR har gett ut en rekommendation kring delårsrapporten och dess utformning och innehåll. Rekommendationen benämns R17.

Rapporten inleds med förvaltningsberättelsen, kapitel 2. Första avsnittet beskriver kommunkoncernen och viktiga förhållande för resultat och ekonomisk ställning. Där återges bland annat utvecklingen inom kommunfullmäktiges mål, god ekonomisk hushållning samt ekonomisk utveckling för kommunkoncernen och kommunen samt finansiell uppföljning och riskhantering. I förvaltningsberättelsen återfinns också avsnitt om balanskravsresultatet, händelser av väsentlig betydelse, väsentliga personalförhållanden samt förväntad utveckling. Efter förvaltningsberättelsen redovisas i kapitel 3 räkenskaper för kommunkoncernen och kommunen. I kapitel 4 presenteras driftredovisning för nämnder, bolagsstyrelser och kommunalförbund. I kapitel 5 lämnas investeringsredovisning för nämnder och bolag. Därefter i kapitel 6 redovisas en bedömning av kommunfullmäktiges sju mål. Rapporten avslutas till sist med övriga uppföljningsfrågor i kapitel 7.

Till rapporten bifogas ett antal bilagor som bland annat innehåller de uppföljningar som genomförts i samband med delårsrapport augusti 2025.

2 Förvaltningsberättelse

2.1 Den kommunala koncernen



Den kommunala koncernen består av nämndorganisationen inom den kommunala sektorn som utgör en juridisk person, kommunal- och samordningsförbund främst bestående av Räddningstjänstförbundet Storgöteborg, samt bolagssektorn under modern Göteborgs Stadshus AB. I stadshuskoncernen ingår 95 hel- eller delägda bolag varav det i 32 bolag bedrivs verksamhet med personal. Det är den kommunala koncernen som normalt ska redovisas i de sammanställda räkenskaperna.

I sammanställningen visas kommunens samlade verksamhet, vilket är ett bredare begrepp än den kommunala koncernen. I den samlade verksamheten ingår även väsentliga privata utförare, organisationer i vilka kommunen har ägarintresse men som inte klassificeras som kommunalt koncernföretag och kommunens anknutna stiftelser och stiftelser med egen förvaltning.

Förändringar i ägarförhållanden

Under verksamhetsåret har följande väsentliga förändringar skett inom koncernstrukturen avseende ägarförhållanden:

Under andra kvartalet har kollektivtrafikkoncernen efter kommunfullmäktiges beslut omstrukturerats. GS Buss AB, 556771-4380, och Göteborgs Kollektivtrafik AB, 559161-0190, är under avveckling. För GS Trafikantservice AB, 556771-2251, är avyttringsprocessen uppstartad.

Fastighets AB Sannegården 26:1, 559360-7657, har fusionerats in i Bostads AB

Poseidon, 556120-3398.

Älvstrandenkoncernen genomför en omstrukturering och följande bolag har fusionerats in i Norra Älvstranden Utveckling AB, 556001-3574.

Ferux Fastighets AB, 556615-0123

Lindholmspiren Beta AB, 556625-8074

Eriksbergs Förvaltnings AB, 556079-4306

Fastighets AB Navet, 556609-4354

Göteborgs Frihamns AB, 556246-9519

Norra Älvstranden Bostäder AB, 556260-3281

GVA Fastigheter AB, 556291-8390

Norra Älvstranden Service AB, 556558-0619

Torphuset Fastighets AB, 556690-7571

Fripoint AB, 556024-1456

S Tingsvassen 739:137 AB, 556606-2641

2.2 Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning

2.2.1 Kommunfullmäktiges mål

I november 2024 fattade kommunfullmäktige beslut om sju mål för den kommunala verksamheten. Samtliga mål gäller för alla nämnder och styrelser. Bedömningarna av målen görs utifrån utsikterna till måluppfyllelse inom mandatperioden. De utgår från tre olika nivåer som definieras enligt nedan:

- **Sannolikt att nås.** Målet är redan uppnått eller bedöms uppnås om nuvarande utveckling fortsätter och planerade insatser genomförs.
- **Möjligt att nås.** Målet bedöms möjligt att nå trots nuvarande utveckling om planerade insatser får avsedd effekt och utvecklingen i omvärlden är gynnsam.
- **Ej sannolikt att nås.** Målet bedöms inte nås med nuvarande utveckling. Kräver förändrad utveckling i omvärlden och/eller stora förändringar i hur Göteborgs Stad agerar.

Mål	Stadsledningskontorets bedömning
Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet	Målet bedöms ej sannolikt att nås
Segregationen i Göteborg ska brytas	Målet bedöms ej sannolikt att nås
Göteborg ska klara kompetensförsörjningen	Målet bedöms möjligt att nå
Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist	Målet bedöms ej sannolikt att nås
Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald	Målet bedöms ej sannolikt att nås
Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov	Målet bedöms möjligt att nå
Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor	Målet bedöms möjligt att nå

2.2.2 Finansiella inriktningar för god ekonomisk hushållning

Uttolkningen av god ekonomisk hushållning ur det finansiella perspektivet sker i staden utifrån fyra inriktningar med långsiktiga målvärden. Förutom en inriktning för årlig lägstanivå på kommunkoncernens samlade soliditet är de finansiella inriktningarna kopplade till kommunen och satta som tioåriga genomsnittsnivåer för resultat, egenfinansieringsgrad av investeringar och balans i exploateringsverksamheten. De långsiktiga inriktningarna beaktas i utarbetandet av stadens budget där årliga målvärden anges. Det 10-åriga perspektivet tillåter samtidigt svängningar och att målvärden enskilda år sätts på en högre eller lägre nivå än vad som anges i riktlinjen om det är motiverat utifrån exempelvis konjunkturläge. Kommunfullmäktige beslutade 2024-12-12 § 542 om att höja målvärdet för koncernens soliditet i stadens riktlinje för god ekonomisk hushållning från 15 till 20 procent. När budget för 2025 beslutades gällde dock inriktningen om 15 procent. Det målvärde som sattes i budget för 2025 är därför lägre än den långsiktiga inriktningen.

I tabellerna nedan framgår de målvärden som sattes i budget för 2025. Den övre tabellen innehåller målvärdet för det enskilda året 2025 och i den nedre tabellen anges budgetens utfall på det rullande tioårsvärdet. Utifrån de prognoser, avseende resultat samt

investerings- och exploateringsvolym, som lämnas i denna rapport kommer samtliga målvärden som sattes i budget 2025 att uppnås. Med utgångspunkt från prognosen bedöms god ekonomisk hushållning därmed föreligga ur ett finansiellt perspektiv.

Finansiella inriktningar god ekonomisk hushållning	Målvärde 2025	Prognos 2025
Soliditeten för kommunkoncernen ska lägst uppgå till 20 procent (inklusive ansvarsförbindelsen för pensionsåtagandet)	15% *	27%
Staden bör över en rullande tioårsperiod uppnå ett resultatöverskott, exkluderat exploateringsbidrag och privata investeringsbidrag, motsvarande minst två procent av kommunens skatteintäkter och kommunalekonomisk utjämning	1,5%	2,7%
Egenfinansieringsgraden av investeringar, inklusive utdelning från de kommunala bolagen, ska över en rullande tioårsperiod uppgå till minst 50 procent **	48%	51%
Exploateringsverksamheten ska över en rullande tioårsperiod vara i balans	100%	107%

* Kommunfullmäktige beslutade 2024-12-12 § 542 om att höja målvärdet för koncernens soliditet i stadens riktlinje för god ekonomisk hushållning från 15 till 20 procent. När budget för 2025 beslutades gällde dock inriktningen om 15 procent.

**Från och med 2025 tillämpas en förändrad metod för beräkning av egenfinansieringsgraden. Istället för att utgå från kassaflödesrapportens poster utgår beräkningen nu från resultaträkningen och definieras: Årets resultat före jämförelsestörande poster + av- och nedskrivningar + reavinster från försäljning av anläggningstillgångar + utdelning / årets nettoinvesteringar.

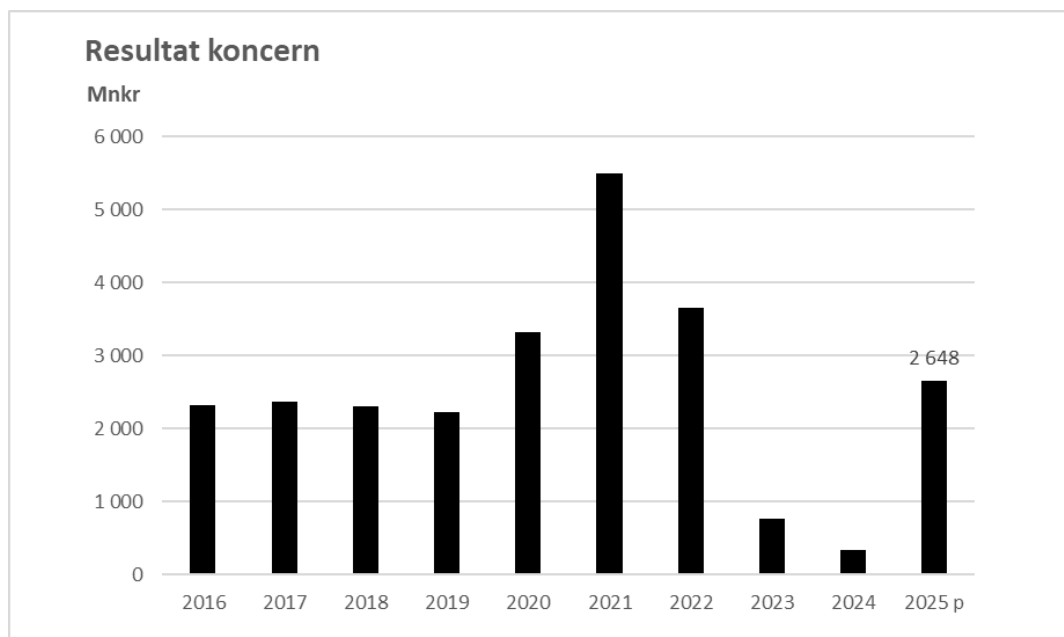
Finansiella inriktningar god ekonomisk hushållning	Målvärde 2025 rullande tioårsvärde	Prognos 2025 rullande tioårsvärde
Soliditeten för kommunkoncernen ska lägst uppgå till 20 procent (inklusive ansvarsförbindelsen för pensionsåtagandet)	15% *	27%
Staden bör över en rullande tioårsperiod uppnå ett resultatöverskott, exkluderat exploateringsbidrag och privata investeringsbidrag, motsvarande minst två procent av kommunens skatteintäkter och kommunalekonomisk utjämning	4,4%	4,6%
Egenfinansieringsgraden av investeringar, inklusive utdelning från de kommunala bolagen, ska under en rullande tioårsperiod uppgå till minst 50 procent **	63%	67%
Exploateringsverksamheten ska över en rullande tioårsperiod vara i balans	100%	107%

* Kommunfullmäktige beslutade 2024-12-12 § 542 om att höja målvärdet för koncernens soliditet i stadens riktlinje för god ekonomisk hushållning från 15 till 20 procent. När budget för 2025 beslutades gällde dock inriktningen om 15 procent.

**Från och med 2025 tillämpas en förändrad metod för beräkning av egenfinansieringsgraden. Istället för att utgå från kassaflödesrapportens poster utgår beräkningen nu från resultaträkningen och definieras: Årets resultat före jämförelsestörande poster + av- och nedskrivningar + reavinster från försäljning av anläggningstillgångar + utdelning / årets nettoinvesteringar.

2.2.3 Ekonomisk utveckling för den kommunala koncernen

För att översiktligt ge en bild av stadens ekonomiska utveckling speglas här resultatutvecklingen:



Inledningsvis under den senaste tioårsperioden låg resultaten på en relativt konstant nivå på drygt 2 mdkr. Under 2019 fanns tydliga tendenser till att de ekonomiska förutsättningarna försämrades och 2020 befarades sämre ekonomiska förutsättningar. Pandemin som sedan drabbade samhället medförde att stadens verksamheter inte kunde bedrivas i samma omfattning som tidigare. Kostnadsnivån sjönk och samtidigt sköt staten till utökade generella statsbidrag vilket gjorde att resultatnivåerna kom in på en högre nivå. Samtidigt genomfördes en del försäljningar av fastigheter som genererade höga reavinster och framför allt 2021 medförde detta ett historiskt högt resultat. Efter 2022, som en följd av bland annat stora störningar i leveranskedjor samt energikris när kriget i Ukraina bröt ut, uppstod en kraftig inflationsökning. Detta medförde att räntorna steg och de samlade kostnadsökningarna bidrog till kraftigt försämrade resultat. I takt med att inflationen dämpats och räntorna sjunkit har förutsättningarna förbättrats och resultatet för året prognostiseras till samma nivå, lite drygt, som före pandemin.

Koncernens resultat för perioden och prognostiserat helårsresultat

Belopp i mnkr	Utfall jan-aug	Budget jan-aug	Prognos helår	Prognos helår mars	Budget helår	Utfall fg år
Kommunen	2 200	1 037	1 648	1 450	650	817
Bolagen	1 484	910	1 266	1 137	1 196	1 108
Koncernjusteringar*	84	0	- 266	-310	-350	-1 599
Koncernen totalt	3 767	1 947	2 648	2 277	1 496	326

*Inkluderar kommunalförbunden

Jämförelsetal för 2024 avseende kommunen och koncernen totalt har justerats ner med 82 mnkr till följd av rättelse

Resultatet per augusti för koncernen uppgår till närmare 3,8 mdkr, vilket är betydligt högre än motsvarande period föregående år då det uppgick till 2,0 mdkr. Både kommunen och bolagen uppvisar förbättrat utfall mot budget för perioden. Prognosen för helåret som presenteras i denna rapport visar på ett starkare resultat för koncernen mot prognosen som lämnades i delår mars.

Kommunens högre utfall efter jämförelsestörande poster mot föregående år samt mot

periodens budget förklaras dels av att nämnderna gjort bättre resultat än budgeterat, bland annat med anledning av lägre personalkostnader i till exempel Äldre samt vård och omsorgsnämnden, Förskolenämnden samt Grundskolenämnden. Utfallet för kommunen påverkas också av de jämförelsestörande posterna. Sammantaget avviker dessa positivt mot budget med cirka 220 mnkr.

Bolagens utfall för perioden visar en positiv avvikelse med 574 mnkr mot budget. Detta beror främst på Framtidenkoncernen som redovisar ett starkare utfall om 225 mnkr mot budget. Även Lokalklustret, Liseberg, Göteborgs Hamn och Göteborg Energi uppvisar positivt utfall.

För helåret bedöms koncernens resultat uppgå till 2,6 mdkr. Kommunens prognos för helåret inkluderat med jämförelsestörande poster uppgår till 1,6 mdkr, vilket är högre mot både budget för helåret och mars prognos. I de jämförelsestörande posterna ingår intäkter för exploateringsbidrag om 480 mnkr vilka inte var budgeterade.

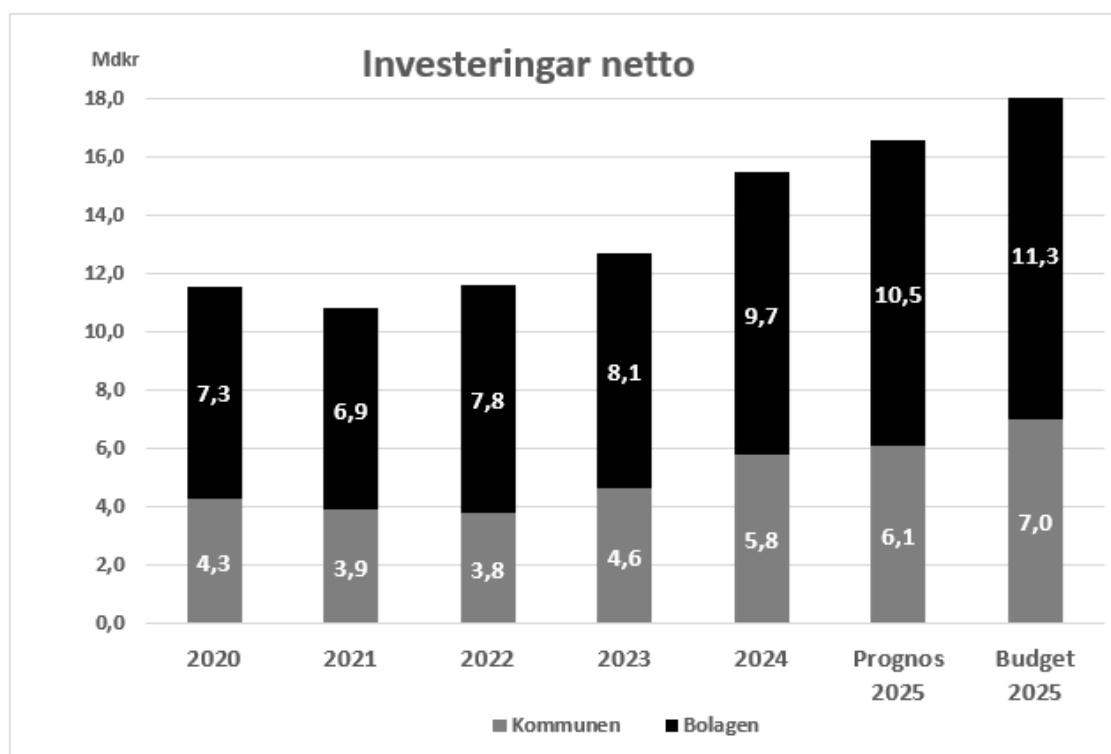
Bolagen redovisar samlat en prognos på knappt 1,3 mdkr, vilket är en förbättring mot prognos i mars med 129 mnkr samt även mot budget. Framförallt är det Liseberg, Göteborgs Hamn och Göteborgs Stads Leasing som uppvisar positiv avvikelse mot budget. Liseberg justerar upp sina intäkter och Göteborgs Hamn har lägre ränte- och driftskostnader.

I kommunen prognostiserade resultat ingår även en utdelning från Stadshus AB om 350 mnkr som elimineras ur koncernens prognos. Totalt innebär helårsprognosen som nu lämnas för koncernen en positiv avvikelse mot det budgeterade resultatet med närmare 1,2 mdkr. Jämfört med den prognos som lämnades i delårsrapporten per mars är resultatet för koncernen förbättrat med 370 mnkr. I förhållande till det redovisade helårsresultatet 2024 innebär prognosen en resultatförbättring med 2,3 mdkr.

Koncernens investeringar

Koncernens nettoinvesteringar för januari till augusti uppgick till 9,1 mdkr, vilket är cirka 0,4 mdkr lägre jämfört med samma period föregående år. Både kommunen och bolagen redovisar något lägre utfall för perioden i förhållande till motsvarande period föregående år.

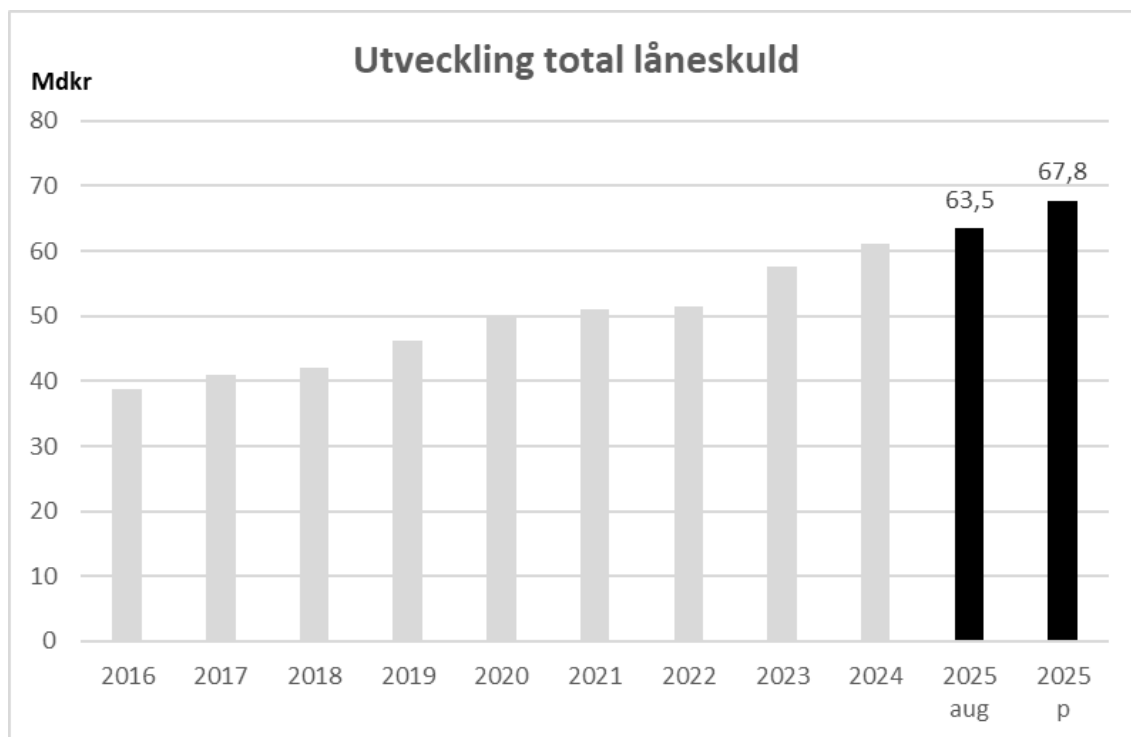
Prognosen för helåret pekar på ett utfall som totalt sett ligger cirka 1,7 mdkr under budget. Samtidigt innebär prognosen en ökad investeringstakt jämfört med föregående år med i storleksordningen 1,1 mdkr. Ökningen avser både kommunen och bolagen. Sett till den senaste femårsperioden kan konstateras att koncernens investeringsvolym har gått från årliga nivåer på mellan 11–12 mdkr till nivåer på mellan 15-17 mdkr år 2024 och år 2025. De växande investeringsvolymerna påverkar stadens långsiktiga ekonomiska förutsättningar knutet till skuldtutveckling, ökad räntekänslighet och det långsiktiga ekonomiska åtagande som volymutvecklingen innebär, både inom kommunens skattefinansierade verksamhet och i koncernen som helhet.



Koncernens skuldtutveckling

Med en investeringstakt på historiskt höga nivåer, som beskrivs i andra avsnitt, fortsätter kommunkoncernens totala låneskuld att öka. Diagrammet nedan visar en stigande trend de senaste tio åren med en årlig genomsnittlig skuldtillväxt på mer än 5 procent. Sedan ingången av året har låneskulden ökat med ytterligare 2,5 mdkr och uppgick per augusti till 63,5 mdkr. Under perioden är det bolagen som står för huvuddelen av skuldökningen med 3,1 mdkr. Samtidigt har kommunens nettolåneskuld minskat med 1,1 mdkr vilket tillsammans med en ökad likviditet om 0,5 mdkr förklarar den totala förändringen av skulden fram till och med sista augusti.

Enligt prognos kommer kommunkoncernens totala skuld fortsätta att växa med den ökade investeringstakt som förväntas framåt. För helåret 2025 är skuldprognosen emellertid 2,3 mdkr lägre än den på 70,1 mdkr som lämnades i mars och uppgick per augusti till 67,8 mdkr. Den förändrade prognosen beror på en något lägre genomförandetak i investeringar hos både kommun och bolag till följd av tidsförskjutningar i flera projekt. Därutöver bidrar kommunens förbättrade resultat till en ökad egenfinansieringsgrad. Likväl visar skuldprognosen för helåret på en kraftig ökning, 6,7 mdkr, jämfört med 2024, vilket skulle i så fall bli den största årliga förändringen beloppsmässigt sedan 2016.



Kommunkoncernens räntekostnader har ökat marginellt per siste augusti 2025 jämfört med samma period föregående år. Trots att de lägre räntenivåerna på marknaden nu har fått genomslag i koncernbankens kontolösningssränta påverkas kommunkoncernens räntekostnader fortsatt av den höga skuldutvecklingen i bolagen. De totala räntekostnaderna uppgick till 888 mnkr.

Bolagens skuldutveckling

För bolagen har bruttoskulden fram till och med augusti ökat med 2,2 mdkr vilket medför en förväntad skuldökning om 4 mdkr under årets resterande fyra månader. Störst skuldökning under perioden kan ses hos Framtidenkoncernen, Göteborgs Hamn och Göteborg Energi. Bolagens totala bruttoskuld redovisas i tabellen nedan och uppgick till 52,8 mdkr vid utgången av augusti. Kluster Bostäder, Framtidenkoncernen, står för drygt hälften av den, 26,8 mdkr. Sedan år 2020 har bolagens bruttoskuld ökat med nästan 24 procent.

Belopp i mnkr	Utgående skuld per aug	Prognos utgående skuld helår	Prognos skuldförändring helår	Utgående skuld fg år
Energi	7 458	9 055	2 007	7 048
Hamn	2 104	2 259	631	1 628
Lokaler	6 693	7 346	1 572	5 774
Bostäder	26 757	27 529	1 534	25 995
Turism, kultur och evenemang	2 795	3 108	474	2 634
Interna bolag	1 711	1 923	247	1 676
Regionala bolag	2 620	2 705	- 71	2 776
Moderbolaget (Stadshus)	2 676	2 896	- 169	3 065
Summa stadshuskoncernen	52 814	56 821	6 225	50 596

Göteborg Energi tillsammans med lokalklustret och Framtidenkoncernen driver skuldökningen under helåret 2025 genom en hög investeringstakt. Bolagens bruttoskuld förväntas öka med totalt 6,2 mdkr för att vid årets slut uppgå till 56,8 mdkr. Det är en lägre prognos än den inlämnade i mars om 7,1 mdkr och samtliga bolag förutom Framtiden har justerat ner skuldprognoserna för helåret. Trots den nedreviderade prognosen motsvarar detta närmast en fördubbling av den årliga skuldökningen i förhållande till de två föregående årens nivåer.

2.2.4 Ekonomisk utveckling för kommunen

Kommunens resultat för perioden och prognostiserat helårsresultat

Belopp i mnkr	Utfall jan-aug	Budget jan-aug	Prognos helår	Prognos helår mars	Budget helår	Utfall fg år
Nämnderna	1 709	831	622	9	-22	996
Kommuncentrala poster	35	-28	-232	11	-328	-902
Resultat före jämförelsestörande poster	1 744	803	390	20	-350	94
Reavinster	129	234	428	650	650	808
Utdelning	-	-	350	350	350	750
Exploateringsbidrag	327	-	480	430	-	265
Medfinansiering infrastruktur Göteborg-Borås	0	-	0	0	0	-1 100
Resultat efter jämförelsestörande poster	2 200	1 037	1 648	1 450	650	817
Resultat enligt balanskrav	2 071	803	1 220	800	0	-9*
Ianspråktagande av RUR	-	-	-	-	-	-

**I bokslutet för 2024 redovisades ett positivt balanskravsresultat om 73 mnkr. En rättelse av föregående års resultat med totalt -82 mnkr (se även 3.3 noter och redovisningsprinciper) medför att justerat balanskravsresultatet för år 2024 uppgår till -9 mnkr.*

Resultat före jämförelsestörande poster, så kallat strukturellt resultat, uppgick per augusti till 1 744 mnkr. Reavinsterna uppgick för perioden till 129 mnkr. Utanför det strukturella resultatet redovisas också intäkter från exploateringsbidrag om 327 mnkr. Sammantaget ger det ett resultat efter jämförelsestörande poster på 2 200 mnkr för perioden. I förhållande till periodens budget innebär resultatet per augusti en positiv avvikelse med 1 163 mnkr. Avvikelsen är i första hand en konsekvens av att flera nämnder redovisar relativt stora överskott i förhållande till periodens budget. Sammantaget uppgår nämndernas positiva avvikelse för perioden till 878 mnkr.

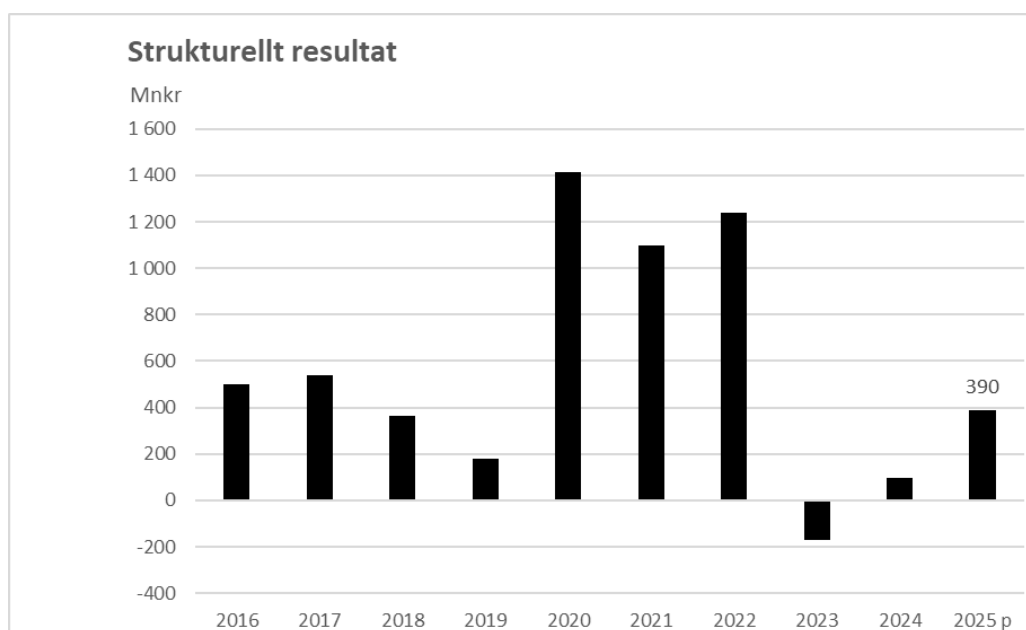
Prognosen för helåret uppgår till 390 mnkr före jämförelsestörande poster vilket är 740 mnkr bättre än det budgeterade resultatet. Nämnderna rapporterar samlat en prognos på 622 mnkr. Den positiva avvikelsen för perioden avspeglas därmed inte fullt ut i nämndernas prognoser för helåret. Kommuncentralt prognostiseras ett resultat på -232 mnkr vilket är cirka 120 mnkr bättre än det budgeterade resultatet.

I förhållande till den prognos, för resultatet före jämförelsestörande poster, som

lämnades i delårsrapporten per mars så har prognosen förbättrats med 370 mnkr. Förbättringen kan i sin helhet härledas till starkare resultat i nämnderna som sammantaget förbättrar prognosen med drygt 600 mnkr. För de kommuncentrala posterna har prognosen tvärtom försvagats med cirka 230 mnkr i förhållande till tidigare bedömning till följd av lägre skatteintäkter.

Inkluderas jämförelsestörande poster uppgår den totala prognosen för kommunen till cirka 1 650 mnkr. Prognosen innebär en positiv avvikelse i förhållande till budget med 1 000 mnkr. Bland de jämförelsestörande posterna uppstår en positiv avvikelse till följd av att exploateringsbidragen bedöms uppgå till cirka 480 mnkr. Eftersom exploateringsbidragen är förknippade med stora osäkerheter har dessa inte budgeterats och utfallet utgör således i sin helhet en avvikelse mot budget. Prognosen för reavinsterna är däremot lägre både i förhållande till budget och i förhållande till den prognos som lämnades i mars. När reavinsterna exkluderas uppgår det så kallade balanskravsresultatet till 1 220 mnkr.

Sammantaget kan konstateras att prognosen innebär att det strukturella resultat, efter två år med låga resultatnivåer, är tillbaka på de resultatnivåer som uppnåddes före pandemin.

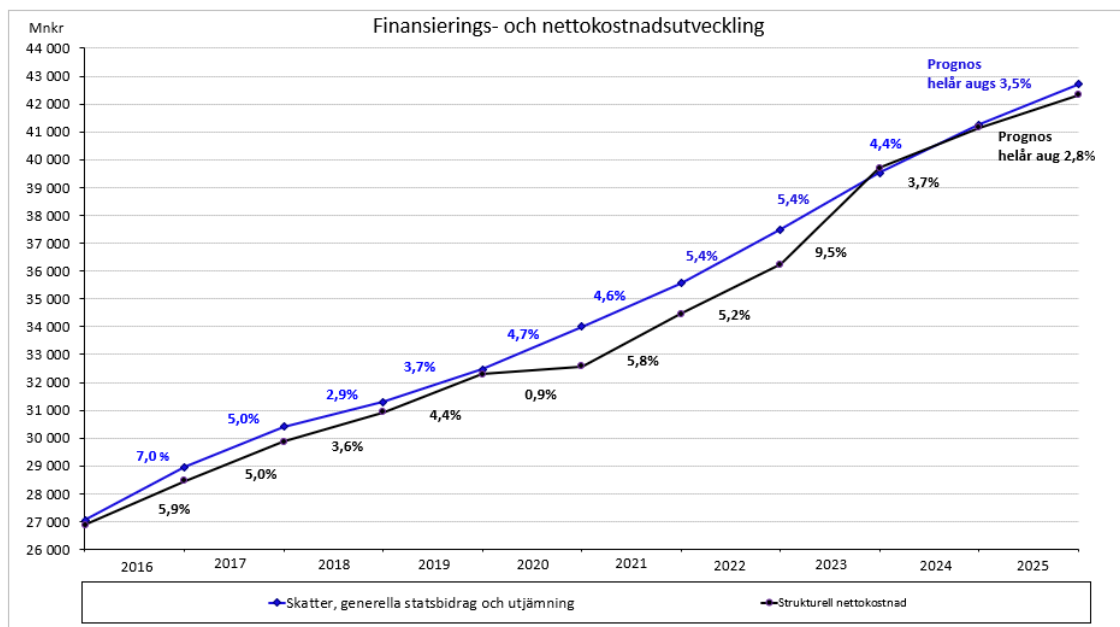


Finansierings- och nettokostnadsutveckling

Diagrammet nedan visar skillnaden mellan skatteintäkternas utveckling och utvecklingen av verksamhetens nettokostnader för de senaste tio åren. Utifrån SKR:s senaste skatteunderlagsprognos bedöms intäkterna från skatter, generella statsbidrag och utjämning öka med cirka 3,5 procent för helåret. Det innebär en klart dämpad finansieringsutveckling i förhållande till 2024 och också en betydligt lägre utveckling än snittet för den senaste tioårsperioden på 4,7 procent. Den dämpade finansieringsutvecklingen hänger ihop med den svaga utvecklingen på arbetsmarknaden som ger en nedgång i antalet arbetade timmar under 2025. Även den lägre befolkningstillväxten har negativ påverkan på intäktsutvecklingen liksom ett för staden fortsatt försämrat utfall i kostnadsutjämningen.

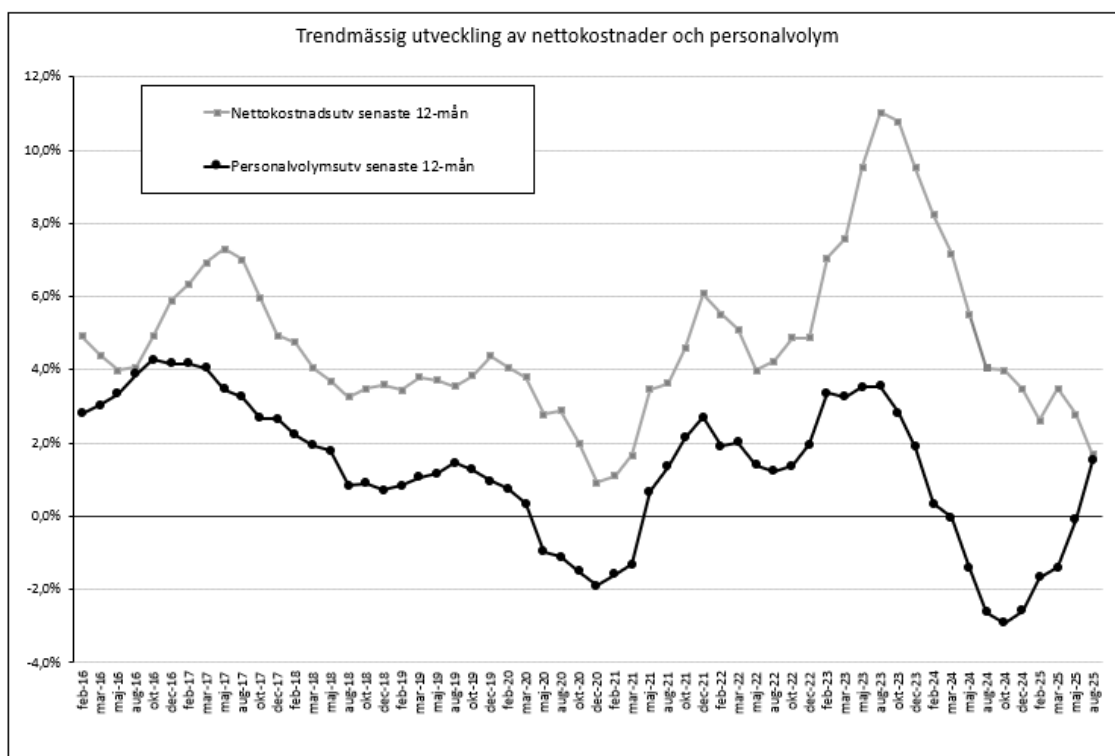
Utifrån de prognoser som nämnderna lämnat per augusti bedöms nettokostnadsutvecklingen för helåret uppgå till 2,8 procent vilket innebär en betydande dämpning av nettokostnadsutvecklingen.

förhållande till 2024 till följd av den fallande inflationen. Hade pensionskostnaderna legat kvar på samma nivå som 2024 hade den prognostiserade nettokostnadsutvecklingen istället legat på 6,7 procent vilket ur ett historiskt perspektiv hade varit en hög kostnadsutveckling. Stadsledningskontoret bedömer samtidigt att nämndernas prognoser i flera fall präglas av viss försiktighet och att flera av nämnderna i sina prognoser tagit höjd för olika typer av risker kopplat till bland annat volymutvecklingen.



Finansierings- och nettokostnadsutveckling

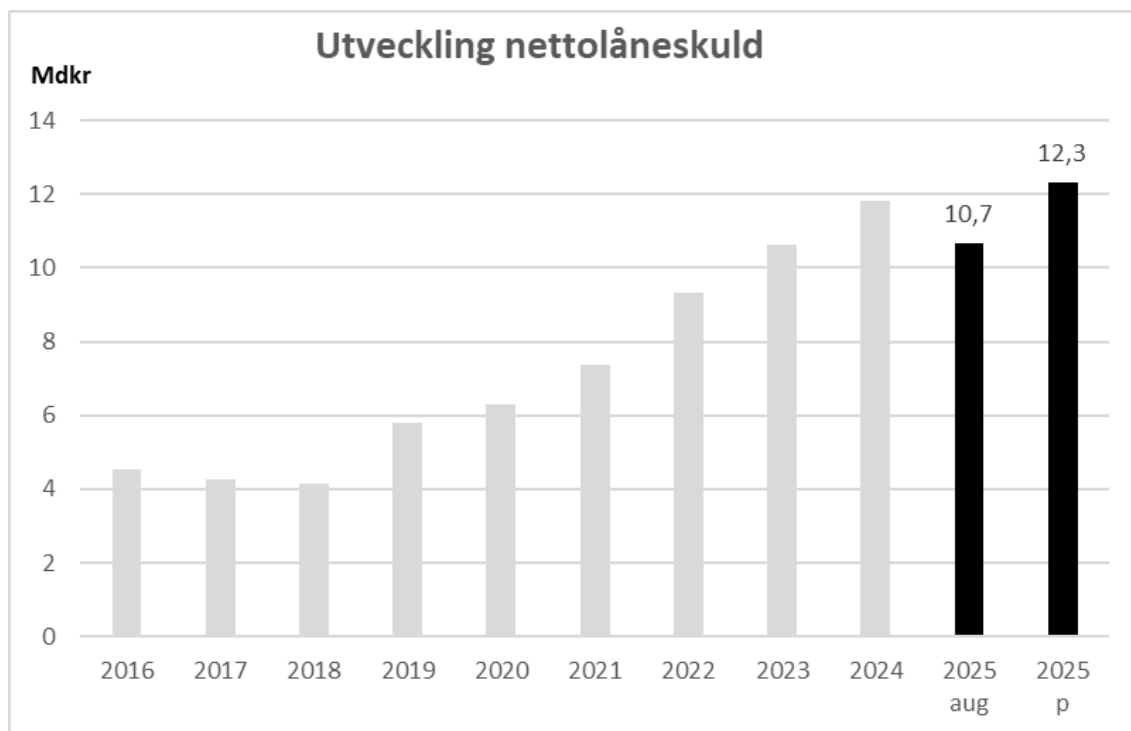
I bilden nedan framgår nettokostnads- samt personalvolymsutvecklingen mätt som rullande tolv månader. Det vill säga utvecklingen de senaste tolv månaderna i förhållande till föregående tolv månadersperiod. Under 2024 skedde en kraftig inbromsning av både nettokostnads- och personalvolymsutvecklingen. Utvecklingen var en konsekvens av nämndernas anpassningar dels för att möta den högre allmänna prisnivån, dels för att möta den lägre befolkningstillväxten. Under 2025 har personalvolymen ökat samtidigt som nettokostnadsutvecklingen fortsatt dämpats. Per augusti ligger både nettokostnads- och personalvolymsutvecklingen mätt som rullande tolv månadersvärde på cirka två procent. Den ovanliga utvecklingen, att nettokostnadsutvecklingen bromsar in samtidigt som personalvolymen ökar, hänger ihop med att den kraftiga minskningen av pensionskostnaderna får så stort genomslag på nettokostnadsutvecklingen.



Kommunens skuldtutveckling

Kommunens nettolåneskuld har sedan 2018 i genomsnitt ökat med 1,2 mdkr per år. Utvecklingen framåt är fortsatt växande med de investerings- och resultatnivåer som prognostiseras. Per den 31 augusti har nettolåneskulden dock minskat med 1,1 mdkr och uppgår till 10,7 mdkr. Det beror framför allt på inbetalning av utdelning från Stadshus och slutreglering av skatt från tidigare år som tillfälligt stärkt likviditeten. Av den totala nettolåneskulden står Kretslopp och Vattennämnden för 8,1 mdkr vilket motsvarar drygt 75 procent.

Nettolåneskulden förväntas fortsatt öka men i en lägre takt och bedöms uppgå till 12,3 mdkr vid utgången av 2025. Det är en minskning i förhållande till den prognos om 13,8 mdkr som lämnades i mars. Förändringen är till del en följd av det förbättrade resultat som prognostiseras för nämnder och kommuncentrala poster. Med nuvarande befolkningsprognos för 2025 beräknas nettolåneskulden per invånare öka med 656 kr till 20 083 kr jämfört med utfallet 2024, en ökning om cirka 3 procent.



2.2.5 Finansiell uppföljning och riskhantering

Finansverksamheten bedrivs utifrån av kommunfullmäktige beslutade riktlinjer, vilka innehåller riskmandat och begränsningar för finansverksamheten inom kommunen och den kommunala koncernen. Kommunens och kommunkoncernens finansförvaltning är samordnad genom koncernbanken vid stadsledningskontoret. Syftet med samordningen är att få lägre totala upplåningskostnader genom effektiv hantering och att tillvarata kommunens goda kreditvärdighet. Dessutom kan de finansiella riskerna hanteras utifrån ett helhetsperspektiv och säkerställa god intern kontroll. Efterlevnad av finansverksamhetens riktlinjer återrapporteras månatligen till kommunstyrelsen.

Upplåning

All extern upplåning i koncernen samordnas genom koncernbanken. Det innebär att kommunen står för all kreditanskaffning till koncernens bolag. Upplåningen sker genom flera olika finansieringskällor:

Finansieringskällor

Program	Låneram	Nyttjandegrad
Euro Medium Term Note (EMTN), obligationslån	6 mdr EUR	40,5 mdr SEK+ 1,0 mdr NOK
-varav gröna obligationer	36,6 mdr SEK	
Kommuncertifikatprogram (KCP), korta lån < 1 år	6 mdr SEK	1,0 mdr SEK
Euro Commercial Paper (ECP), korta lån < 1 år	0,5 mdr USD	0,2 mdr USD
Kommuninvest		13,2 mdr SEK
Europeiska Investeringsbanken		3,8 mdr SEK
Europarådets Utvecklingsbank		0,7 mdr SEK
Nordiska Investeringsbanken		1,3 mdr SEK

Kreditvärdighet

För att få full tillgång till kapitalmarknaden har kommunen kreditbetyg, så kallad rating, från kreditvärderingsinstitutet Standard & Poor's. Kommunens kreditvärdighet har avgörande betydelse för såväl tillgången till kapital som prissättningen. Betyget för Göteborgs Stad är det näst bästa möjliga, AA+ med stabil utsikt. Betyget är senast bekräftat i september 2025.

Göteborgs Stads riskhantering

De av fullmäktige beslutade riskramarna har satts på nivåer som ska säkerställa betalningsförmågan, trygga tillgången på kapital samt skapa en förutsägbarhet i framtida räntekostnader. Nedan framgår Göteborgs Stads riskpositioner per sista augusti 2025. Inga avvikelser föreligger.

Uppföljning av riskramar

Typ av risk	Riktlinje	Utfall	Avvikelse
Ränterisk			
Genomsnittlig räntebindningstid (år)	2-6	2,91	Ingen avvikelse
Ränteförfall inom 1 år (%)	<35	33,6	Ingen avvikelse
Finansieringsrisk			
Bindande lånelöften ska täcka kommande 12 månaders förfall (%)	>100	149	Ingen avvikelse
Bindande lånelöften och likviditetsreserv ska täcka kommande 12 månaders förfall plus kommande 12 månaders prognostiserat nettoutflöde (%)	>100	110	Ingen avvikelse
Genomsnittlig kapitalbindningstid (år)	2-6	3,2 år	Ingen avvikelse
Låneförfall inom 1 år (%)	<35	17,4	Ingen avvikelse
Finansiering ska underlättas genom kreditvärdering hos ratinginstitut	Rating ska finnas	Rating finns, kommunens kreditbetyg är AA+ med stabil utsikt	Ingen avvikelse
Motpartsrisk			
Vid nya avtal om krediter, lånelöften och derivat ska motparten ha hög kreditvärdighet	Lägst A3 hos Moodys eller A- hos Standard & Poor's	Nya avtal har kreditvärdighet i enlighet med riktlinje	Ingen avvikelse
Enskild motparts andel i derivatavtal (%)	<35	27,5	Ingen avvikelse
Enskild motparts andel av kreditlöften (%)	<35	30,0	Ingen avvikelse
Derivatinstrument			
Användande av derivatinstrument	Enbart i syfte att säkra skuldportfölj	Derivatinstrument har använts enbart i syfte i enlighet med riktlinje	Ingen avvikelse
Valutarisk			
Valutarisk vid finansiella tillgångar och skulder	Omedelbar säkring	I enlighet med riktlinje	Ingen avvikelse

2.2.6 Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret konstaterar att den kommunala koncernens resultatnivå är på en högre nivå än det senaste året, både för bolagskoncernen och kommunen. Detta trots den pågående lågkonjunkturen som bland annat lett till att skatteunderlagsutvecklingen har bromsat in.

Stadens nämnder hade vid ingången av 2025 ett positivt resultat motsvarande 1 mdkr. I budgeten gavs kompensation för bland annat pris- och löneökningar, befolkningsförändringar samt för ökade kapitalkostnader vilket samlat har gett nämnderna goda ekonomiska förutsättningar. Utöver det har nämnderna lägre personalomkostnader än budgeterat och en del nämnder har inte haft den volymutveckling i verksamheten som förutsattes i budget. För kommunen som helhet bidrar också lägre pensionskostnader och exploateringsbidragen till den positiva avvikelserna mot budget.

Bolagens resultat för perioden visar generellt på positiva avvikelser mot budget. Förklaringarna skiljer sig åt mellan bolagen men några väsentliga delar som lyfts är lägre kostnader för mildare vinter och lägre underhållskostnader för perioden.

Den samlade prognosen pekar på ett betydligt högre resultat än föregående år. En stor del av förklaringen är densamma som för periodens resultat men utvecklingen dämpas något då det finns förväntningar om kostnadsökningar under senare del av året.

Stadsledningskontoret konstaterat att resultat för perioden och prognos för året är på en betydligt högre nivå än föregående år. Prognosen som nämnderna lämnar bedöms vara försiktiga och i flera fall utgår prognoserna från att de risker som finns kommer inträffa. Per augusti redovisar nämnderna en positiv avvikelse mot periodens budget med knappt 900 mnkr. Den prognos som lämnas av nämnderna förutsätter att resultatet understiger budget med cirka 300 mnkr under årets sista fyra månader. Sammantaget förväntas resultatet i nämnderna sjunka från 1,7 mdkr per augusti till 0,6 mdkr vid årets slut. Vissa osäkerheter finns trots allt för kommunen och då främst kopplat till den utdragna lågkonjunkturen som kan innebära ytterligare nedrevideringar av skatteunderlagsprognosen.

Den prognos som lämnas i stadshuskoncernens resultat ska understiga budget resterande del av året med drygt 500 mnkr. Koncernen redovisar ett utfall ackumulerat per augusti på 1 564 mnkr. Prognosen pekar på att resultatet förväntas sjunka till 1368 mnkr vid årets slut vilket innebär att koncernen prognosticerar en förlust för resterande del av året på i storleksordningen 200 mnkr. Generellt sett lämnas bristfälliga förklaringar i bolagens rapporter för att kunna härleda orsakerna till detta. En anledning som återkommer i flertalet rapporter till resultatutvecklingen är periodiseringsavvikelser och ökade underhållskostnader.

Stadsledningskontoret bedömer att en viktig fråga för både styrelser och nämnder är hur deras budgetar periodiseras över året för att löpande spegla en rättvisande bild av avvikelse mot budget.

Även om den ekonomiska utvecklingen ser bättre ut än förra året menar stadsledningskontoret att stadens långsiktiga utmaningar ökar eftersom den höga investeringstakten inte möts av motsvarande ökad kassa och därmed leder till att låneskulden kommer fortsätta öka. Samtidigt ställs staden inför nya utmaningar utifrån lägre befolkningsutveckling, demografin, behov av anpassningar för att möta klimatutmaningen och civil beredskap. Behovet av att prioritera mellan olika behov kommer därför bli viktigare. Det blir också viktigt att analysera konsekvenser av lägre befolkningsutveckling inte minst utifrån den höga

investeringstakt som planeras och att skatteunderlaget inte kan komma att utvecklas lika positivt som tidigare.

En rättelse av föregående års resultat med totalt -82 mnkr medför att det uppstår ett negativt justerat balanskravsresultat för år 2024 som, enligt kommunallagen, ska återställas under de närmast efterföljande tre åren. Stadsledningskontoret konstaterar att det negativa balanskravsresultatet kommer återställas år 2025 utifrån den prognos som lämnas i denna rapport.

2.3 Balanskravsresultatet

Prognosen för 2025 innebär ett förväntat balanskravsresultat på 1 220 mnkr.

Förändringar i kommunallagen innebär att det inte längre är möjligt att reservera ytterligare medel i resultatutjämningsreserven (RUR). Disponering av medel ur resultatutjämningsreserven kan dock göras fram till 2033 på samma sätt som tidigare med utgångspunkt i att utjämna intäkter över en konjunkturcykel. Eftersom RUR endast kan användas i syfte att täcka ett negativt balanskravsresultat är disponering av RUR inte aktuellt utifrån nu lämnad prognos.

I stället för reservering till RUR finns, från och med 2024, möjlighet att reservera medel i en så kallad resultatreserv (RER). Enligt lagstiftning kan resultat överstigande 1 procent av skatter, generella statsbidrag och utjämning avsättas i en RER. Enligt nu lämnad skatteprognos innebär det att resultat överstigande 427 mnkr skulle kunna avsättas, vilket i så fall motsvarar en reservering till RER på 784 mnkr. I det reserverade beloppet har en justering om 9 mnkr inräknats för att reglera det negativa balanskravsresultatet från 2024.

Belopp i mnkr	Prognos helår
Årets resultat enligt resultaträkningen	1 648
Samtliga realisationsvinster	-428
Realisationsvinster enligt undantagsmöjlighet	-
Realisationsförluster enligt undantagsmöjlighet	-
Orealiserade vinster och förluster i värdepapper	-
Återföring av orealiserade vinster och förluster i värdepapper	-
Årets resultat efter balanskravsjusteringar	1 220
Reservering av medel till resultatreserv	-784
Användning av medel från resultatreserv	-
Användning av medel från resultatutjämningsreserven	-
Balanskravsresultat	427

2.4 Händelser av väsentlig betydelse

Kommunfullmäktige har exempelvis beslutat om:

- inriktningsbeslut för ny arena och stadsutveckling i evenemangsområdet
- planeringsbeslut avseende fortsatt arbete med etapp 1 av spårväg i Alléstråket
- genomförandebeslut avseende projektering och produktion av kaj- och kanalmursupprustning, delsträckegrupp 1
- organisering av arbetet med trygghetspunkter i Göteborgs Stad
- genomförandebeslut avseende byggnation av projekt nya Gårdstensskolan med

en projektbudget om 509 miljoner kronor i 2024 års prisnivå

Kommunfullmäktige har även beslutat om följande program och planer:

- Göteborgs Stads lokalförsörjningsplan 2025
- Göteborgs Stads åtgärdsplan mot buller 2025-2029
- Godkännande av handlingsplan 2025-2028 för att nå Målbild Koll2035
- Göteborgs Stads plan mot hemlöshet 2025-2026

Under året har kommunfullmäktige också fattat beslut om ett antal detaljplaner, exempelvis:

- Antagande av detaljplan för centrumutveckling vid Kilsgatan inom stadsdelen Gullbergsvass
- Antagande av detaljplan för verksamheter vid Sörredsvägen inom stadsdelen Björlanda

Övriga viktiga händelser:

Göteborgs Konsthall lämnar Götaplatsen

Efter över 100 år i lokalerna vid Götaplatsen lämnade Göteborgs Konsthall sitt historiska läge och planerar att öppna i Slakthuset i Gamlestaden under 2026. Den nya lokalen kommer att erbjuda större ytor för utställningar, pedagogisk verksamhet och programaktiviteter samt möjlighet till utökade öppettider.

Tredje plats i rankning av Sveriges bästa mobilitetsstäder

Den 27 mars 2025 placerade sig Göteborg på bronsplats i den nationella rankningen av Sveriges bästa mobilitetsstäder. Utmärkelsen lyfter fram stadens framgångar inom hållbar mobilitet, trafiksäkerhet och tillgång till kollektivtrafik.

Göteborgs Stad har tilldelats silverplats i en europeisk tävling för Skola som arena

I april 2025 fick Göteborgs Stad silver i en europeisk tävling som uppmärksammar innovativa utbildningsinsatser, för arbetet med konceptet Skola som arena. Utmärkelsen synliggör stadens långsiktiga arbete med samverkan kring barns lärande och välmående.

Stöd till 16 AI-projekt i stadens innovationsutlysning

I maj 2025 beviljades stöd till totalt 16 projekt inom ramen för Göteborgs Stads AI-utlysning. Syftet är att främja användningen av artificiell intelligens för att utveckla kommunal service, förbättra arbetsprocesser och stärka datadrivet beslutsfattande.

West Pride 2025

Göteborg stod värd för West Pride den 9–15 juni. Festivalen samlade ett brett utbud av kulturarrangemang, seminarier och mötesplatser med fokus på hbtqi-personers rättigheter och synlighet. Prideparaden den 14 juni engagerade tiotusentals deltagare och åskådare och markerade en av årets största manifestationer i staden.

Allvarlig spårvagnsolycka på Avenyn

Den 20 juni 2025 inträffade en spårvagnsolycka vid korsningen Avenyn–Vasagatan. Sju personer skadades. Händelsen orsakade betydande störningar i kollektivtrafiken och aktualiserade frågor om underhåll, säkerhet och beredskap i spårvägsnätet. Statens haverikommission och Arbetsmiljöverket har inlett utredningar av händelsen.

Kraftigt regn och översvämningar under juli

I mitten av juli 2025 drabbades Göteborg av intensiva skyfall som orsakade stora översvämningar, bland annat i Nordstan. Vägar stängdes av och Gothia Cup tvingades tillfälligt pausa matcher. Händelsen understryker behovet av klimatanpassade investeringar i stadens dagvattensystem.

Upptäckt av skadlig kod på en av stadens webbservrar

I juli upptäcktes skadlig kod på en av stadens webbservrar. Åtgärder vidtogs omedelbart för att hindra den skadliga koden att nå längre in i stadens system. Goteborg.se var inte påverkad vilket minskade påverkan på service till medborgarna. Händelsen är föremål för fortsatt utredning.

Ullevikonsserter lockade tiotusentals besökare

Efter ett års uppehåll återkom de stora konserterna till Ullevi under sommaren 2025. Bland artisterna fanns Håkan Hellström, AC/DC och Darin, som alla spelade inför fullsatta läktare. Den samlade turistekonomiska effekten av Ullevi under sommaren 2025 beräknas till drygt 860 miljoner kronor.

Utökat samarbete med Polisen för ökad trygghet

Göteborgs Stad och Polisen beslutade under sommaren 2025 om en ny gemensam åtgärdsplan för att minska brottsligheten och öka tryggheten i Göteborg. Planen fokuserar på insatser riktade mot unga i riskzon, våld i nära relation, trygghetsskapande åtgärder på särskilda platser samt välfärdsbrottlighet.

Cyberangrepp

Den 25 augusti 2025 informerades Göteborgs Stad om att leverantören Miljödata utsatts för ett cyberangrepp. Händelsen har inneburit att obehöriga fått tillgång till en omfattande mängd personuppgifter som rör cirka 165 000 nuvarande och tidigare anställda i staden samt ett mindre antal medarbetare i kommunala bolag. Den 14 september publicerades uppgifterna på Darknet. De läckta uppgifterna omfattar bland annat namn, adress, personnummer och uppgifter om sjukfrånvaro. Ärendet är polisanmält och utreds fortfarande. Uppgifterna i denna redovisning kan därför komma att förändras.

Göteborgs Kulturkalas 2025

Göteborgs Kulturkalas genomfördes den 28–30 augusti i centrala Göteborg. Festivalen lockade en stor publik till konserter, matupplevelser och kulturaktiviteter och breddades i år med fler scener och områden. En av de större programpunkterna märktes Bob Hunds avskedsspelning. Kulturkalaset certifierades som ett *Hållbart evenemang* av Greentime, med särskilt fokus på tillgänglighet, mångfald och miljömedvetenhet.

2.5 Väsentliga personalförhållanden

Inom personalområdet ses en positiv utveckling för staden som helhet. Den rådande lågkonjunkturen innebär förbättrade möjligheter för koncernen att rekrytera till de verksamheter som vanligen konkurrerar med privata arbetsgivare. Sjukfrånvaron för koncernen är lägre än föregående år och uppgick för perioden till 7,3 procent. Flertalet nämnder och styrelser prognosticerar även en minskning av personalomsättningen för helåret.

2.5.1 Personalvolym

Personalvolymen är ett mått på den sammanlagda arbetade tiden och uttrycks som antal årsarbetare. Koncernens personalvolym har till och med augusti ökat med 700 årsarbetare eller 2,1 procent jämfört med samma period föregående år.

I nämnderna har personalvolymen ökat med 726 årsarbetare eller 2,7 procent. Det är främst inom de fyra regionala socialnämnderna, utbildnings- och grundskolenämnden samt de stadsutvecklande nämnderna som personalvolymen har ökat. Yrkesgrupper som ökat är bland annat elevassistenter, lärare, socialsekreterare, undersköterskor, stödbiträde och stödassistenter. Ökningen innebär att personalvolymen som helhet snart är tillbaka på samma nivå som 2023 då stora anpassningar behövde genomföras till det ekonomiska läget. De regionala socialnämnderna ligger över 2023-års personalvolym medan grundskolan ligger på en lägre nivå jämfört med 2023. Inom de stadsutvecklande

nämnderna har det skett en årlig ökning sedan de bildades 2023.

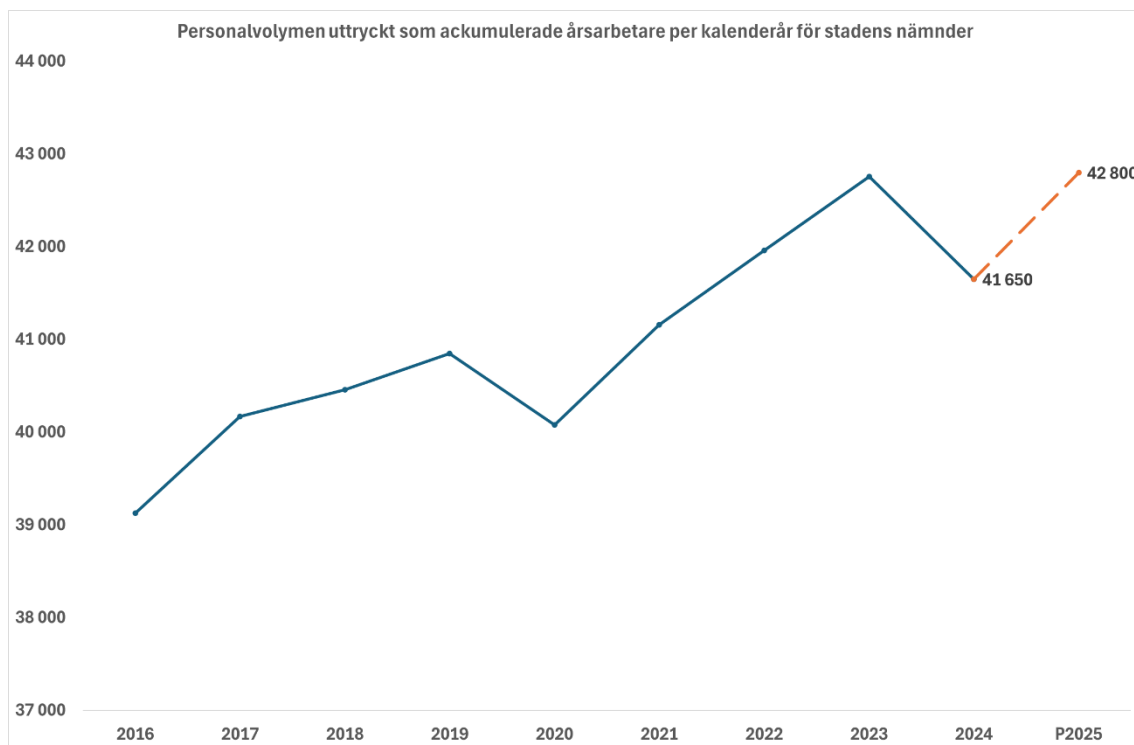
Andelen av den arbetade tiden som har utförts av timavlönade i koncernen var till och med augusti 6,4 procent. Motsvarande i kommunen var 4,8 procent. Båda siffrorna är i nivå med föregående år. Störst andel timavlönade finns hos funktionsstödsförvaltningen, 9,4 procent, följt av äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen, 7,6 procent.

Yrkesgruppen administratörer har minskat i staden samtidigt som handläggare har fortsatt att öka. Utifrån flera nämnders och styrelser rapportering framgår det att ökade krav på säkerhet och kontroll är en orsak som bidrar till ökningen.

Förbättrat ekonomiskt läge för nämnderna samt bättre förutsättningar att rekrytera är några av förklaringarna till nuvarande personalvolymsökning.

Inom bolagskoncernen har det totalt sett skett en svag minskning av personalvolymen. Den största minskningen står Liseberg för, vilket i första hand beror på en anpassning av organisationen genom färre timavlönade. Spårvägen AB, Leasing AB, Boplats AB, Energi AB och Renova är några av de bolag som ökar. Spårvägen har en fortsatt positiv utveckling av rekryteringsläget. Övriga ökning inom bolagen förklaras med utökade uppdrag.

Nämndernas prognostiserade ökning av personalvolymen för helår 2025 uppgår till cirka 1000 årsarbetare. Jämfört med 2024 är det en ökning med drygt 1 100 årsarbetare eller 2,8 procent. Det innebär att nivån är samma som 2023. Styrelsernas prognos är i princip oförändrad jämfört med 2024 års utfall.



2.5.2 Personalstruktur

Till och med augusti uppgick antalet tillsvidareanställda i koncernen till 46 560, vilket är en ökning med 500 anställda jämfört med augusti förra året. Motsvarande siffror i förvaltningarna var 39 760, en ökning med 340 medarbetare. Yrkesgrupper som har ökat i förvaltningarna är exempelvis lärare, handläggare, socialsekreterare och elevassistent medan några av de yrkesgrupper som minskat är förskollärare,

medarbetare inom socialt och kurativt arbete, stödassistenter och administratörer.

2.5.3 Arbetsmiljö och hälsa

Sjukfrånvaron i koncernen var i augusti 7,3 procent, vilket är en minskning gentemot föregående år med 0,3 procentenheter. För kvinnor har sjukfrånvaron för perioden minskat med 0,4 procentenheter och ligger på 8,5 procent. För män ligger sjukfrånvaron på 5,3 procent, vilket är en minskning med 0,2 procentenheter.

Styrelsernas totala sjukfrånvaro för perioden uppgick till 4,7 procent, vilket är en liten ökning från förra årets 4,5 procent. Nämndernas sjukfrånvaro har minskat med 0,4 procentenheter och var i augusti 7,7 procent. De flesta nämnder prognostiserar en minskad sjukfrånvaro för helåret 2025 jämfört med 2024. Styrelsernas rapporterade prognosticerade sjukfrånvaro ger ingen entydig bild av hur sjukfrånvaron kommer att utvecklas framöver.

De nämnder som rapporterat om en ökad sjukfrånvaro kopplar det oftast till långtidssjukfrånvaro. Resultaten för perioden visar dock att långtidssjukfrånvaron inom nämnderna har minskat för både män och kvinnor. Långtidssjukfrånvaron uppgick i augusti till 4,9 procent vilket är 0,5 procentenheter mindre än motsvarande period föregående år. Den korta sjukfrånvaron har istället ökat, men marginellt, med 0,1 procentenhet till 2,8 procent.

Nämndernas statistik visar att kvinnor i snitt har högre sjukfrånvaro än män, oavsett åldersgrupp. Den högsta sjukfrånvaron återfinns inom gruppen kvinnor över 49 år. Anställda inom de personalintensiva verksamheterna så som förskola, funktionsstöd och äldre samt vård och omsorg utgörs till större delen av kvinnor. Det är även inom dessa verksamheter som sjukfrånvaro ligger högst, men det kan noteras att alla tre nämnder har minskat sin sjukfrånvaro med 0,4–0,6 procentenheter jämfört med 2024. Nämnderna har bland annat angett ett förstärkt fokus på rehabilitering, program för att förbättra grundförutsättningarna för arbetsmiljön samt insatser för hållbar arbetsmiljö som bidragande faktorer för den positiva utvecklingen.

Merparten av nämnder och styrelser beskriver att de arbetar med att förbättra chefers organisatoriska förutsättningar för att skapa ett nära, hållbart och utvecklande ledarskap. Arbetet sker med stöd av verktyget Chefoskopet. Det är också en av insatserna i planen för att motverka tystnadskultur som kommunfullmäktige fattade beslut om 2023. Verktyget syftar till att ge en helhetsbild av chefers förutsättningar och är samtidigt ett stöd i att utveckla dessa. I de handlingsplaner som nämnder och styrelser tagit fram ligger fokus främst på att skapa bättre balans mellan arbetsbelastning och återhämtning, hållbar bemanning, god chefstäthet och tydligare uppdrag.

Bland nämnder och styrelser pågår även insatser i relation till hög arbetsbelastning för medarbetare. Arbetsbelastningen påverkas i hög utsträckning av möjligheterna att rekrytera rätt kompetens och när den saknas innebär det ett ökat tryck på befintliga medarbetare.

Akkumulerad sjukfrånvaro, förvaltningar (%)	Aug 2025	Aug 2024	Aug 2023
Total sjukfrånvaro	7,7	8,1	8,1
Andel sjukfrånvaro > 59 dagar	54,6	57,6	55,5
-Man	5,5	5,9	5,8
-Kvinna	8,4	8,8	8,8
< 30 år	6,2	7,1	6,9
30-49 år	7,0	7,5	7,4
> 49 år	8,9	9,2	9,1

2.5.4 Kompetensförsörjning

Den rådande lågkonjunkturen gör att det överlag är något enklare för stadens verksamheter att rekrytera och behålla medarbetare. Antalet avgångar har minskat något för staden som helhet och framförallt har antalet rekryteringar ökat jämfört med samma period föregående år. Flertalet nämnder och styrelser prognosticerar en något lägre personalomsättning för helåret 2025 jämfört med 2024. Första halvåret 2025 har antalet utannonserade tillsvidarejänster ökat igen efter 2024 års restriktivitet vid återbesättning av tjänster.

Som en del av uppföljningen av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 har stadsledningskontoret kartlagt stadens kompetensförsörjningsbehov utifrån ett nuläge respektive på fem års sikt. Uppföljningen som görs för tredje året visar att kompetensförsörjningsbehovet är en fortsatt utmaning för flera av stadens nämnder och styrelser även om antalet nämnder som rapporterat svårigheter är något färre än föregående år.

Större delen av nämnderna och cirka hälften av styrelserna har rapporterat om svårigheter att kompetensförsörja i dagsläget. I princip är det samma verksamheter som har svårigheter på kort sikt såväl som på fem års sikt. Valförskötsnämnderna rapporterar de största numerära behoven. De regionala socialnämnderna beskriver fortsatt svårigheter att rekrytera erfarna socialsekreterare, även om möjligheterna att hitta nyutexaminerade har förbättrats.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden har fortsatt brist på undersköterskor. Nämnden har i sin rapportering beskrivit att bristen på undersköterskor gör det svårt att leva upp till bestämmelsen om fast omsorgskontakt samt kravet på att minst 60 procent av den arbetade tiden i hemtjänsten ska utföras av undersköterskor. Nämnden anger dessutom att det finns risk för att förvaltningen inte kan leva upp till lagkrav samtidigt som det innebär ökad arbetsbelastning för befintlig personal. Det är främst språkkompetens, digitala kunskaper och kommunikation, exempelvis kroppsrörelser och handgester, som saknas inom förvaltningen. Under året har det varit lättare att rekrytera sjuksköterskor, vilket har lett till att kostnader för hyrsköterskor har minskat.

Nämnden för funktionsstöd har rapporterat att vakanta tjänster inom yrkesgruppen stödassistenters täcks upp av personal som saknar rätt formell kompetens. Inom grundskolan har skett en positiv utveckling där man i högre utsträckning kunnat tillsätta behöriga lärare även om behov av legitimerade lärare kvarstår, framförallt inom praktiskestetiska ämnen. Framöver behöver verksamheten anpassas till minskande elevkullar samtidigt väntas behovet av anpassad grundskola öka de kommande åren.

Kompetenshöjande satsningar för att stärka grundsvenska samt yrkessvenska genomförs fortsatt inom flera av välfärdens verksamheter med medel för förebyggande insatser från Omställningsfonden. Även utbildningar med digitala verktyg och handledning i svenska pågår.

Inom de stadsutvecklande nämnderna och styrelserna återkommer svårigheter att rekrytera ingenjörer, projektledare samt andra tekniska nyckelroller, och då särskilt erfaren personal. Styrelserna beskriver också en hård konkurrens från privata arbetsgivare när det gäller att locka erfarna projektledare och specialister. Därutöver kvarstår svårigheter med att rekrytera kockar, lokalvårdare och andra serviceyrken.

Göteborgs Spårvägar har rapporterat om ett stärkt rekryteringsläge för spårvagnsförare tack vare gott söktryck och minskad personalomsättning. Möjligheterna att rekrytera tekniker har också förbättrats.

2.5.5 Lön och villkor

Löneöversynen för 2025 avseende förvaltningarna är uppdelad på flera utbetalningsmånader från maj till november. Retroaktivitet gäller från april. Löneöversynen har föregåtts av en stor central avtalsrörelse där industrins avtal, som är normerande för resten av arbetsmarknaden, har omförhandlats. För kommuner och regioner har fem av sex centrala löneavtal och samtliga villkorsavtal omförhandlats. Avtalen följer industrins avtal och löper fram till 2027-03-31. I fyra av de nya löneavtalen finns ett angivet garanterat utfall i löneöversynen om 3,4 procent för 2025 respektive 3,0 procent för 2026. I löneavtalet med Kommunal blev det ett angivet, garanterat löneökningssutrymme med en individgaranti. Uppdraget för äldre samt vård- och omsorgsnämnden att minska löneskillnaderna för de yrkesgrupper som ligger sämst till givet den lönepolitiska målbilden i kommunfullmäktiges budget omhändertas inom ramen för ordinarie löneöversyn 2025. De nya villkorsavtalen innehöll många förändringar, exempelvis höjning av särskilda ersättningar för bland annat obekväm arbetstid med 3,4 procent.

Årets avtalsrörelse omfattade samtliga bolag i Stadshuskoncernen inom ramen för koncernens idag fem olika arbetsgivarorganisationer (Sobona, Fastigo, Sveriges Hamnar, Visita och Svensk Scenkonst). Efter avtalsrörelsen har flertalet bolag fått nya villkor i kollektivavtalen, bland annat gällande bestämmelser för mertidsersättning. Detta jämte tidigare ändringar i arbetsrättsliga regler rapporteras av vissa bolag, exempelvis Got Event och Liseberg, med stor andel personal på andra sysselsättningsgrader än heltid, kunna medföra påverkan på bemanningsplanering samt ökade personalkostnader.

2.5.6 Stadsledningskontorets bedömning

Även om flera nämnder och styrelser har uppgett svårigheter med att kompetensförsörja både på kort och lång sikt är bilden lite mer positiv än vad som tidigare har rapporterats. Den rådande lågkonjunkturen innebär förbättrade möjligheter att rekrytera till de verksamheter som vanligen konkurrerar med privata arbetsgivare. Omvänt kommer en konjunkturuomställning innebära ökade svårigheter. Det är därför viktigt att arbetet med att ta tillvara och utveckla de personalresurser som finns tillgängliga fortsätter.

Den demografiska utvecklingen, med fler äldre och ett minskat barnantal, ställer ökade krav på välfärdsnämnderna att på sikt gemensamt se över personalresurserna så att de styrs dit behoven är som störst. För att möjliggöra en sådan omställning behöver arbetet med att attrahera fler till att vilja arbeta inom vård- och omsorg fortsätta. Inom koncernen pågår flera insatser och aktiviteter för att öka attraktiviteten, men det är ännu för tidigt att bedöma effekterna.

2.6 Förväntad utveckling

I detta avsnitt beskrivs och problematiseras kända förhållanden och faktorer som bedöms påverka Göteborgs Stad, dess mål och verksamheter, både i närtid och längre fram.

Konjunktur och skatteunderlag

Den 21 augusti presenterade Sveriges kommuner och regioner (SKR) en ny konjunktur- och skatteunderlagsprognos. SKR konstaterar att återhämtningen av svensk ekonomi går långsammare än förväntat. SKR räknar nu med en BNP-utveckling på 1,0 procent år 2025 vilket innebär en betydande nedrevidering i förhållande till den senaste bedömningen från april på 1,8 procent. SKR ser osäkerhet och turbulens i omvärlden som en viktig delförklaring till den svaga svenska tillväxten. Oron medför att konsumtions- och investeringsbeslut skjuts på framtiden.

Samtidigt som BNP-utvecklingen revideras ned så revideras prognosen över inflation och arbetslöshet upp. SKR förväntar sig nu en inflation på 2,6 procent år 2025, vilket är en bit över inflationsmålet på 2 procent. Även den bedömda skatteunderlagstillväxten revideras ned till följd av minskat antal arbetade timmar. Den lägre skatteunderlagstillväxten får betydande effekt på kommunernas skatteintäkter. För Göteborg innebär prognosen minskade skatteintäkter med cirka 300 mnkr år 2025 i förhållande till prognosen i våras.

År 2026 räknar SKR med att BNP-tillväxten stiger till 2,6 procent. Den stigande BNP-tillväxten ger stöd för en gradvis uppgång av både antal sysselsatta och antalet arbetade timmar år 2026. SKR räknar därmed med att den höga andelen arbetslösa viker nedåt under nästa år. Denna utveckling fortgår åren 2027 och 2028, i takt med att konjunkturen då förutsätts stärkas ytterligare. Konjunkturuppgången vilar dock tungt på en förstärkning av inhemsk efterfrågan. Världskonjunkturen antas fortsatt dämpas av handelskrig och geopolitisk oro. Även om konjunkturen successivt återhämtas kommande år innebär SKR:s prognos samtidigt att det samlade skatteunderlaget ligger på en lägre nivå kommande år än i tidigare bedömningar. I förhållande till den plan för 2026 som beslutades i kommunfullmäktiges budget för 2025 innebär prognosen lägre skatteintäkter med nästan 700 mnkr för Göteborg. Förutom den svaga konjunkturen påverkas stadens skatteintäkter också negativt av den lägre befolkningstillväxten.

Budgetpropositionen för 2026

Måndagen den 22 september presenterade regeringen budgetpropositionen för 2026. Propositionen innehöll inga nya generella medel till kommuner kommande år. Eftersom det inte sker någon automatisk värdesäkring av de generella statsbidragen innebär det att det sker en urholkning av de generella statsbidragen om staten inte tar beslut om att tillföra nya resurser. Dels genom den allmänna löne- och prisutvecklingen, dels genom att befolkningen ökar.

Investering och låneskuld

Utöver de utmaningar som kan kopplas till konjunktur och befolkningsutveckling präglas kommunkoncernens ekonomi också fortsatt av en investeringstakt på historiskt höga nivåer. En samlad bedömning av nämndernas investeringsplanering och stadshuskoncernens långsiktiga investeringsprognoser pekar mot en ytterligare ökad investeringstakt kommande år.

Den volymutveckling som speglas i nämndernas investeringsplanering innebär betydande kostnadsökningar för staden på sikt, inte minst avseende verksamheternas kapitalkostnadsutveckling. Konsekvensen blir att en allt större andel av kommunens

tillgängliga resurser kommer att behöva avsättas för denna typ av fasta investeringsrelaterade kostnader som gör att det läggs ett ökat kostnadstryck på kommande generationer.

Även Stadshuskoncernens ekonomi ansträngs framöver av ökande investeringstakt. En del investeringar skapar i princip omedelbara tillkommande resultat och kassaflöden efter att investeringen färdigställts. Däremot ökar inte resultaten i samma utsträckning efter koncernens investeringar i klimatomställning, infrastruktur, kommunala verksamhetsfastigheter eller efter reinvesteringar. De omfattande investeringsvolymerna innebär att skuldsättningen för stadshuskoncernen kommer fortsätta öka kommande år.

Fortsatt svag befolkningstillväxt under 2025

Under årets första sex månader har Göteborgs befolkning ökat med 1 067 personer. Trots att ökningen är större än samma period förra året då den uppgick till 231 så är årets befolkningstillväxt fortsatt låg i ett historiskt perspektiv.

Utvandringen ligger kvar på en förhöjd nivå under första halvåret 2025. Under 2024 nådde utvandringen från Göteborg den högsta nivån sedan SCB:s mätningar började 1968. Skatteverkets intensifierade kvalitetskontroller av folkbokföringen under 2023–2024 förklarar en del av ökningen, men nivån är fortsatt hög efter att dessa administrativa avskrivningar har räknats bort. Ekonomiska faktorer bidrar traditionellt till ökad utvandring under lågkonjunkturer då fler söker arbetsmöjligheter utomlands.

Antalet personer som invandrar till Göteborg från andra länder har också minskat. Under första halvåret 2025 låg invandringen på samma nivåer som under pandemiåren 2020–2021.

Samtidigt har barnafödandet i Göteborg och Sverige fortsatt att minska. För landet som helhet har nedgången i antal födda fortsatt under 2025, utan tecken på att trenden är på väg att vända. Det låga barnafödandet påverkar förskolan på kort sikt och skolan på lite längre sikt.

Göteborgs befolkning brukar öka mest under augusti och september, när många unga vuxna flyttar till staden för studier eller arbete. Hösten blir därför avgörande för den totala befolkningsutvecklingen 2025.

Minskat bostadsbyggande kommande år

Den kraftiga inbromsningen av antalet byggstarter av bostäder som den försämrade byggkonjunkturen fört med sig kommer att leda till att färre bostäder färdigställs de närmaste åren. Det kan få konsekvenser för bostadssituationen i Göteborg då ett lågt bostadsbyggande under en längre period försvårar bostadsbristen.

Arbetsmarknad

Svensk ekonomi befinner sig fortsatt i lågkonjunktur. Arbetsförmedlingen bedömer att antalet arbetslösa som helårsgenomsnitt kommer att öka under 2025 för att därefter sjunka något under 2026. Trots en viss nedgång förväntas arbetslösheten vara högre än den var innan lågkonjunkturen.

Flera indikatorer visar på ett fortsatt avvaktande läge på arbetsmarknaden samtidigt som arbetsgivarna är försiktigt positiva inför framtiden.

Den långsamma återhämtningen och dämpade efterfrågan på arbetskraft medför även att antalet långtidsarbetslösa ökar under prognosperioden. Långtidsarbetslösheten har stigit under 2025 och väntas vara fortsatt hög även under 2026. Utmaningarna är särskilt stora för arbetslösa som varit utan arbete i två år eller mer. Bland dessa bedöms närmare nio

av tio ha en svag konkurrensförmåga på arbetsmarknaden. För många arbetssökande som står längre ifrån arbetsmarknaden behövs ett omfattande stöd, ofta i form av en kombination av insatser som leder mot jobb.

Kompetensförsörjningsbehovet

Inom Göteborgs Stad visar uppföljning av kompetensförsörjningsbehovet att efterfrågan är fortsatt stor inom vård, omsorg och skola. Bland annat ökade krav på undersköterskeutbildning för att nå upp till lagkrav såsom personlig omsorgskontakt bidrar till att det kommer behövas fler undersköterskor framöver. Trots minskande elevkullar väntas behovet av lärare, inom främst, den anpassade grundskolan att öka. Från hösten 2028 krävs speciallärare med inriktning mot intellektuell funktionsnedsättning inom den anpassade grundskolan. Enligt grundskolenämndens egna antaganden finns det behov av att rekrytera över 200 speciallärare framöver om verksamheten är organiserad enligt samma modell som i dagsläget. De satsningar som pågår med utbildning av personal bedöms inte räcka till. Därtill ökar behovet av elevassistenter och andra funktioner med spetskompetens.

Trots det svaga konjunkturläget med allt fler arbetslösa upplever många arbetsgivare att det är svårt att hitta arbetskraft med efterfrågad kompetens. Inom de stadsutvecklande nämnderna och styrelserna återkommer svårigheter att rekrytera ingenjörer, projektledare samt andra tekniska nyckelroller, och då särskilt erfaren personal. Styrelserna beskriver också en hård konkurrens från privata arbetsgivare när det gäller att locka erfarna projektledare och specialister. När konjunkturen stärks kommer svårigheterna att rekrytera dessa yrkesgrupper att öka.

Digitalisering och AI lyfts fram i allt större utsträckning som en del av lösningen på kompetensförsörjningsutmaningen, men det finns få konkreta exempel.

Digitaliseringen skapar möjligheter men kräver nya arbetssätt

Den snabba utvecklingen inom AI och digitalisering innebär både möjligheter och utmaningar för Göteborgs Stads verksamheter. AI-drivna verktyg och automatiserade processer erbjuder potential för effektivisering, förbättrad medborgarservice och bättre beslutsunderlag för beslutsfattare. Samtidigt ställs höga krav på anpassning av arbetssätt, kompetensförsörjning och teknisk infrastruktur likväl som på säkerhet, juridik, etik och integritet.

Ny teknik skapar möjligheter, men kommer inte enbart att vara lösningen på kompetensförsörjningsbehovet inom de brukarnära yrkesgrupperna. Enligt arbetsförmedlingen kommer yrken som kräver en hög grad av mänsklig interaktion, bedömning och omsorg vara svåra att ersätta.

Före sommaren presenterade regeringen sin digitaliseringsstrategi för 2025 – 2030. Den syftar till att ange en tydlig inriktning för Sveriges digitaliseringspolitik genom att identifiera utmaningar och ange uppföljningsbara målsättningar inom ett antal strategiska områden. Områdena är digital kompetens, digitalisering av näringsliv, offentlig förvaltning, välfärd samt konnektivitet det vill säga förmågan att vara ansluten. De fem områdena genomsyrs av AI, data och säkerhet.

Förutsättningar och utmaningar inom civil beredskap

Hotnivån mot Sverige är fortsatt hög och kommer sannolikt att bestå under en längre tid. Händelseutvecklingen i vår omvärld är svår att förutse men kan få direkta konsekvenser på hoten mot Sverige. Såväl våldsbejakande extremister som främmande makt kan försöka utnyttja och påverka händelseutvecklingen. Det pågår ett långsiktigt och omfattande arbete i staden med planering av det civila försvaret. I och med medlemskapet i Nato utgår arbetet med civilt försvar från Natos sju grundläggande

riktlinjer. Det handlar om att stärka förmågan att upprätthålla viktiga samhällsfunktioner såsom energi-, vatten- och livsmedelsförsörjning, om förutsättningar för ledning och samverkan och om möjligheter att evakuera eller förflytta delar av befolkningen.

Försvarmakten och MSB presenterade i september sitt underlag med planeringsinriktning för totalförsvaret 2025–2030. Dokumentet, som tagits fram på regeringens uppdrag, utgör ett planeringsstöd för alla aktörer inom totalförsvaret från kommuner och myndigheter till företag och organisationer. Bland annat innehåller det stöd för att ta fram planeringsantaganden och överväga möjliga händelseutvecklingar och konsekvenser för samhället vid höjd beredskap.

Säkerhetsskyddslagen

Med säkerhetsskydd avses skydd av säkerhetskänslig verksamhet mot spioneri, sabotage, terroristbrott och andra brott som kan hota Sveriges säkerhet samt skydd i andra fall av säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter. Säkerhetsskyddslagen har förändrats under några års tid och detta tillsammans med resultatet av dialoger med stadens olika tillsynsmyndigheter kopplat till den gör att kraven på kommunstyrelsen nu är väsentligt högre än för bara ett par år sedan. Stadsledningskontoret har numera ett faktiskt och absolut ansvar för allt säkerhetsskyddarbete inom de förvaltningar som omfattas av lagstiftningen men även ansvaret för inplacering i säkerhetsklass hos bolagen trots att de i alla andra avseenden är att betrakta som enskilda verksamhetsutövare i lagens mening. Stadsledningskontoret arbetar med frågan tillsammans med berörda förvaltningar och till viss del även bolagen. Stadsledningskontoret har fått utökade resurser för att förstärka arbetet inom säkerhet och beredskap och har därför kunnat utöka bemanningen i dessa frågor. Bland annat har en ny funktion för att arbeta med säkerhetsprövningar inrättats.

Cybersäkerhetslagen

NIS2 direktivet beräknas implementeras i svensk lag i form av cybersäkerhetslagen i mitten av januari 2026 och ett omfattande arbete pågår i staden kopplat till införandet. Precis som för säkerhetsskyddet gäller att stadsledningskontoret får ett absolut ansvar för det som sker inom förvaltningarna varför även informationssäkerhet ingår i utökningen av medarbetare. Bland annat leder stadsledningskontoret ett stadenövergripande projekt där flera olika processer ska sättas i frågorna.

De cyberangrepp som skedde under sommaren både mot den egna infrastrukturen och leverantören Miljödata visar på vikten att ha ett väl fungerande säkerhetsskydd.

Samverkan för minskad brottslighet och ökad trygghet

Göteborgs Stads och polisens samverkansöverenskommelse reviderades i november 2024. Under året har ledningsgrupp Trygg i-Göteborg beslutat om flertal bilagor till samverkansöverenskommelsen, vilka syftar till att tydliggöra parternas åtaganden. De samverkansformer som sker långsiktigt, kräver en partsgemensam struktur som fungerar likvärdigt över hela staden. Bilagorna bygger på behov från lägesbilden, prioriterade områden och partsgemensamma uppdrag och handlar bland annat om hur staden och polisen samverkar för att motverka otillåten påverkan och hot och hat mot tjänstepersoner, om arbetet med sociala insatsgrupper (SIG), samverkan mellan skola, socialtjänst, polis och fritid kring barn och unga i risk för kriminalitet och/eller drogmissbruk (SSPF) samt fokuserad avskräckning för att minska det dödliga våldet (GVI) och avhopparverksamhet. Staden har även tecknat en ny överenskommelse med 12 myndigheter i syfte att motverka organiserad brottslighet. Samverkansformerna kommer att följas upp av ledningsgrupp Trygg i Göteborg 2026 och revideras vid behov.

Nya lagar inom det brottsförebyggande och trygghetsskapande området

Från nationellt håll har det uppmärksamats ett generellt och omfattande behov av ett utökat informationsutbyte mellan myndigheter. Syftet är att myndigheter ska kunna utbyta information för att effektivt motverka fusk, fel, brott och andra regelöverträdelser. Flera omfattande utredningar har genomförts de senaste åren, varav några lett till ny lagstiftning. Med anledning av de reformer som pågår på framför allt offentlighets- och sekretessområdet är det också svårt att överblicka konsekvenserna av förslagen och hur de beslutade lagändringarna förhåller sig till eventuellt kommande förändringar.

I lagrådsremissen "Ökat informationsutbyte mellan myndigheter" föreslås att det i offentlighets- och sekretesslagen införs en ny generell sekretessbrytande bestämmelse som möjliggör utlämnande av annars sekretessbelagda uppgifter till en annan myndighet. Bestämmelsen ska bryta sekretess till skydd för uppgift om enskilda personliga och ekonomiska förhållanden. Uppgifterna ska kunna lämnas om det behövs för att förebygga, förhindra eller upptäcka brottslig verksamhet, utreda brott, förebygga, förhindra, upptäcka eller utreda felaktiga utbetalningar eller förebygga, förhindra, upptäcka eller utreda fusk och olika typer av överträdelser. Lagändringen föreslås träda i kraft den 1 december 2025.

Ny socialtjänstlag

Den nya socialtjänstlagen (SFS 2025:400), som trädde i kraft den 1 juli 2025, innebär en av de största förändringarna i socialtjänstens historia. Lagen syftar till att stärka tryggheten och jämlikheten i samhället genom att göra stödet mer tillgängligt, förebyggande och rättssäkert. Ett av de mest centrala inslagen är att socialtjänsten får ett lagstadgat krav på att arbeta förebyggande inom alla verksamhetsområden. Det innebär en tydligare inriktning mot tidiga insatser, där problem ska upptäckas och mötas i ett tidigt skede. En annan förändring är att socialtjänstens arbete i högre utsträckning än tidigare ska vila på kunskap och beprövad erfarenhet. Insatser ska följas upp och utvärderas för att säkerställa att de har effekt och bidrar till jämlika och jämställda levnadsvillkor.

För Göteborgs Stad innebär lagen både möjligheter och utmaningar. De nya reglerna stärker möjligheterna att skapa trygghet genom tidiga insatser och mer lättillgängligt stöd, samtidigt som de ställer krav på resurser, kompetens och fungerande system. Hur väl Göteborgs stad lyckas implementera den nya lagen genom att anpassa organisation och arbetssätt kommer att ha stor betydelse för hur lagens intentioner uppnås.

Uppskjutet krav på att hållbarhetsrapportera för vissa företag

Under våren 2025 beslutade EU att pausa de nyligen införda reglerna för hållbarhetsredovisning (CSRD, EU 2022/2464) för aktiebolag. Justitiedepartementet meddelade kort därefter att Sverige kommer följa EU:s beslut och därmed förskjuta rapporteringen för vissa bolagstyper, däribland Stadshuskoncernen, till 2027. Under pausen ska EU se över regelverket med målet att förenkla och effektivisera rapporteringen. Hållbarhetsredovisning sker tills vidare enligt krav i tidigare lagstiftning, vilket medför att flera av Stadshuskoncernens bolag upprättar egna rapporter likt 2024 och innan. Den koncerngemensamma rapporteringsprocess som påbörjades under våren 2025 kommer därmed pausas och återupptas våren 2027. Pausen gäller inte börsnoterade bolag som redan omfattas av regelverket.

Tydligare regler om materialåtervinning

Regeringen beslutade i juli innevarande år om ett första paket för att reformera avfallslagstiftningen och förbättra återvinningen. Beslutet som förtydligar

insamlingsbestämmelserna och skapar större enhetlighet i avfallshanteringen förväntas leda till ökad materialåtervinning. Det omfattar bland annat krav på fastighetsnära insamling, ökad service genom mobila insamlingscentraler och ett förtydligande om hur textilavfall ska hanteras.

För Göteborgs Stad innebär de nya reglerna ökat ansvar i form av planering, tillsyn, information och drift. För att möta nya krav för insamling och sortering behövs investeringar och fler resurser som innebär och högre driftkostnader. Även om kommunerna får ersättning för nya ansvar som till exempel insamling av förpackningar, täcker det ofta inte hela kostnaden om service- och kvalitetsnivån ska hållas och utökas. Ansvariga verksamheter riskerar att drabbas av kostnadspress om ersättning eller avgifter inte fullt ut täcker nya kostnader.

Naturvårdsverket har fått i uppdrag att utreda en mer samordnad insamling utifrån materialslag och hur kostnaderna för ett sådant system i så fall skulle fördelas. Under hösten planerar regeringen att återkomma med fler reformer på avfallsområdet.

3 Delårsbokslut

3.1 Resultaträkning

Not	Kommunkoncern			Kommun			Prognos helår	Budget helår	Bokslut 2024
	Belopp i mnkr	Jan-aug 2025	Jan-aug 2024	Bokslut 2024	Jan-aug 2025	Jan-aug 2024			
Verksamhetens intäkter	4	20 687	20 625	31 327	7 855	8 015	12 116	11 858	12 191
Verksamhetens kostnader	4	-40 307	-40 827	-64 947	-32 111	-32 090	-50 109	-51 635	-50 302
Avskrivningar		-4 043	-4 057	-5 786	-1 791	-1 651	-2 738	-2 700	-2 551
Verksamhetens nettokostnader		-23 663	-24 259	-39 406	-26 047	-25 726	-40 731	-42 477	-40 662
Skatteintäkter	2	25 322	24 089	36 086	25 322	24 089	37 983	38 285	36 086
Generella statsbidrag och utjämning	3	3 149	3 426	5 165	3 149	3 426	4 693	4 762	5 165
Verksamhetens resultat		4 808	3 256	1 845	2 424	1 789	1 945	570	589
Finansiella intäkter	4	141	121	355	1 015	1 085	1 693	1 717	2 563
Finansiella kostnader		-1 182	-1 386	-1 874	-1 239	-1 574	-1 990	-1 637	-2 335
Resultat efter finansiella poster		3 767	1 991	326	2 200	1 300	1 648	650	817
Extraordinära poster		-	-	-	-	-	-	-	-
Årets resultat		3 767	1 991	326	2 200	1 300	1 648	650	817

Jämförelsetal för 2024 har justerats till följd av rättelser/ändringar, se not 10 a.

3.2 Balansräkning

Belopp i mnkr	Not	Kommunkoncern		Kommun	
		Aug 2025	Bokslut 2024	Aug 2025	Bokslut 2024
TILLGÅNGAR					
ANLÄGGNINGSTILLGÅNGAR					
Immateriella anläggningstillgångar		482	484	75	81
Materiella anläggningstillgångar		135 631	130 112	57 937	55 713
-mark, byggnader och tekniska anläggningar		120 109	116 392	51 377	49 355
-maskiner och inventarier		15 144	13 372	6 442	6 241
-övriga materiella anläggningstillgångar		378	348	118	117
Finansiella anläggningstillgångar		1 256	1 275	60 152	58 128
Summa anläggningstillgångar		137 369	131 871	118 164	113 922
BIDRAG TILL INFRASTRUKTUR		26	27	26	27
OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR					
Förråd m.m.		3 103	2 841	1 470	1 414
Fordringar		7 393	8 110	5 104	5 810
Kortfristiga placeringar		-	-	-	-
Kassa och bank		1 959	1 923	1 576	1 088
Summa omsättningstillgångar		12 455	12 874	8 150	8 312
Summa tillgångar		149 850	144 772	126 340	122 261
EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER					
EGET KAPITAL					
Eget kapital vid årets början		47 588	47 079	36 948	36 131
-varav resultatutjämningsreserv		5 844	5 844	5 844	5 844
Årets resultat		3 767	326	2 200	817
Eget kapital vid årets slut*		51 354	47 588	39 148	36 948
-varav resultatutjämningsreserv		5 844	5 844	5 844	5 844
Summa eget kapital		51 354	47 588	39 148	36 948
AVSÄTTNINGAR					
Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser		8 786	8 571	7 407	7 191
Andra avsättningar		6 785	7 088	1 401	1 419
Summa avsättningar		15 571	15 659	8 808	8 610
SKULDER					
Långfristiga skulder	5	58 580	55 155	57 403	54 691
Kortfristiga skulder	6	24 345	26 370	20 981	22 012

		Kommunkoncern		Kommun	
Summa skulder		82 925	81 525	78 384	76 703
Summa eget kapital, avsättningar och skulder		149 850	144 772	126 340	122 261
PANTER OCH ANSVARSFÖRBINDELSER		12 138	12 305	13 554	13 716
Panter och därmed jämförliga säkerheter	7	545	505	-	-
Ansvarsförbindelser					
Pensionsförpliktelser som inte har upptagits bland skulderna eller avsättningarna	8	10 180	10 346	10 083	10 246
Övriga ansvarsförbindelser	9	1 413	1 454	3 471	3 470

Jämförelsetal för 2024 har justerats till följd av rättelser/ändringar, se not 10 b.

* Inkluderar justering med -1 mnkr för kommunkoncernen.

3.3 Noter inklusive redovisningsprinciper

Not 1. Redovisningsprinciper och övriga upplysningar

En av redovisningens viktigaste uppgifter är att ge relevant information om verksamhetens finansiella resultat och ekonomiska ställning för att underlätta styrning och uppföljning av verksamheten. För att det ska kunna ske måste olika redovisningsprinciper beskrivas på ett öppet och informativt sätt.

Den kommunala redovisningen regleras av kommunallagens kapitel elva samt Lag (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning (LKBR). Därutöver lämnar Rådet för kommunal redovisning (RKR) rekommendationer för kommunsektorns redovisning. Vid upprättande av kommunkoncernens redovisning är det kommunala regelverket överordnat. Det innebär att delårsrapporten är upprättad enligt detta regelverk. De sammanställda räkenskaperna är upprättade enligt RKR R16 Sammanställda räkenskaper.

Utgångspunkten för redovisningen i detta avsnitt är att samma redovisningsprinciper som använts i årsredovisningen också tillämpas för delårsrapporten. De noter och upplysningar som lämnas är i första hand de som krävs enligt gällande rekommendation om delårsrapport, RKR R17 Delårsrapport.

Enligt 13 kapitel 3 § första stycket i LKBR ska för varje post eller delpost i resultaträkningen i en delårsrapport redovisas belopp för motsvarande period under närmast föregående räkenskapsår, prognos för resultatet för räkenskapsåret och budget för innevarande räkenskapsår. I samma paragrafs andra stycke anges att för varje post eller delpost i balansräkningen i en delårsrapport ska redovisas belopp för motsvarande post för närmast föregående räkenskapsårs utgång.

Nedan lämnas kompletteringar till redovisningsprinciperna i årsredovisning 2024.

Ändrade redovisningsrekommendationer

Reviderade rekommendationer

RKR R7 Finansiella tillgångar och skulder är uppdaterad. Kommunens aktiverade grundfondskapital har kostnadsförts under 2025 med 1,4 mnkr med anledning av förändring i rekommendationen. Jämförelsetal för 2024 har inte räknats om. I övrigt bedöms inte förändringarna ha någon påverkan på redovisningen.

RKR R16 Sammanställda räkenskaper är uppdaterad och kommunens aktiverade grundfondskapital är kostnadsfört enligt ovan. I övrigt bedöms inte förändringarna i rekommendation ha någon påverkan på redovisningen.

RKR R5 Leasing och RKR R18 Övriga upplysningar har uppdaterats men utan väsentlig påverkan på redovisningen i delårsbokslutet.

Nya rekommendationer

Inga nya rekommendationer under året.

Rättelser/justeringar

Enligt RKR:s information från 2024 ska innevarande års procentsats för personalomkostnadspålägg (PO) användas vid beräkning av UB för PO-skulder. I årsbokslutet för 2024 användes i stället påföljande års procentsats, vilket nu har justerats i jämförelsetal för 2024. Verksamhetens kostnader har ökat med 82 mnkr och i balansräkningen har eget kapital minskats och kortfristiga skulder ökat med beloppet.

Övriga upplysningar

RKR R21 Bidrag till infrastruktur gäller från och med räkenskapsåret 2024. Under 2025 har en översyn av hantering och tillämpning skett. Medfinansiering understigande 30 mnkr, per projekt, redovisas inte som ansvarsförbindelse. Samfinansiering i exploateringsprojekt där kommunen i egenskap av exploatör även utgör mellanhand mellan stat och enskild exploatör redovisas aldrig som ansvarsförbindelse. Samfinansieringen belastar resultatet med in- och utbetalda belopp. Tillämpningen har ingen påverkan på jämförelsetal.

Hanteringen av hyresavtal för lokaler ses över i förhållande till regelverket kring finansiell leasing i RKR R5 Leasing. En modell är framtagen för att följa RKR R5 Leasing och planeras att införas under hösten år 2025.

Säsongsvariationer och cykliska effekter i kommunkoncernens verksamheter gör att intäkter och kostnader inte är linjärt fördelade över året. Ett exempel är kostnader för vinterväghållning som är högre under vintermånaderna jämfört med under sommaren. Även kostnader för semesterintjänande varierar och är högre under första halvåret än under sommaren då de flesta anställda tar ut semester.

En bedömning av eventuell förekomst av nedskrivningar som kräver återställning i de sammanställda räkenskaperna har skett per augusti. Det är en förändring jämfört tidigare, då detta skett enbart i årsbokslutet.

Bedömning av informella avsättningar som kräver omklassificering i de sammanställda räkenskaperna sker för nya avsättningar per augusti.

Not 2. Skatteintäkter

Belopp i mnkr	Kommunkoncern		Kommun		
	Jan-aug 2025	Bokslut 2024	Jan-aug 2025	Jan-aug 2024	Bokslut 2024
Preliminär kommunalskatt	25 422	36 125	25 422	24 083	36 125
Preliminär slutavräkning innevarande år	-85	113	-85	107	113
Slutavräkningsdifferens föregående år	-15	-152	-15	-101	-152
Summa skatteintäkter	25 322	36 086	25 322	24 089	36 086

Not 3. Generella statsbidrag och utjämning

Belopp i mnkr	Kommunkoncern		Kommun		
	Jan-aug 2025	Bokslut 2024	Jan-aug 2025	Jan-aug 2024	Bokslut 2024

Inkomstutjämnning	2 206	3 323	2 206	2 215	3 323
Kostnadsutjämnning	-1 088	-1 415	-1 088	-944	-1 415
Regleringsbidrag/avgift	1 074	1 846	1 074	1 231	1 846
Kommunal fastighetsavgift	685	980	685	649	980
Bidrag/avgift för LSS-utjämnning	251	343	251	229	343
Övriga bidrag i utjämnningssystemet	-	-	-	-	-
Övriga generella bidrag från staten	21	88	21	46	88
Summa generella statsbidrag och utjämnning	3 149	5 165	3 149	3 426	5 165

Erhållna, ej intäktsredovisade, generella statsbidrag uppgår till 10 mnkr

Generella statsbidrag	Ej intäktsförda	Urspr belopp	-
Ökad bemanning	10 mnkr (juni 2024-dec 2025, 4 månader kvar)	50 mnkr	Summa
10 mnkr	50 mnkr		

Not 4. Jämförelsestörande poster

Belopp i mnkr	Ing år i not:	Kommun		
		Jan-aug 2025	Jan-aug 2024	Bokslut 2024
Resultat försäljning anläggningstillgång		59	212	321
Resultat försäljning exploateringsfastighet		70	391	487
Resultat övrig exploateringsverksamhet		331	186	265
Utdelning från koncernföretag		-	-	750
Avsättning medfinansiering statlig infrastruktur Göteborg-Borås		-	-	-1 100
Summa jämförelsestörande poster		460	789	723
Specifikation:				
Realisationsvinst försäljning materiell anläggningstillgång		59	226	335
Realisationsförlust försäljning materiell anläggningstillgång		-	-18	-18
Realisationsvinst försäljning finansiell anläggningstillgång		-	5	4
Övriga försäljningsrelaterade kostnader		0	-1	0
Resultat försäljning anläggningstillgång		59	212	321
Försäljningspris exploateringsfastighet		88	435	567
Anskaffningskostnad såld exploateringsfastighet		-30	-55	-110
Förändring framtida åtaganden		12	11	30
Resultat försäljning exploateringsfastighet		70	391	487
Exploateringsbidrag*		327	244	369
Medfinansiering från exploatör		94	64	78
Övriga exploateringsrelaterade intäkter		1	4	4
Medfinansiering till stat och region		-89	-82	-140

Övriga exploateringsrelaterade kostnader	-2	-44	-46
Resultat övrig exploateringsverksamhet	331	186	265

* Inkluderar värde avseende allmän plats överlåtelse från exploatör.
Bedömning har endast gjorts av jämförelsestörande poster för kommunen.

Not 5. Avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser

Belopp i mnkr	Kommunkoncern		Kommun	
	Aug 2025	Bokslut 2024	Aug 2025	Bokslut 2024
Förmånsbestämd ålderspension	7 248	7 073	5 958	5 780
Avtalspension, visstidspension mm	3	7	3	7
Summa pensioner	7 251	7 080	5 961	5 787
Löneskatt	1 535	1 491	1 446	1 404
Summa avsättningar för pensioner och liknande förpliktelser	8 786	8 571	7 407	7 191

Not 6. Andra avsättningar

Belopp i mnkr	Kommunkoncern		Kommun	
	Aug 2025	Bokslut 2024	Aug 2025	Bokslut 2024
Uppskjuten skatteskuld	4 058	4 052	-	-
Västsvenska paketet och övrig infrastruktur	1 302	1 299	1 302	1 299
Övrigt	1 425	1 737	99	120
Summa andra avsättningar	6 785	7 088	1 401	1 419

Not 7. Panter och därmed jämförliga säkerheter

Belopp i mnkr	Kommunkoncern		Kommun	
	Aug 2025	Bokslut 2024	Aug 2025	Bokslut 2024
Fastighetsinteckningar	18	18	-	-
Övriga ställda säkerheter*	475	487	-	-
Summa panter och därmed jämförliga säkerheter	493	505	0	0

* Övriga ställda säkerheter består av:
- 475 mnkr avseende tillgångar som är registerförda för skuldtäckning av de försäkringstekniska avsättningarna hos Göta Lejon AB. I händelse av obestånd har försäkringstagarna förmånsrätt i de registerförda tillgångarna,
- 52 mnkr hänförligt till Göteborg Energi Din El AB:s ställda kontanter som säkerhet för sin handel på Nasdaq.

Not 8. Pensionsförpliktelser som inte tagits upp bland skulderna eller avsättningarna

Belopp i mnkr	Kommunkoncern		Kommun	
	Aug 2025	Bokslut 2024	Aug 2025	Bokslut 2024
Pensionsförpliktelser	8 196	8 330	8 115	8 246
Särskild löneskatt	1 984	2 016	1 968	2 000
Summa pensionsförpliktelser som inte har upptagits bland skulderna eller avsättningarna	10 180	10 346	10 083	10 246

Not 9. Övriga ansvarsförbindelser

Belopp i mnkr	Kommunkoncern		Kommun	
	Aug 2025	Bokslut 2024	Aug 2025	Bokslut 2024
Borgensförbindelser egna bolag	-	-	2 956	2 957
Borgensförbindelser externt	516	514	515	513
Övriga förpliktelser*	897	940	-	-
Summa övriga ansvarsförbindelser	1 413	1 454	3 471	3 470

* Huvuddelen avser moderbolagsgaranti som har lämnats av Göteborg Energi AB till förmån för clearingmotpart som säkerhet för Göteborg Energi Din El AB:s finansiella elhandel motsvarande 553 mnkr. Moderbolagsgaranti har också lämnats till förmån för balansansvarig som säkerhet för Göteborg Energi Din El AB:s fysiska elhandel motsvarande 216 mnkr.

Not 10 a. Effekter i resultaträkningen på jämförelseår 2024 till följd av rättelser/ändringar

Belopp i mnkr	Utdrag:	Not	Kommunkoncern			Kommun		
			Jan-aug 2024 (Bokslut 2024)	+/-	Jan-aug 2024 (Bokslut 2024)	Jan-aug 2024 (Bokslut 2024)	+/-	Jan-aug 2024 (Bokslut 2024)
Verksamhetens kostnader			-40 827	0	-40 827	-32 090	0	-32 090
			-64 865	-82	-64 947	-50 220	-82	-50 302
Verksamhetens nettokostnader			-24 259	0	-24 259	-25 726	0	-25 726
			-39 324	-82	-39 406	-40 580	-82	-40 662
Verksamhetens resultat			3 256	0	3 256	1 789	0	1 789
			1 927	-82	1 845	671	-82	589
Resultat efter finansiella poster			1 991	0	1 991	1 300	0	1 300
			408	-82	326	899	-82	817
Årets resultat			1 991	0	1 991	1 300	0	1 300
			408	-82	326	899	-82	817

Jämförelsetal för verksamhetens kostnader i bokslut 2024 har justerats för både kommun och koncern med -82 mnkr. Enligt RKR:s information från 2024 ska innevarande års procentsats för personalomkostnadspålägg (PO) användas vid beräkning av UB för PO-skulder. I årsbokslutet användes istället påföljande års procentsats.

Not 10 b. Effekter i balansräkningen på jämförelseår 2024 till följd av rättelser/ändringar

Belopp i mnkr	Utdrag:	Not	Kommunkoncern			Kommun		
			Bokslut 2024	+/-	Bokslut 2024	Bokslut 2024	+/-	Bokslut 2024
Summa tillgångar			144 772	0	144 772	122 261	0	122 261
EGET KAPITAL								
Årets resultat			408	-82	326	899	-82	817
Summa eget kapital			47 670	-82	47 588	37 030	-82	36 948
SKULDER								
Kortfristiga skulder			26 288	82	26 370	21 930	82	22 012

Summa skulder	81 443	82	81 525	76 621	82	76 703
Summa eget kapital, avsättningar och skulder	144 772	0	144 772	122 261	0	122 261

Rättelsen av jämförelseår 2024 i resultaträkningen har påverkat balansräkningens jämförelseår genom att eget kapital har minskats och kortfristiga skulder har ökat med 82 mnkr.

4 Driftredovisning

I tabellen redovisas utfall, budget och prognoser för kommunens nämnder och kommuncentrala poster. Budgetkolumnen visar respektive nämnds fastställda ekonomiska ram för perioden. I normalfallet ska nämndens budget vara i balans, det vill säga inte redovisa ett underskott. Två nämnder i tabellen har budgeterade minusbelopp. Detta beror på att de, i enlighet med stadens regler, har beviljats rätt att ianspråka eget kapital för att täcka delar av sina kostnader. Dessa beslut har fastställts i samband med kompletteringsbudgetar under året.

4.1 Kommunens driftredovisning

Belopp i mnkr	Utfall jan-aug	Budget jan-aug	Avvikelse utfall - budget	Prognos helår	Prognos helår mars	Budget helår	Utfall fg år
Arkivnämnden	4,2	1,0	3,2	1,5	0,5	0,0	1,6
Exploateringsnämnden	22,0	9,9	12,1	15,0	0,0	0,0	74,0
Förskolenämnden	244,5	110,8	133,7	120,0	0,0	0,0	173,2
Grundskolenämnden	404,4	277,6	126,8	50,0	0,0	0,0	156,0
Idrotts- och föreningsnämnden	29,3	3,7	25,6	5,0	3,0	0,0	-3,4
Kommunledning	31,9	18,4	13,5	19,5	6,0	0,0	28,6
Kretslopp och vattennämnden	158,0	45,1	112,9	111,7	111,6	62,1	-107,6
Förändring av skuld/fordran till abonnent Kretslopp- och vattennämnden	-163,6	-44,8	-118,8	-111,8	-111,8	-61,9	107,6
Kulturnämnden	32,9	13,8	19,1	6,5	2,4	0,0	6,7
Miljö- och klimatnämnden	24,5	20,0	4,5	4,6	2,4	0,0	6,0
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning	71,5	17,8	53,7	55,0	21,0	0,0	28,7
Nämnden för demokrati- och medborgarservice	13,7	4,5	9,2	0,0	0,0	0,0	8,0
Nämnden för funktionsstöd	123,8	34,3	89,5	100,0	70,0	0,0	110,0
Nämnden för inköp och upphandling	15,3	-0,4	15,7	17,0	4,0	1,5	2,2
Nämnden för Intraservice	51,4	11,5	39,9	13,8	0,0	0,0	3,7
Revisorskollegiet	3,1	0,5	2,6	2,5	0,0	0,0	2,8
Socialnämnd Centrum	44,1	14,2	29,9	30,0	0,0	0,0	35,0
Socialnämnd Hisingen	1,6	15,0	-13,4	-11,0	0,0	0,0	5,5
Socialnämnd Nordost	-30,2	8,5	-38,7	-35,0	-55,0	-10,0	-15,6
Socialnämnd Sydväst	3,8	-4,4	8,2	-16,0	-26,0	-16,0	22,0
Stadsbyggnadsnämnden	24,7	9,6	15,1	5,0	0,0	0,0	8,2
Stadsbyggnadsnämnden (transfereringar)	5,1	0,0	5,1	3,0	0,0	0,0	-0,2

Belopp i mnkr	Utfall jan- aug	Budget jan- aug	Avvikelse utfall - budget	Prognos helår	Prognos helår mars	Budget helår	Utfall fg år
Stadsfastighetsnämnden	109,0	68,3	40,7	20,8	-45,0	0,0	-19,7
Stadsmiljönämnden	189,0	70,7	118,3	47,0	12,0	2,5	117,5
Studieförbunden	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Utbildningsnämnden	103,4	93,0	10,4	5,0	0,0	0,0	45,4
Valnämnden	2,7	0,6	2,1	0,8	0,0	0,0	5,5
Äldre samt vård- och omsorgsnämnden	177,5	32,0	145,5	150,0	0,0	0,0	179,1
Överförmyndarnämnden	11,7	0,0	11,7	12,0	14,0	0,0	15,2
SUMMA ALLA NÄMNDER	1 709,3	831,2	878,1	621,9	9,1	-21,8	996,0
Kommuncentrala poster	35,0	-28,0	63,0	-232,0	10,9	-328,2	-902,0
RESULTAT FÖRE JÄMFÖRELSESTÖRANDE POSTER	1 744,0	803,0	941,0	390,0	20,0	-350,0	94,0
Utdelning	0,0	0,0	0,0	350,0	350,0	350,0	750,0
Reavinster	129,1	234,0	-104,9	428,0	650,0	650,0	808,0
Exploateringsbidrag*	326,5	0,0	326,5	480,0	438,0	0,0	265,0
Medfinansiering infrastruktur Göteborg-Borås	-	-	-	-	-	-	-1 100,0
RESULTAT KOMMUNEN TOTALT*	2 200,0	1 037,0	1 163,0	1 648,0	1 450,0	650,0	817,0

*Beloppet inkluderar motpart 1-5 och utgör den totala summan för bidraget. * En rättelse av föregående års resultat med totalt -82 mnkr medför ett resultat på 817 mnkr.

4.1.1 Resultat till och med augusti

Resultat till och med augusti

Nämnderna redovisade till och med augusti ett resultat på 1,7 mdkr, vilket är 0,9 mdkr högre än det budgeterade resultatet för perioden. Resultatet är ungefär på samma nivå som för motsvarande period 2024. Jämfört med vad nämnderna redovisade i delårsrapport mars, har budgetavvikelsen förbättrats med cirka 750 mnkr.

Nedan redogörs för de nämnder med negativa avvikelser samt de nämnder som har större beloppsmässiga positiva avvikelser. För samtliga nämnder nedan görs jämförelsen för avvikelsen mellan periodens utfall och periodens budget.

Förskolenämnden redovisade till och med augusti en positiv avvikelse på 134 mnkr. Avvikelsen beror främst på lägre personalkostnader än budgeterat till följd av vakanser. Rekryteringen för att öka andelen förskollärare och höja grundbemanningen har skett successivt och inneburit lägre kostnader. Även högre intäkter till följd av fler sålda platser, lägre kostnader för köpta platser, lägre kostnader för kommungemensamma tjänster i och med färre användare samt lägre lokalkostnader både till följd av uppsagda lokaler och senarelagd uppstart av nya lokaler bidrar till överskottet.

Grundskolenämnden redovisade till och med augusti en positiv avvikelse på 127 mnkr. Överskottet beror främst på lägre personalkostnader än budgeterat. Dels är det inom förvaltningens centrala avdelningar där avvikelsen uppstår till följd av förvaltningens interna omorganisation samt av vakanta tjänster i och med stadens generella anställningsprövning. Dels är det på skolorna och där pågår anpassning av bemanning

och organisering till ett lägre elevantal än under vårterminen vilket inneburit överskott under perioden.

Idrotts- och föreningsnämnden redovisade en positiv avvikelse mot periodens budget på 26 mnkr. Avvikelsen förklaras i huvudsak av kostnader som kommer infalla senare i förhållande till hur budgeten periodiserats.

Kretslopp- och vattennämndens verksamhet består av de två taxefinansierade verksamhetsområdena Vatten och avlopp (VA) och Avfall. Därutöver återfinns Återbruket som finansieras av sin försäljning samt kollektiven skyfall och tekniskt vatten som finansieras av skattemedel respektive extern fakturering. VA-verksamheten redovisade ett positivt utfall jämfört med periodens budget på 99 mnkr. Överskottet förklaras av lägre kostnader än budgeterat för främst personal, entreprenader, konsult samt kapitalkostnader. Avfallsverksamheten redovisade för perioden ett överskott om 20 mnkr jämfört med budget. Den huvudsakliga förklaringen är lägre kostnader för underhåll av återvinningsstationer. Därtill har verksamheten något högre taxeintäkter än budget samt lägre räntekostnader. De positiva resultaten inom VA och Avfallsverksamheterna innebär att fordran mot abonnent, som byggts upp utifrån tidigare års underskott, minskar. Verksamhetsområde Skyfall redovisade ett underskott mot periodens budget med 5,6 mnkr. Verksamheten har ännu inte avropat kommuncentralt avsatt medel för de kostnader som har uppstått för perioden till och med augusti och redovisar därför ett underskott för perioden.

Kulturnämnden redovisade ett positivt resultat på 19 mnkr. Överskottet beror på vakanser, förseningar i fastighets- och IT-projekt samt ännu outnyttjade centrala medel.

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning redovisade en positiv avvikelse på 54 mnkr. Avvikelsen beror främst på färre deltagare i introduktionsjobb till följd av förändringar hos Arbetsförmedlingen samt lägre kostnader för köp av vuxenutbildning. Även vakanta tjänster samt lägre kostnader för lokaler och IT-kostnader bidrar till överskottet.

Nämnden för funktionsstöd redovisade en positiv avvikelse på 90 mnkr. Avvikelsen beror främst på ej nyttjad förvaltningsgemensam buffert, lägre nyttjande av expensionsmedel än planerat samt lägre personalkostnader. Samtidigt har nämnden högre kostnader för köpta korttidsplatser samt fler verkställda beslut inom daglig verksamhet än budgeterat vilket minskar överskottet.

Nämnden för Intraservice redovisade till och med augusti ett överskott på 40 mnkr. Överskottet beror framför allt på lägre personalkostnader samt lägre kostnader för IT-program, IT-licenser samt IT-konsulttjänster. Viss del av överskottet kommer återregleras till kunder i slutet av året.

Socialnämnden Centrums positiva avvikelse uppgick till 30 mnkr. Den positiva avvikelsen beror på ej nyttjad nämndreserv samt högre statsbidrag än budgeterat.

Socialnämnd Hisingen redovisade en negativ avvikelse på 13 mnkr. Underskottet beror på ökade kostnader för köpt vård, dels på grund av nytt ramavtal för vuxenboende, dels kraftigt ökade kostnader för SiS-placeringar (Statens institutionsstyrelse) till följd av minskad subvention och höga prisökningar. Dessutom har antalet SiS-placeringar ökat under det senaste kvartalet.

Socialnämnd Nordost redovisade en negativ avvikelse på 39 mnkr. Underskottet beror bland annat på fler och mer komplexa placeringar inom köpt vård för barn och unga, med höga dygnskostnader som följd. Även kostnaderna för köpt boende med anledning av brottsförebyggande arbete ökar och överstiger budget. Nämnden har även högre kostnader för försörjningsstöd än vad nämnden budgeterat för. Dessutom har nämndens

personalkostnader avseende socialsekreterare ökat inom barn och unga samt försörjningsstöd kopplat till ovan nämnda volymökningar. Högre intäkter från statsbidrag och EU-bidrag motverkar däremot nämndens negativa avvikelse.

Stadsfastighetsnämnden redovisade en positiv avvikelse mot periodens budget med 41 mnkr. Kapitalkostnaderna är högre än budget, men detta kompenseras av lägre kostnader för planerat underhåll. Därutöver har den milda vintern gjort att bland annat mediakostnader (el, värme, vatten) är lägre än budget.

Stadsmiljönämnden redovisade en positiv avvikelse mot periodens budget med 118 mnkr. Överskottet förklaras av lägre kostnader än budgeterat för bland annat personal och konsulter. Den milda vintern har också medfört att kostnader för vinterväghållning är lägre än budget. Den positiva avvikelsen för perioden beror också på att kostnaderna förväntas falla ut senare på året i förhållande till hur budgeten har periodiserats.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden redovisade en positiv avvikelse på 146 mnkr. Nämnden redovisar att överskottet kan förklaras av flera faktorer däribland lägre personalkostnader på grund av rekryteringssvårigheter, högre intäkter för bland annat statsbidrag och för sålda tjänster, samt hur kostnader har fördelats under året.

Kommuncentralt redovisas en positiv avvikelse mot periodens budget på cirka 60 mnkr. Den främsta förklaringen är att koncernbanken redovisar högre ränteintäkter än budgeterat, samtidigt som både räntenivåer och upplåningsvolymen är lägre än budget. Sammantaget bidrar detta till en positiv avvikelse på omkring 180 mnkr. Därtill har lägre pensionskostnader gett ett positivt tillskott på cirka 100 mnkr. Samtidigt har stadens skatteintäkter blivit lägre än budgeterat, vilket påverkar utfallet negativt med cirka 220 mnkr.

Utanför det strukturella resultatet redovisas ett antal jämförelsestörande poster. Reavinsterna uppgick till cirka 129 mnkr vilket är cirka 100 mnkr lägre än periodens budget. Exploateringsbidragen uppgick för perioden till cirka 327 mnkr. Eftersom exploateringsbidragen är förknippade med stora osäkerheter har dessa inte budgeterats och utgör därför i sin helhet en avvikelse mot budget.

4.1.2 Prognos helår

Nämnderna rapporterar en samlad prognos på 622 mnkr, vilket är en positiv förändring med 613 mnkr jämfört med den prognos som lämnades per mars.

Nedan följer en kort beskrivning av de nämnder som prognostiserar en negativ avvikelse, samt av de nämnder som beräknar en större beloppsmässig positiv avvikelse i delårsrapport augusti.

Förskolenämnden prognostiserar en positiv avvikelse på 120 mnkr vid årets slut. Prognosen förutsätter att nämnden fattar beslut om att höja barnpengen till förskolorna enligt förslag från förvaltningen i samband med delårsbokslut augusti. Överskottet för året beräknas främst uppstå på förvaltningsövergripande nivå till följd av lägre personal- och hyreskostnader samt högre intäkter för sålda platser.

Grundskolenämnden beräknar ett överskott på 50 mnkr vid årets slut. Avvikelsen beror på lägre kostnader än budgeterat i skolområdena där det pågår anpassning av bemanning och organisering till ett lägre elevantal än under vårterminen och där tre fjärdedelar av alla skolområden beräknar en positiv årsprognos. Även på förvaltningens centrala avdelningar beräknas överskott i och med vakanta tjänster till följd av anställningsprövning och omorganisation. Nämnden beräknar inte få full täckning för de investeringsrelaterade driftskostnaderna vilket motverkar den positiva avvikelsen.

Inom kretslopp och vattennämnden prognostiseras ett överskott inom VA-verksamheten på 102 mnkr för året vilket innebär en positiv avvikelse med 40 mnkr mot det budgeterade resultatet. Överskottet kan bland annat härledas till lägre personalkostnader samt lägre räntekostnader i förhållande till budget. En gynnsam väderlek har även lett till färre akuta åtgärder för verksamheten. För avfallsverksamheten lämnas en positiv prognos med drygt 10 mnkr i förhållande till budget vilket främst förklaras av lägre kostnader för underhåll av återvinningsstationerna. För återbruksverksamheten prognostiseras ett underskott med 0,2 mnkr. Kretslopp och vattennämnden har hemställt till kommunstyrelsen om att under 2025 få nyttja eget kapital för att hantera underskottet inom återbruksverksamheten. Hemställan kommer att överlämnas till kommunstyrelsen i kompletterande budget oktober.

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning prognostiserar per augusti en positiv avvikelse på 55 mnkr för helåret. Överskottet beräknas främst uppstå som en följd av färre deltagare i introduktionsjobb till följd av förändringar hos Arbetsförmedlingen samt lägre kostnader för köp av vuxenutbildning. Gällande Battery Centre Gothenburg (BCG), som samfinansieras med Västra Götalandsregionen, uppstår ett överskott då kostnaderna innevarande år är lägre än tilldelat kommunbidrag. Även vakanta tjänster samt lägre kostnader för lokaler och IT bidrar till överskottet.

Nämnden för funktionsstöd prognostiserar per augusti en positiv avvikelse på 100 mnkr vid årets slut. Överskottet beräknas uppstå då den förvaltningsgemensamma bufferten inte bedöms behöva nyttjas alls samt avsatta medel för expansion av bostad med särskild service inte kommer att nyttjas fullt ut. Dessutom beräknas ett överskott för de kungömsgemensamma tjänsterna i och med färre medarbetare i förvaltningen samt så prognostiserar utföraravdelningarna tillsammans med avdelningen myndighet ett överskott.

Nämnden för inköp och upphandling prognostiserar ett överskott på 17 mnkr vid årets slut efter att 4,5 mnkr återbetalats till kund. Den positiva avvikelser beror framför allt på tillfälliga uppbokningar avseende provisionsintäkter från föregående år, lägre personalkostnader, lägre konsultkostnader samt ej utnyttjad ekonomisk reserv. Nämnden har även fått utökat nämndbidrag som inte hinner effektueras innan årets slut.

Socialnämnden Centrum prognostiserar ett överskott på 30 mnkr för helåret 2025. Den positiva avvikelser beräknas huvudsakligen uppstå till följd av högre statsbidrag än budgeterat, ej nyttjad nämndreserv samt lägre personalkostnader.

Socialnämnden Hisingen beräknar ett underskott på 11 mnkr vid årets slut. Den negativa avvikelser beror på fler ärenden och ökade kostnader för vård och boende för både barn och unga samt vuxen. Dels på grund av prisökningar och nytt ramavtal, dels på grund av minskad subvention för placeringar inom SiS.

Socialnämnden Nordost prognostiserar en negativ avvikelse på 35 mnkr, varav 10 mnkr är beviljat nyttjande av eget kapital vilket kommunfullmäktige beslutade 2025-03-27. Underskottet beror på fler och mer komplexa placeringar inom köpt vård för barn och unga, med höga dygnskostnader som följd. Även kostnaderna för köpt boende med anledning av brottsförebyggande arbete överstiger budget. Nämnden har även högre kostnader för försörjningsstöd än vad nämnden budgeterat för. Högre intäkter än budgeterat i form av statsbidrag och EU-bidrag minskar däremot nämndens negativa avvikelse.

Socialnämnden Sydväst beräknar en negativ avvikelse på 16 mnkr vid årets slut. Avvikelsen beror på ett befarat underskott inom anvisningsboende Ukraina i och med att nämnden behöver avveckla verksamhet och anpassa volymen av anvisningsboende. Kommunfullmäktige beslutade 2025-03-27 att bevilja nämnden att nyttja eget kapital

upp till 16 mnkr för att täcka nämndens kostnader för verksamheten under året.

Stadsfastighetsnämnden prognostiserar en positiv avvikelse på 21 mnkr vid årets slut. Nämndens åtgärdsplan till följd av tidigare prognostiserat underskott på grund av högre kapitalkostnader är implementerad. Dessutom prognostiseras ett flertal mindre avvikelser som tillsammans förklarar den positiva helårsprognosen. Bland annat har den milda vintern gjort att prognosen för bland annat mediakostnader (el, värme, vatten) är lägre än budget.

Stadsmiljönämndens årsprognos per augusti innebär ett överskott om 47 mnkr mot budgeterat resultat. Överskottet förklaras huvudsakligen av lägre personalkostnader till följd av vakanta tjänster, samt upplösning av budgeterad reserv.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden prognostiserar en positiv avvikelse på 150 mnkr. Överskottet beror främst på att nämndens kostnader för det omsorgsnära arbetet inte ökat i samma takt som befolkningsutvecklingen och tillskotten i budget. Antalet platser på vård- och omsorgsboende har ökat medan antalet beviljade timmar i hemtjänsten har minskat under perioden jämfört med samma period föregående år. Samtidigt har hemtjänsten i egen regi fortsatt högre kostnader än budgeterat och kräver ett fortsatt arbete med fokus på att sänka kostnaderna.

Kommuncentralt prognostiseras ett underskott på cirka 230 mnkr, vilket motsvarar en positiv avvikelse mot budget på omkring 100 mnkr. Avvikelsen beror främst på att koncernbanken redovisar högre ränteintäkter än budgeterat, samtidigt som både räntenivåer och upplåningsvolymen förväntas bli lägre än beräknat. Sammantaget ger detta en positiv avvikelse på cirka 260 mnkr. Även pensionsprognosen avviker positivt med cirka 180 mnkr, vilket förklaras av att kostnaderna för den förmånsbestämda ålderspensionen blivit lägre. Samtidigt påverkas den kommuncentrala prognosen av en lägre skatteprognos. Enligt SKR:s skatteunderlagsprognos från augusti beräknas intäkterna från skatter, generella statsbidrag och utjämning bli 370 mnkr lägre än budgeterat.

I bilaga redovisas uppföljning av samtliga kommuncentrala budgetposter för särskilda ändamål.

Utanför det strukturella resultatet påverkas prognosen av ett antal jämförelsestörande poster. Realisationsvinsterna prognostiseras till cirka 430 mnkr vilket ger ett underskott mot budget på cirka 220 mnkr. Exploateringsbidragen bedöms uppgå till cirka 480 mnkr som sin helhet utgör en avvikelse mot budget.

4.1.3 Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret har tidigare pekat på brister i nämndernas prognoser och de problem det medför när det gäller analys och styrning av stadens ekonomi. I huvudsak har det handlat om att nämnderna har lämnat försiktiga prognoser under året och att resultatet i samband med årsbokslut har blivit betydligt högre än vad nämnderna har aviserat. Stadsledningskontorets bedömning är att flera nämnder nu per augusti har lämnat mer realistiska prognoser utifrån periodens utfall. Stadsledningskontoret bedömer dock att den samlade prognosen trots allt fortsatt är något försiktig och att nämnderna i flera fall tar höjd för olika typer av risker kopplat till bland annat volymutveckling. Av regelverket *Göteborgs Stads regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning* framgår att de prognoser som lämnas ska vara så realistiska som möjligt och utgå från det mest sannolika utfallet utifrån tillgängliga fakta.

Stadsledningskontoret gör fortsatt bedömningen att vissa nämnder inte följer regelverket ur denna aspekt och kan samtidigt konstatera att analyserna i nämndernas rapporter i flera fall är svaga och att texten inte är tillräckligt tydlig för att förstå kopplingen mellan

periodens positiva avvikelse och den helårsprognos som lämnas.

Flera av nämnderna lyfter lägre personalkostnader bland annat till följd av vakanser men stadsledningskontoret kan konstatera att nämnderna också gynnats av att personalomkostnadspålägget blev lägre för 2025 än vad som antogs i budget vilket sammantaget påverkar nämnderna med cirka 180 mnkr.

Stadsledningskontoret kan även konstatera att volymutvecklingen i vissa nämnder varit lägre än vad som antagits när budgeten beslutades och att vissa tillskott i budget varit stora och därför inte behöver nyttjas. Exempelvis har äldre samt vård- och omsorgsnämndens kostnader för det omsorgsnära arbetet inte ökat i samma takt som befolkningsutvecklingen och tillskotten i budget. Även nämnden för funktionsstöd har tilldelats medel för expansion av bostad med särskild service som inte bedöms kunna nyttjas i år.

Några av nämnderna uppvisar dock negativa avvikelser eller lämnar negativa prognoser per augusti. Stadsledningskontoret anser att det finns en viss osäkerhet kring dessa nämnder som redogörs för nedan.

Socialnämnden Hisingen redovisar en negativ avvikelse på 13 mnkr i augusti och prognostiserar ett underskott på 11 mnkr vid årets slut. Nämnden har uppvisat negativa periodavvikelser under alla månader hittills 2025 men det är först i samband med delårsrapport augusti som nämnden lämnar en negativ prognos för helåret. Förvaltningen kommer under september att ta fram förslag på åtgärder för en budget i balans som nämnden ska besluta om i oktober. Stadsledningskontoret bedömer att eftersom det endast återstår fyra månader av året kan det bli svårt att nå en budget i balans.

Socialnämnden Nordost redovisar en negativ avvikelse per augusti på 39 mnkr och prognostiserar ett underskott på 35 mnkr, varav upp till 10 mnkr är beviljat nyttjande av eget kapital vilket kommunfullmäktige beslutade 2025-03-27 §135. Nämndens kostnader översteg tilldelat kommunbidrag redan under 2024. Förvaltningen har löpande sedan dess tagit fram förslag på åtgärder för en budget i balans vilka nämnden har fattat beslut om. Stadsledningskontoret kan dock konstatera att socialnämnden Nordosts ekonomiska läge fortsatt är bekymmersamt. Trots flertalet beslutade åtgärdsplaner den senaste tiden så syns det inte någon effekt i den ekonomiska redovisningen utan tvärtom så har avvikelserna mot periodens budget blivit större under året. Stadsledningskontorets bedömning att det är en utmaning för nämnden att nå en budget i balans vid årsskiftet.

Socialnämnden Sydväst redovisar sammantaget en positiv avvikelse per augusti på 8 mnkr och prognostiserar ett underskott på 16 mnkr. Nämnden lämnade i månadsrapport maj en prognos på ett underskott på 26 mnkr men i och med beslutade åtgärder som gett effekt så är nämndens prognos per augusti justerad till 16 mnkr. Underskottet på 16 mnkr beräknas uppstå till följd av att nämnden behöver avveckla verksamhet och anpassa volymen inom anvisningsboende Ukraina. Kommunfullmäktige beslutade 2025-03-27 §135 att bevilja nämnden att nyttja eget kapital upp till 16 mnkr för att täcka nämndens kostnader för verksamheten under året. I delårsrapporten redovisar nämnden ett underskott på endast 0,1 mnkr för anvisningsboende Ukraina för perioden vilket är betydligt lägre än beräknat underskott på 16 mnkr för helåret. Stadsledningskontoret kan därmed konstatera att det inte framgår av rapporten hur periodens utfall hänger ihop med helårets beräknade underskott. Det framgår inte heller om nämnden har gjort någon ny bedömning av vilken kostnad som beräknas uppstå i samband med avvecklingen av verksamheten anvisningsboende Ukraina.

Stadsledningskontoret kan slutligen konstatera att nämnden för Intraservice lämnar en

positiv prognos på närmare 14 mnkr som nämnden kommer att återbetala till kund i samband med årsbokslutet 2025.

4.2. Kommunalförbundens driftredovisning

Belopp i mnkr	Utfall jan-aug	Budget jan-aug	Avvikelse utfall - budget	Prognos helår	Prognos helår mars	Budget helår	Utfall fg år
Räddningstjänsten i Storgöteborg	16	-3	19	6	-1	-2	-2
Samordningsförbundet Göteborg	1	-	-	-	-	-	1

Värden motsvarar stadens ägda andelar.

Räddningstjänstförbundet Storgöteborg (RSG), där staden är största delägare, prognostiserar per augusti ett helårsresultat på 9,3 mnkr, vilket är en positiv avvikelse med 11,8 mnkr från budget (underbalanserad -2,5 mnkr). Under våren fastställde fullmäktige en omDispositionering av årets budget, vilket innebar att målet, som var att nå en budget i balans 2025, uppfylldes. Resultatet av ett antal faktorer som stärker RSG:s ekonomiska läge, till exempel införandet av ny organisation per den 1 februari i år, en rad ekonomiska anpassningar samt en ekonomiskt gynnsam semesterperiod med avseende på kostnader för bemanning och övertid, har bidragit till det goda resultatet per augusti samt den positiva årsprognosen. Om årets prognos håller kan RSG redan med hjälp av överskott i årets resultat, åtminstone delvis, återställa det egna kapitalet efter de underskott som varit 2023 och 2024. Detta ger i så fall också ett bättre ekonomiskt utgångsläge inför kommande år.

Exempel på större operativa händelser hittills i år är en större brand i en torvmosse utanför Hyltebruk i maj, där RSG deltog och bistod med resurser tillsammans med andra räddningstjänster. Branden var svårsläckt då den gick ner på djupet i marken.

Förbundet arbetar nu med att få den nya organisationen på plats med hjälp av anpassade processer och samarbeten över de nya avdelningsgränserna, bland annat med syfte att främja utveckling och effektivitet samt inte minst, skapa förutsättningar för ett ökat lokalt ansvarstagande i en växande organisation. Förbundet utökades med tre kommuner 2023 och ytterligare två har ansökt om medlemskap, vilket om det blir verklighet, skulle innebära totalt 11 medlemskommuner inom några år.

4.3 Bolag - ekonomiskt utfall

Ekonomisk utveckling bolagen

Belopp i mnkr	Utfall jan-aug	Budget jan-aug	Avvikelse utfall - budget	Prognos helår	Prognos helår mars	Budget helår	Utfall fg år
Energi	554	491	63	700	648	733	616
Hamn	212	162	50	255	236	232	514
Lokaler	260	181	79	275	258	263	707
Bostäder	679	453	226	585	599	637	582
Turism, kultur och evenemang	-152	-243	91	-373	-408	-474	-862
Näringsliv	-21	-22	1	-49	-49	-49	-53

Belopp i mnkr	Utfall jan-aug	Budget jan-aug	Avvikels e utfall - budget	Prognos helår	Prognos helår mars	Budget helår	Utfall fg år
Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB	0	3	-3	-2	1	3	6
GS Trafikantservic e AB	3	1	2	1	-1	-1	1
GS Buss AB	2	2	0	1	1	1	7
Försäkrings AB Göta Lejon	29	0	29	18	11	0	30
Göteborgs Stads Leasing AB	32	17	15	38	13	11	42
Gryaab AB	-1	-11	10	-15	-19	-17	-16
Grefab AB	-2	-2	0	1	0	0	-1
Göteborgs Spårvägar AB	0	20	-20	0	0	0	1
Renova	12	-19	31	25	24	28	-6
Boplat Göteborg AB	-5	0	-5	-11	-7	0	10
Göteborgs Stadshus AB	-298	-438	140	-474	-504	-504	326
Elimineringar	259	389	-130	395	432	432	-380
Summa	1 563	984	579	1 370	1 235	1 295	1 521

Tabellen visar belopp motsvarande stadens ägda andel av respektive bolag (till skillnad från Stadshuskoncernens redovisning som är upprättad i enlighet med K3-regelverket). I denna tabell anges resultat efter finansiella poster, men före skatt och bokslutsdispositioner.

4.3.1 Bolagens resultat till och med augusti

Resultatkommentarerna nedan baseras på bolagens resultat efter finansnetto i enlighet med K-3 regelverket.

Stadshuskoncernens resultat efter finansiella poster är för perioden 1 564 mnkr vilket är 585 mnkr bättre än budget.

Göteborg Energikoncernens resultat efter finansiella poster uppgår till 554 mnkr vilket är 63 högre än budget. Intäkter av engångskaraktär på cirka 90 mnkr har påverkat resultatet positivt. Finansnettot är 38 mnkr bättre än budget vilket hänförs till högre ränteintäkter och kursvinster avseende valutakurssäkring för investeringsprojekt.

Verksamhetsområde *Fjärrvärme* redovisar ett resultat som är 147 mnkr lägre än budget vilket förklaras med förändrad produktionsmix med högre gaskostnader, lägre effektintäkter samt lägre levererad volym. Verksamhetsområde *Elnät* redovisar ett resultat som är 54 mnkr bättre än budget vilket förklaras med genomförd prisjustering samt lägre transiteringskostnader och lägre kostnader för inköp av förlustkraft.

Verksamhetsområde *Elhandel* redovisar ett resultat som är 24 mnkr bättre än budget vilket förklaras med marginalförbättring på rörliga avtal, lägre riskkostnader för fasta avtal samt positiva effekter på ursprungsgarantier.

Framtidenkoncernens ackumulerade resultat efter finansiella poster uppgår till 678 mnkr vilket är 225 mnkr högre än budget.

Koncernens samlade driftskostnader är 80 mnkr lägre än budget där värmekostnader

utgör 35 mnkr pga. den milda vintern. Även lägre kostnader för driftsadministration samt periodiseringsavvikelser utgör en betydande del av prognosavvikelsen för driftskostnaderna. Underhållskostnaderna är 46 mnkr lägre än budget, bl.a. relaterat till tidsförskjutning av projekt samt periodiseringsavvikelser. Övriga rörelseposter är 27 mnkr lägre än budget vilket främst förklaras av försäkringsersättning inom Poseidon. Jämförelsestörande poster är 18 mnkr bättre än budget vilket främst förklaras med återförda nedskrivningar med 28 mnkr. Detta möts av nedskrivning i ett nyproduktionsprojekt med 10 mnkr. Finansnettot är 24 mnkr bättre än budget vilket främst förklaras av högre aktivering av räntekostnader samt lägre snittlånevolym. Förklaringsposterna ovan medför att Poseidons resultat efter finansiella poster för perioden exklusive jämförelsestörande poster är 62 mnkr bättre än budget. Bostadsbolagets resultat efter finansiella poster för perioden exklusive jämförelsestörande poster är 63 mnkr bättre än budget. Familjebostäders resultat efter finansiella poster för perioden exklusive jämförelsestörande poster är 56 mnkr bättre än budget.

Göteborgs Hamns resultat efter finansiella poster uppgår till 212 mnkr vilket är 50 mnkr högre än budget. Den positiva resultatavvikelsen förklaras främst av lägre kostnader avseende media, planerat underhåll samt personalkostnader. Även finansnettot har en positiv budgetavvikelse.

Lokalkoncernens ackumulerade resultat efter finansiella poster uppgår till 260 mnkr vilket är 79 mnkr högre än budget. Avvikelsen förklaras främst av lägre driftskostnader på 38 mnkr vilket till stor del är en följd av varma vintermånader med lägre kostnader för el, fjärrvärme och snöröjning. Även koncernens personalkostnader uppvisar en positiv budgetavvikelse vilket förklaras med lägre konsult- och lönekostnader. Higabs-, Parkeringsbolagets- och Älvstrandens resultat efter finansiella poster för perioden var 89 mnkr, 139 mnkr respektive 29 mnkr.

Lisebergskoncernens resultat efter finansiella poster uppgår till 58 mnkr vilket är 78 mnkr högre än budget. Den positiva avvikelsen förklaras främst av högre försäljningsintäkter med 35 mnkr samt lägre rörelsekostnader på 35 mnkr.

Got Events resultat efter finansiella poster uppgår till -99 mnkr vilket är 11 mnkr bättre än budget. Avvikelsen förklaras av en stark start på evenemangsåret med hög beläggning på samtliga arenor.

Göteborgs Stads Leasings resultat efter finansiella poster uppgår till 32 mkr vilket är 15 mkr högre än budget. Avvikelsen förklaras främst med lägre rörelsekostnader och personalkostnader samt högre intäkter än budgeterat.

Göta Lejons resultat efter finansiella poster uppgår till 29 mkr kronor vilket är 29 mkr högre än budget. Avvikelsen förklaras med lägre försäkringsersättningar än budgeterat.

Gryaabs resultat efter finansiella poster uppgår till -1 mkr vilket är 15 mkr högre än budget. Den positiva avvikelsen förklaras i huvudsak av lägre kostnader för energi, materialinköp och entreprenadkostnader. Biogasintäkterna är 5 mnkr lägre än budget till följd av låga energipriser.

Renovas resultat efter finansiella poster uppgår till 15 mnkr vilket är 37 mnkr högre än budget. Den positiva avvikelsen förklaras i huvudsak av ökade intäkter.

Boplats resultat efter finansiella poster uppgår till -5 mnkr, vilket är 5 mnkr lägre än budgeterat. Avvikelsen avser kostnader i samband med moderniseringsprojektet av Boplats IT-plattform.

4.3.2 Bolagens prognos helår

Även prognoskommentarerna nedan baseras på bolagens resultat efter finansnetto i enlighet med K-3 regelverket.

Stadhuskoncernens prognos för augusti indikerar ett resultat på 1 368 mnkr vilket är 75 mnkr bättre än budget.

Göteborg Energikoncernens resultat prognostiseras till 700 mnkr vilket är 33 mnkr under budget. Jämfört med föregående prognos är resultatet förbättrat med 52 mnkr. Prognosen för finansnettot är 63 mnkr bättre än budget som en effekt av lägre genomsnittlig ränta och avsevärt lägre investeringsnivåer. Verksamhetsområde *Fjärrvärme* prognostiserar ett resultat som är 192 mnkr sämre än budget. Lägre leveransvolym och effektintäkter kopplat till den milda vintern medför ett försämrat resultat. Under året har även viss otillgänglighet funnits i anläggningarna med förändrad produktionsmix till följd som också påverkar resultatet negativt. Verksamhetsområde *Elnäts* resultatprognos är 33 mnkr högre än budget vilket förklaras med lägre transiteringsavgifter och lägre kostnad för inköp av förlustkraft. Verksamhetsområde *Elhandels* resultatprognos är 17 mnkr högre än budget vilket främst förklaras med marginalförbättring på rörliga avtal, lägre riskkostnader samt positiva effekter på ursprungsgarantier.

Framtidenkoncernen redovisar en helårsprognos på 585 mnkr vilket är 52 mnkr lägre än budget. Augustiprognozen är 11 mnkr lägre än senast rapporterade prognos.

Koncernens samlade underhållskostnader är 88 mnkr högre än budget där 52 mnkr av denna avvikelse återfinns hos Poseidon kopplat till ökade åtgärder i avställda bostäder, och 30 mnkr återfinns hos Bostadsbolaget kopplat till vattenskador, ökat underhållsbehov etcetera. Driftskostnaderna är 35 mnkr högre än budget vilket främst förklaras av högre reparationskostnader. De taxebundna kostnaderna är 30 mnkr lägre än budget vilket främst förklaras av lägre värmekostnader till följd av den milda vintern. Finansnettot är 22 mnkr bättre än budget vilket främst förklaras av högre aktivering av räntekostnader samt lägre snittlånevolym. Intäkterna är 21 mnkr bättre än budget, främst relaterat till högre hyres- och förvaltningsintäkter. Poseidons helårsprognos exklusive jämförelsestörande poster är 56 mnkr lägre än budget. Avvikelsen förklaras främst av högre underhållskostnader med 52 mnkr. Egnahemsbolagets helårsprognos exklusive jämförelsestörande poster är -58 mnkr vilket är 12 mnkr lägre än budget. Avvikelsen jämfört med budget förklaras främst av högre finansiella kostnader med 13 mnkr, vilket beror på längre kapitalbindningstid orsakat av låg försäljningstakt.

Göteborgs Hamns helårsprognos är 255 mnkr vilket är 23 mnkr högre än budget, vilket främst förklaras med att räntekostnaderna förväntas vara lägre än beräknat i budget till följd av lägre investeringstakt samt att driftskostnaderna är lägre än väntat.

Lokalklustret redovisar en helårsprognos på 275 mnkr vilket är 12 mnkr bättre budget. Avvikelsen förklaras främst av lägre driftskostnader. Kostnaderna beräknas bli 18 mnkr högre än budgeterat. Finansnettot beräknas bli 18 mnkr bättre än budgeterat vilket främst beror på Gullbergsvassaffären.

Higab prognostiserar ett resultat på 87 mnkr vilket är 23 mnkr lägre än budget. Avvikelsen förklaras främst med att bolaget utökar arbetet med sanering av hussvamp på Kvibergsområdet samt lägre intäkter än budgeterat. Parkeringsbolaget prognostiserar ett resultat på 175 mnkr vilket är 25 mnkr högre än budget. Den främsta anledningen till det förbättrade resultatet är högre intäkter relaterat till sommarmånaderna (besöksintäkter) samt lägre mediakostnader kopplat till den milda vintern. Älvstranden prognostiserar ett resultat på 10 mnkr vilket är 9 mnkr högre än budget. Avvikelsen förklaras av ett förbättrat finansnetto (15 mnkr) kopplat till Gullbergsvass affären samt

lägre mediakostnader orsakat av den milda vintern.

Lisebergskoncernens resultat prognostiseras till 1 mnkr vilket är 89 mnkr bättre än budget. Avvikelsen förklaras främst med att prognosen har justerats upp för att spegla utfallet under andra halvåret av 2024 samt den högre omsättningen per gäst i parken under sommarsäsongen. Även intäkterna på Grand Curiosa Hotel har justerats upp något för att bättre spegla den höga beläggningen hittills under året. I Lisebergs rapport betonas att verksamheten bedrivs på en mycket volatil marknad vilket innebär att prognosen kan komma att justeras ned.

Göteborgs Stads Leasings helårsprognos är 38 mnkr vilket är 27 mnkr över budget. Den operationella leasingverksamheten prognostiserar ett resultat motsvarande 13 mnkr över budget och den finansiella leasingverksamheten överstiger budget med 6 mnkr. Affärsområdena TAGE och Cirkulär ekonomi prognostiserar sammantaget ett resultat på -16 mnkr vilket är något bättre än budget.

Boplats helårsprognos är -11 mnkr vilket är 11 mnkr lägre än budget och 5 mnkr lägre än senast lämnad prognos. Den negativa utvecklingen förklaras i huvudsak av moderniseringsarbetet av Boplats.se och Boplats Office. Bolaget har sedan flera år tillbaka planerat för en utveckling av sitt verksamhetssystem och detta arbete genomförs under året. Enligt plan kommer tidigare upparbetade vinstmedel att utnyttjas för denna utvecklingssatsning.

4.3.3 Stadsledningskontorets bedömning om bolagen

Stadsledningskontoret kan konstatera att utfallet för perioden var 1 564 mnkr vilket innebär en positiv avvikelse motsvarande 585 mnkr bättre än budget. Då avvikelsen till stora del förklaras av periodiseringsdifferenser och förskjutningar i projekt så bör augustiresultatet tolkas med viss försiktighet. Stadshuskoncernen prognostiserar ett resultat på 1 368 mnkr vilket är 75 mnkr bättre än budget. Prognosen innebär att koncernen ska generera en förlust för september till december på 196 mnkr. Stadsledningskontorets bedömning är därför att prognosen är försiktig.

Egnahemsbolaget prognostiserar ett resultat exklusive jämförelsestörande poster på -58 mnkr vilket är 12 mnkr lägre än budget. Då avvikelsen jämfört med budget förklaras av längre kapitalbindningstid orsakat av låg försäljningstakt innebär detta att bolaget resultatavräknat betydligt färre bostäder än budgeterat. Då informationen från Framtiden är knapphändig avseende Egnahemsbolagets situation bedömer stadsledningskontoret att det är viktigt att följa Egnahemsbolagets utveckling framöver.

Göteborgs Stads Leasing som en kommunkoncernintern leverantör, har inskrivet i sitt ägardirektiv att verksamheten inte syftar till att skapa en ekonomisk vinst för ägaren, men ett ekonomiskt utrymme ska skapas för att möjliggöra ett långsiktigt och utvecklande agerande. Stadsledningskontoret kan med bakgrund av redovisade resultatnivåer konstatera att det kan finnas anledning för bolaget att se över prissättningen inom leasingverksamheten.

5 Investeringsredovisning

5.1 Kommunens investeringsredovisning

I budget 2025 fastställde kommunfullmäktige årliga investeringsramar per nämnd för perioden 2025-2029. För kretslopp- och vattennämnden fastställde dock kommunfullmäktige separata ramar för vatten- och avloppsverksamheten, för avfallsverksamheten, för skattefinansierade åtgärder samt för Tekniskt vatten. Kommunfullmäktiges budgetbeslut avser nettoinvesteringsramar per år. Kommunfullmäktiges redogör i sin budget även för uppdelningen mellan nyinvestering och reinvestering. Nämnderna har dock mandat att omfördela de årliga investeringsramarna mellan reinvesteringar och nyinvesteringar.

Kommunfullmäktige har vid två tillfällen under året fattat beslut om justeringar av investeringsbudgeten. Den 27 mars beslutade kommunfullmäktige om överföring av investeringsmedel avseende krisberedskapsprojekt om 20 mnkr per år från kretslopp- och vattennämndens investeringsram för skattefinansierade åtgärder till kretslopp- och vattennämndens investeringsram för vatten- och avlopp. Den 18 juni beslutade kommunfullmäktige att utöka exploateringsnämndens investeringsram med 200 mnkr år 2025 för att finansiera strategiskt fastighetsförvärv inom Gullbergsvass. Därutöver beslutade kommunstyrelsen den 11 juni att överföra 24 mnkr i investeringsmedel från investeringar vatten- och avlopp till investeringar avfall samt att överföra 28 mnkr från investeringar vatten- och avlopp till investeringar exploatering. Investeringsredovisningen innehåller de uppdaterade investeringsramarna efter ovanstående justeringar.

Investeringsredovisningen i delårsrapporten syftar i huvudsak till uppföljning av den årliga investeringsramen för 2025. Därutöver lämnas en samlad prognos för perioden 2025-2029 i förhållande till budget för perioden. Denna prognos är dock ej uppdelad på re- och nyinvestering.

Längst ner i investeringsredovisningen redogörs för de justeringar som summeras i kassaflödesrapportens poster Investering anläggningstillgångar.

Belopp i mnkr	Utfall jan-aug	Prognos helår	Budget helår	Avvikelse budget - prognos	Prognos 2025-2029	Budget 2025-2029
Exploateringsnämnden						
Inkomster	19	300	300	0	2 000	2 000
Utgifter	-294	-800	-1 050	250	-6 500	-5 850
<i>varav nyinvesteringar</i>	-294	-800	-1 050	250	-	-
<i>varav reinvesteringar</i>	0	0	0	0	-	-
Nettoinvesteringar	-275	-500	-750	250	-4 500	-3 850
Idrotts- och föreningsnämnden						
Inkomster	0	0	0	0	0	0
Utgifter	-120	-411	-600	189	-5 691	-5 250
<i>varav nyinvesteringar</i>	-79	-286	-400	114	-	-
<i>varav reinvesteringar</i>	-41	-125	-200	75	-	-
Nettoinvesteringar	-120	-411	-600	188	-5 691	-5 250
Kretslopp- och vattennämnden						
Vatten och avlopp						

Inkomster	69 *	46	0	46	436	0
Utgifter	-696	-1 281	-1 418	138	-7 880	-8 358
<i>varav nyinvesteringar</i>	-410	-780	-953	173	-	-
<i>varav reinvesteringar</i>	-286	-500	-465	-35	-	-
Nettoinvesteringar	-627	-1 235	-1 418	184	-7 444	-8 298
Avfall						
Inkomster	0	0	0	0	0	0
Utgifter	-27	-81	-76	-5	-394	-253
<i>varav nyinvesteringar</i>	-27	-77	-72	-5	-	-
<i>varav reinvesteringar</i>	0	-4	-4	0	-	-
Nettoinvesteringar	-27	-81	-76	-5	-394	-253
Skattefinansierade åtgärder						
Inkomster	9	8	0	8	8	0
Utgifter	-1	-1	-16	15	-185	-200
<i>varav nyinvesteringar</i>	-1	-1	-16	15	-	-
<i>varav reinvesteringar</i>	0	0	0	0	-	-
Nettoinvesteringar	8	7	-16	23	-177	-200
Tekniskt vatten						
Inkomster	0	0	0	0	0	0
Utgifter	-13	-22	-90	68	-22	-90
<i>varav nyinvesteringar</i>	-13	-22	-90	-68	-	-
<i>varav reinvesteringar</i>	0	0	0	0	-	-
Nettoinvesteringar	-13	-22	-90	68	-22	-90
Nettoinvestering kretslopp- och vattennämnden	-658	-1 331	-1 600	270	-8 037	-8 901
Stadsfastighetsnämnden						
Inkomster	0	0	0	0	0	0
Utgifter	-1 523	-2 900	-3 020	120	-16 750	-15 720
<i>varav nyinvesteringar</i>	-749	-1 600	-1 860	260	-	-
<i>varav reinvesteringar</i>	-774	-1 300	-1 160	-140	-	-
Nettoinvesteringar	-1 523	-2 900	-3 020	120	-16 750	-15 720
Stadsmiljönämnden						
Inkomster	4	50	150	-100	300	250
Utgifter	-425	-1 000	-1 200	200	-6 300	-6 400
<i>varav nyinvesteringar</i>	-108	-320	-600	280	-	-
<i>varav reinvesteringar</i>	-317	-680	-600	-80	-	-
Nettoinvesteringar	-421	-950	-1 050	100	-6 000	-6 150
TOTALT NÄMNDER						
Inkomster	101	404	450	-46	2 744	2 250
Utgifter	-3 099	-6 496	-7 470	975	-43 722	-42 121
<i>varav nyinvesteringar</i>	-1 681	-3 886	-5 041	1 155	-	-
<i>varav reinvesteringar</i>	-1 418	-2 609	-2 429	-180	-	-

Nettoinvesteringar	-2 997	-6 092	-7 020	929	-40 978	-39 871
KOMMUNCENTRALT						
Leasing	-409	-610	0	-610	-3 000	0
TOTALT NETTOINVESTERINGAR KOMMUNEN	-3 405	-6 702	-7 020	319	-43 978	-39 871
EXPLOATERING						
Exploateringsinkomster	418	1 000	1 225	-225	7 800	8 025
Exploateringsutgifter	-705	-1 250	-975	-275	-7 400	-6 330
<i>varav Markutveckling</i>	<i>-163</i>	<i>-500</i>	<i>-360</i>	<i>-140</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>varav Exploateringsfinansierad allmän plats</i>	<i>-491</i>	<i>-650</i>	<i>-550</i>	<i>-100</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>varav Skattefinansierad allmän plats</i>	<i>-51</i>	<i>-100</i>	<i>-65</i>	<i>-35</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
Exploateringsnetto	-286	-250	250	-500	400	1 695
Anslutningsavgifter VA	*	69	0	69	459	0
Utbyggnad VA	-62	-168	-168	0	-768	-768
Utbyggnadsnetto VA	-62	-99	-168	69	-309	-768
TOTALT KOMMUNEN INKL. EXPLOATERING						
Inkomster	519	1 473	1 675	-202	11 003	10 275
Utgifter	-4 274	-8 524	-8 613	90	-54 890	-49 219
Nettoinvesteringar	-3 754	-7 051	-6 938	-112	-43 887	-38 944
Justering materiella anläggningstillgångar						
tillkommer gåvor	-95					
avgår förändring av omsättningstillgångar	70					
avgår förändring skuld	-100					
avgår resultatförda poster	-330					
Investering materiella anläggningstillgångar	-4 210					
* I kretslopp- och vattennämndens investeringsinkomster för perioden ingår cirka 35 mnkr som avser anslutningsavgifter kopplat till exploateringsverksamheten.						

5.1.1 Nämndernas utfall och prognos

Nämndernas samlade nettoutfall för perioden januari-augusti uppgår till 3,0 mdkr, vilket är i paritet med utfallet för motsvarande period 2024. Samtliga nämnder lämnar en prognos som ligger under årets beslutade budget för 2025. Samlat lämnar nämnderna en prognos för året på 6,1 mdkr, vilket är 0,9 mdkr under budgeterad nivå. I förhållande till utfallet 2024 motsvarar prognosen en ökad investeringstakt med cirka 0,3 mdkr.

För perioden 2025 till 2029 prognostiserar nämnderna nettoinvesteringar om totalt

41,0 mdkr. Nämndernas prognoser för perioden fram till 2029 ligger samlat något högre än den plan som beslutades i kommunfullmäktiges budgetbeslut för 2025. Samtidigt ligger de långsiktiga bedömningarna väl i linje med de nomineringar inför budget 2026 som nämnderna beslutade om tidigare i år.

Nedan lämnas en kort beskrivning av investeringar per nämnd som i huvudsak redogör för avvikelser i förhållande till beslutad investeringsbudget för 2025.

Exploateringsnämndens nettoprognois för året uppgår till 500 mnkr vilket är 250 mnkr lägre än budget för året. Avvikelsen förklaras i huvudsak av att förvärvsbudgeten inte utnyttjas fullt ut samt på att projektet Citybuss Backastråket, etapp Gåsagången, har försenats till följd av förseningar i detaljplanearbetet för skola och bostäder vid Gåsagången. Utfallet per augusti är relativt lågt i förhållande till prognosen för året både avseende inkomster och utgifter. Det låga inkomstutfallet beror på att ersättningen från Sverigeförhandlingen kommer först i december. Vad avser utgifterna så sker nämndens stora förvärv på 200 mnkr under september.

Idrotts- och föreningsnämndens nettoprognois för året uppgår till 411 mnkr, vilket är 189 mnkr lägre än budget. Avvikelsen i förhållande till året budget förklaras i huvudsak av förseningar inom sim- och badanläggningar.

Kretslopp- och vattennämnden lämnar samlat en nettoprognois för investering som understiger budget med 270 mnkr. För investeringar inom VA-kollektivet lämnas en prognos som understiger budget med 180 mnkr. Avvikelsen beror framför allt på tidsförskjutningar inom VA-nyinvesteringsprojekt. Prognos för VA reinvesteringar är 35 mnkr högre än budget.

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

För investeringar inom avfall är prognosen 5 mnkr högre än budget. Under 2025 påbörjas införandet av systemet för fastighetsnära insamling av förpackningar hos småhus i staden för att kunna uppfylla det lagkrav som kommer 2027. Det nya insamlingssystemet kräver en investering i kärl. Avvikelsen beror på högre utgifter för kärl än vad som tidigare bedömts. Nämnden har i samband med beslut om delårsrapporten hemställt till kommunstyrelsen om en överföring av investeringsmedel från VA kollektivet till Avfallskollektivet. Hemställan överlämnas till kommunstyrelsen i kompletterande budget oktober.

Stadsfastighetsnämndens investeringsprognos uppgår till 2 900 mnkr vilket på totalen är 120 mnkr lägre än beslutad budget för året. Prognosen för nyinvestering uppgår till 1 600 mnkr vilket innebär en positiv avvikelse med 260 mnkr. Prognosen för reinvestering uppgår till 1 300 mnkr vilket innebär en negativ avvikelse om 140 mnkr mot beslutad budget. Den positiva avvikelsen inom nyinvestering beror bland annat på tidsförskjutningar inom projekt i utbildningsportföljen exempelvis på grund av överklagan av bygglov eller utdragna upphandlingar. Förseningarna bedöms inte påverka antalet levererade platser för 2025 och i nuläget bedöms kommande års budgetutrymme räcka för att täcka planerade samt framflyttade projekt. Anledningen till att prognosen för reinvestering överstiger budget kan hänföras till fler beställningar utifrån ett ökat behov av underhåll inom verksamheterna förskola, grundskola, övriga fastigheter samt för markreserven och strategiskt innehav.

Stadsmiljönämndens nettoprognois för året uppgår till 950 mnkr, vilket är 100 mnkr lägre än budget. Avvikelsen förklaras av lägre utfall än budgeterat inom nyinvestering, vilket främst beror på tidsförskjutningar inom pågående åtgärder där framdriften bland annat påverkas av frågor kopplade till markåtkomst och ytanspråk.

Exploateringsnämnden har ett väsentligt lägre utfall för försäljningsinkomster till och med augusti i förhållande till samma period föregående år. Även utgifterna är lägre än motsvarande period föregående år, men inte i motsvarande nivå, vilket medför ett exploateringsunderskott per augusti med 286 mnkr. Prognosen för helåret pekar på ett exploateringsunderskott på 250 mnkr vilket är 500 mnkr sämre än budget. Både prognos för inkomster och utgifter avviker negativt mot budget. Inkomstprognosen visar en avvikelse på -225 mnkr jämfört med årets budget vilket främst beror på den planerade försäljningen inom projekt Smålandsgatan som skjutits upp till 2026. Utgiftsprognosen avviker negativt med -275 mnkr mot årets budget. Främst gäller avvikelsen utbyggnad av allmän plats inom Västlänken Centralstation och Norr om Nordstan. När det gäller kvartersmark uppstår en negativ avvikelse till följd av ökade saneringskostnader i Ringön spårvagnsdepå.

5.1.2 Utvalda investerings- och exploateringsprojekt

Projekt (mnkr)	Projektutfall		Projektprognos		Projektbudget		Slutår
Investeringar	Inkomster	Utgifter	Inkomster	Utgifter	Inkomster	Utgifter	
Investeringar Nämnder							
Hisingsbron (2009)	0	-1	1 589	-3 000	1 566	-3 600	2021
Kvilleleden och gator i backaplan (2016)	83	-178	318	-768	318	-768	2030
Knutpunkt Korsvägen (2017)	70	-70	746	-860	746	-860	2031
Stadsutveckling station Haga (2017)	1	-93	0	-660	0	-660	2032
Engelbrektslänken (2019)	18	-47	138	-260	138	-260	2027
Citybuss Backastråket (2016)	54	-65	300	-400	300	-400	2027
Spårväg och citybuss Frihamnen-Lindholmen (2020)	204	432	525	-700	525	-700	2025
Spårväg och citybuss Brunnbo-Hjalmar Brantingsplatsen (2019)	38	-32	332	-442	332	-442	2029
Torslanda tvärförbindelse (2022)	0	-21	0	-234	0	-234	2028
Kanalmurar DSG 1(2024)	0	23	0	280	0	280	2028
Ny barriär (Ultrafilter) Alelyckans vattenverk (2022)	0	-530	0	-700	0	-900	2026
Björlanda Pumpkedja (2022)	0	-229	0	-230	0	-500	2025
Tekniskt vatten (2022)	0	-11	0	-480	0	-500	2025
Jubileumsparken etapp 1, del av utvecklingen av Frihamnen (2018)			0	-225	0	-347	2024
Eriksboskolan (2023)	0	-38	0	-262	0	-368	2027
Skra Bro, vård och omsorgsboende (2024)	0	-16	0	-324	0	-324	2027
Dalheimers hus (2024)	0	-24	0	-450	0	-464	2028
Nya Gärdstensskolan	0	-48	0	-493	0	-493	2028
Investeringar Stadshus							
Göteborg Energi: Rya Biokraftvärmeverk (2022)	0	-1 671	0	-2 188	0	-2 650	2027
Göteborg Energi: Riskulla Pelletsplan (löpande)	0	-426	0	-852	0	-852	2027
Higab: Magasin för Kulturnämnden (2020)	0	-27	0	-540	0	-540	2 027
Higab: Konstmuseum om- och tillbyggnad (2023)	0	-12	0	-800	0	-800	2031
Higab:Kretsloppspark Högsbo (2022)	0	-120	0	-312	0	-350	2027
Higab: Masthugget Väst, kommersiella lokaler (2020)	0	-161	0	-355	0	-350	2026
Liseberg: Jubileumsprojektet Vattenpark Oceana (löpande)	0	-1 175	0	-1 300	0	-1 282	2027
Göteborgs Hamn: Terminalflytt och utveckling Arendal 2 (löpande)	0	-1 372	0	-2 828	0	-2 976	2030
Göteborgs Hamn: Skandiaporten (2017)	21	-705	21	-1 255	0	-1 255	2028
Exploateringar							

Järnvågsgatan/Masthuggskajen Exploateringsnämnden (2017)	1 130	-1 140	1 919	-2 340	1 880	-2 340	2031
Järnvågsgatan/Masthuggskajen Älvstranden utveckling (2017)	1 445	-1 200	1 600	-1 630	1 607	-1 630	2031
Per Dubbsgatan (2019)	202	-125	202	-311	202	-311	2037

Ovan redovisas ett antal utvalda investerings- och exploateringsprojekt från nämndernas och bolagsstyrelsernas projektportföljer. Urvalet baseras på projekt och satsningar som har investeringsbeslut eller motsvarande på kommunfullmäktigenivå och som har gått in i en genomförandefas. Redovisningen förändras i takt med att enskilda beslut hanteras på kommunfullmäktigenivå och att projekt avslutas under det löpande året. Inom parentes anges den prisnivå som ligger till grund för projektens investeringsbeslut. För projekt med fast prisnivå redovisas så väl utfall och prognos i samma prisnivå som beslutad projektbudget.

Kommentarerna nedan avser företräddelsevis väsentliga förändringar från tidigare rapportering eller projekt som tillkommit eller lyfts ur den kommuncentrala projektuppföljningen. I nämndernas och bolagsstyrelsernas delårsrapporter redovisas ytterligare projekt och mer fördjupade kommentarer.

Stadens åtgärder vid stationsområdena för Västlänkens uppgångar vid Korsvägen och Haga rapporterar inte om några förändrade tidplaner för genomförandet, men verksamheten rapporterar fortsatt att det finns osäkerheter kopplat till Västlänkens framdrift. Diskussioner förs därför med Trafikverket kring projektens tidplaner.

Projekt Kvilleleden och gator i Backaplan planeras och genomförs i nära samarbete med Trafikverket och projektet rapporterar om staden och Trafikverket har kommit överens om en viss justering av Lundbyleden för att säkerställa de önskade kvaliteterna kring kommande exploatering vid Backaplan.

Engelbrektslänken fick i somras ett positivt besked från Mark- och miljödomstolen om tillstånd för vattenverksamhet. I väntan på beslut har åtgärdens tidplan förskjutits i tid med ett år men det positiva beskedet innebär att projektet nu beräknas färdigställas i slutet av 2027.

Delar av projektet Citybuss – Backastråket rapporteras vara färdigbyggd och öppnat för trafik. Under året har förberedande arbete pågått inför att start av byggnation vid Sagovägen. Delen av åtgärden som är planerad att byggas ut inom ramen för detaljplan Gåsagången har dock förskjutits i tid bland annat med anledning av en pågående skyfallsutredning.

Sträckningen Frihamnen-Lindholmen ska provköras under hösten och planeras att öppna för trafik under december.

Delsträckan Brunnsbo-Hjalmar Brantingsplatsen är starkt beroende av framdriften i arbetet med detaljplanerna utmed sträckan, både de detaljplaner som pågår inom program för Backaplan och detaljplanen för stadsutveckling i Brunnsbo.

Avseende Torslanda tvärförbindelse pågår arbete med miljötillstånd, som tillsammans med beslutad detaljplan, är en förutsättning för att genomföra åtgärden.

Kanalmursprogrammets delsträcksgrupp 1 har beslutats i kommunfullmäktige under året och avser kaj vid Packhusplatsen samt kanalmur längs Norra hamngatan. Det är en del av den planeringsinriktning som kommunfullmäktige fattade beslut om 2023 för upprustning kajer, kanalmurar och kopplade anläggningar längs Fattighusån och Stora Hamnkanalen.

Utbyggnad av överföringsledningar för Tekniskt vatten, som del i processvattenförsörjningen för NOVO:s etablering av batterifabrik i Göteborg, är klar. I

entreprenaden kvarstår endast utbyggnad av eluppvärmning för luftare samt efterbesiktning. Detta kommer vara klart under hösten.

Prognosen för ny barriär på Alelyckans vattenverk har förbättrats ytterligare och är nu 700 mnkr, vilket är 200 mnkr lägre än den beslutade ramen.

Projektet Björlanda pumpkedja är indelat i två etapper. Båda etapperna är slutbesiktigade. Pågående är ärendet från en markägare som har överklagat ledningsrätten i mark- och Miljödomstolen och till Lantmäteriet.

Eriksboskolan planeras för verksamhetsstart till vårterminen 2027. Prognosen är justerad nedåt utifrån lägre anbud samt färre oförutsedda poster.

Nya Gårdstensskolan planeras bli slutbesiktigad i december 2028 med verksamhetsstart vårterminen 2029.

Rya biokraftvärmeverk beräknas vara färdigställt 2027. Utgifterna för projektet beräknas understiga budget.

Utgifterna för Kretsloppsparken Högsbo beräknas till 312 mnkr, vilket understiger projektets budget på 350 mnkr. Higab har kunnat genomföra effektivare lösningar tillsammans med entreprenör.

I februari 2024 bröt en kraftig brand ut vid pågående byggnation av Vattenparken Oceana. Liseberg har nekats försäkringsersättning och stämt försäkringsbolaget Trygg-Hansa. Fram tills försäkringsärendet är löst finansierar Liseberg återuppbyggnaden av Oceana. I sammanställningen ovan bortses från de kostnader som skall ersättas av försäkringsbolaget. I samband med branden skrevs dittills upparbetade kostnader ned med 484 mnkr. Denna nedskrivning har återlagts i ovan sammanställning. Det innebär att det som redovisas i sammanställningen är det ursprungliga projektet, inklusive de delar som ännu inte hade påbörjats när branden bröt ut, plus de tillkommande kostnader som Liseberg själva bekostar och som blev en konsekvens av branden (ökat brandskydd, ändrad design på tornet etc.).

Slutåret för terminalflytt och utveckling Arendal 2 är framflyttat till 2030 på grund av förlängd tillståndsprocess.

Skandiaporten (farledsfördjupningen) har nu gått in i genomförandefas efter att samtliga godkännanden har erhållits inklusive miljödom och klarläggande avseende statsstöd på EU-nivå.

I exploateringsprojektet kring Masthuggskajen har exploateringsnämnden under året fattat beslut om att investera i påseglingsskydd vid Skeppsbron till en investeringskostnad om 157 miljoner kronor i 2025 års prisnivå. Påseglingsskyddet är en förutsättning för utbyggnad av halvön på Masthuggskajen och kommer även att bli en koppling mellan Skeppsbron och den nya halvöns bryggdäck och färjeläge genom att Yttre Järnvägsbron återmonteras mellan påseglingsskyddet och halvön.

5.1.3 Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret kan, i likhet med tidigare år, konstatera att nämndernas prognoser för året generellt understiger budgeterade och planerade nivåer, vilket återigen speglar att det finns en kontinuerlig övertro på framdrift och genomförbarhet. Skillnaderna mellan budget och utfall gör det svårt att på en aggregerad nivå bedöma så väl det långsiktiga upplåningsbehovet samt driftkostnadskonsekvenser.

Sammantaget är det kontorets bedömning att nämndernas samlade investeringsprognos kan vara något för optimistisk för året. Utfallet hittills under året gör att det krävs en betydande ökning av upparbetningstakten för att nå prognostiserade volymer för året.

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

Stadsledningskontoret kan konstatera att prognosen för exploateringsinvesteringarna återigen innebär en försämring i förhållande till budget, där nu lämnad prognosen pekar på ett exploateringsunderskott på 250 mnkr att jämföra med ett budgeterat överskott på 250 mnkr. Stadsledningskontoret konstaterar att den negativa avvikelserna även påverkar utgångsläget och utrymmet för kommande år avseende den långsiktiga självfinansieringsgraden. Som stadsledningskontoret tidigare lyft förutsätter denna utmaning en aktiv strategisk planering och en kostnadsmedvetenhet i pågående projekt både från stadsbyggnadsnämndens och exploateringsnämndens sida.

5.2 Bolagens investeringsredovisning

Belopp i mnkr	Utfall jan-aug	Prognos helår	Budget helår	Avvikelse budget - prognos	Prognos helår mars
Energi	-1 880	-3 000	-3 550	550	-3 300
Hamn	-519	-815	-875	60	-875
Lokaler	-767	-1 637	-1 661	24	-1 603
Bostäder	-1 592	-2 906	-2 809	-97	-3 048
Turism, kultur och evenemang	-470	-796	-792	-4	-814
Näringsliv	0	0	0	0	0
Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB	0	0	0	0	0
GS Trafikantservice AB	0	0	0	0	0
GS Buss AB	0	0	0	0	0
Försäkrings AB Göta Lejon	0	0	0	0	0
Göteborgs Stads Leasing AB	-641	-880	-980	100	-980
Gryaab AB	-29	-56	-141	85	-71
Grefab AB	0	0	-16	16	-8
Göteborgs Spårvägar AB	-17	-43	-47	4	-47
Renova	-183	-398	-419	21	-398
Boplatz Göteborg AB	0	0	0	0	0
Göteborgs Stadshus AB	0	0	0	0	0

Belopp i mnkr	Utfall jan-aug	Prognos helår	Budget helår	Avvikelse budget - prognos	Prognos helår mars
Elimineringar	0	0	0	0	0
Summa	-6 098	-10 531	-11 290	759	-11 144

Tabellen visar belopp motsvarande stadens ägda andel av respektive bolag (till skillnad från Stadshuskoncernens redovisning som är upprättad i enlighet med K3-regelverket).

5.2.1 Bolagens utfall och prognos

Kommentarerna nedan baseras på bolagens investeringar i enlighet med K-3 regelverket.

Stadshuskoncernens investeringar för perioden januari-augusti uppgår till 6 145 mnkr, vilket är något lägre än under samma period föregående år. Koncernens prognos för helåret är 10 633 vilket är 685 mnkr lägre än senast lämnade prognos och är 803 mnkr lägre än budget.

Göteborgs Energis investeringar för perioden uppgår till 1 880 mnkr där knappt 75 procent av investeringarna hittills i år avser nyinvesteringar. Investeringarna inom Göteborgs Energi utgörs i huvudsak av investeringar inom verksamhetsområdena *Fjärrvärme* (75 procent) och *Elnät* (21 procent). Koncernens investeringar för året prognostiseras till 3 000 mnkr vilket är 550 mnkr lägre än budget. Avvikelsen beror främst på en lägre investeringsnivå avseende nyinvesteringar inom verksamhetsområde *Fjärrvärme* där projekt Ny biokraftvärmeverk i Rya beräknas ha en lägre investeringstakt än budgeterat.

Göteborgs Hamns investeringar för perioden uppgår till 519 mnkr vilket är 123 mnkr under budget. Avvikelsen förklaras främst av förseningar i projekt. Göteborgs Hamns investeringar för året prognostiseras till 815 mnkr vilket är 60 mnkr lägre än budgeterat. Bolagets mest omfattande investeringsprojekt är Skandiaporten, kajförstärkning och fördjupning av hamnbassäng.

Higabs investeringar för perioden uppgår till 310 mnkr. Bolagets investeringar för året prognostiseras till 763 mnkr vilket är 11 mnkr lägre än budget.

Parkeringsbolagets investeringar för perioden uppgår till 72 mnkr. Bolagets investeringar för året prognostiseras till 221 mnkr vilket är 86 mnkr lägre än budget. Avvikelsen förklaras främst av förseningar gällande Masthugget Väst och renoveringen av Focusgallerian.

Älvstrandens investeringar för perioden uppgår till 383 mnkr. Bolagets investeringar för året prognostiseras till 650 mnkr vilket är 70 mnkr högre än budget. Avvikelsen förklaras främst av investeringar kopplade till genomförandet på Masthuggskajen. Den totala investeringsvolymen för detaljplan Masthuggskajen är dock oförändrad.

Framtidenkoncernens investeringar för perioden uppgår till 1 592 mnkr, vilket är 82 mnkr lägre än budget. Avvikelsen förklaras främst av lägre investeringar i befintligt bestånd (77 mnkr), konverteringar (14 mnkr), solenergi (12 mnkr), vilket möts av högre investeringar i nyproduktion med 24 mnkr.

För helåret prognostiserar Framtidenkoncernen sina investeringar till 2 906 mnkr, vilket är 97 mnkr högre än budget. Avvikelsen förklaras främst med högre investeringar i förvärv än budgeterat. Bostadsbolagets investeringar förväntas bli 246 mnkr högre än budget vilket förklaras av ett markförvärv på 190 mnkr samt högre nyproduktionstakt. Poseidons investeringar förväntas bli 129 mnkr lägre än budget vilket förklaras med lägre investeringar i nyproduktion (85 mnkr) samt lägre investeringstakt i befintligt bestånd (45 mnkr).

Lisebergs investeringar för perioden uppgår till 423 mnkr. Lisebergs investeringar för året prognostiseras till 729 mnkr vilket är något lägre än budget. Investeringarna inom Lisebergskoncernen utgörs i huvudsak av utgifter för återuppbyggnaden av Oceana. Större delen av investeringarna i återuppbyggnaden av Oceana förväntas återbetalas som försäkringsersättning.

Göteborgs stads leasings investeringar för perioden uppgår till 641 mnkr vilket är i linje med budget. Bolagets investeringar för året prognostiseras till 880 mnkr vilket är 100 mnkr lägre än budget.

Gryaabs investeringar för perioden uppgår till 41 mnkr. Bolagets investeringar för året prognostiseras till 80 mnkr vilket är 120 mnkr lägre än budget. Avvikelsen förklaras främst med försenad uppstart i Gryaabs två stora projekt: Projektprogram Nya Rya och nya förbindelseledningar under Mölndalsån.

Renovas investeringar för perioden uppgår till 215 mnkr. Bolagets investeringar för året prognostiseras till 468 mnkr vilket är 25 mnkr lägre än budget. Avvikelsen förklaras främst av investeringar/reinvesteringar som försenats eller inte utförts enligt plan.

5.2.2 Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret kan konstatera att bolagens investeringstakt är på en historiskt hög nivå. Prognosen på 10,6 mdkr (enligt K-3 redovisningsprinciper) är visserligen 800 mnkr under budget, men är 600 mnkr högre än föregående år.

Göteborgs Hamn, Parkeringsbolaget, Älvstranden Utveckling, Gryaab samt Renova rapporterar om förseningar i projekt vilket kan få effekter på nästa års investeringstakt som tidigare prognosticerats till 11,4 mdkr.

Göteborg Energi drar ner sin investeringsprognos med 300 mnkr sedan prognosen som lämnades i samband med majbokslutet vilket innebär att bolagets investeringar förväntas bli 550 mnkr under budget för året. Den prognosticerade budgetavvikelsen är till stor del relaterad till byggnation av nytt biokraftverk i Rya som förväntas färdigställas för ca 450 mnkr lägre än budget.

Den höga investeringsnivån för Stadshuskoncernen innebär att balansomslutning växer. Detta sätter press på att bolagen ökar sina resultat. I annat fall fortsätter koncernens soliditet att sjunka.

6 Kommunfullmäktiges mål

I detta avsnitt görs en bedömning av möjligheterna att nå målen i kommunfullmäktiges budget inom mandatperioden. Budgetmålen kan i stor utsträckning kopplas till närliggande mål och strategier i stadsövergripande planerande styrande dokument. Bedömningen av måluppfyllelse bygger primärt på aktuella uppföljningar av dessa program och planer. Även bedömningar och analyser i tjänsteutlåtanden, nämnders och styrelsernas rapportering samt förväntad utveckling vägs in. Bedömningarna utgår från tre olika nivåer och definieras så här:

- **Sannolikt att nås.** Målet är redan uppnått eller bedöms uppnås om nuvarande utveckling fortsätter och planerade insatser genomförs.
- **Möjligt att nås.** Målet bedöms möjligt att nå trots nuvarande utveckling om planerade insatser får avsedd effekt och utvecklingen i omvärlden är gynnsam.
- **Ej sannolikt att nås.** Målet bedöms inte nås med nuvarande utveckling. Kräver förändrad utveckling i omvärlden och/eller stora förändringar i hur Göteborgs Stad agerar.

Stadens nämnder och styrelser har ombetts att kortfattat redogöra för hur de har tagit sig an respektive mål och vilken utveckling de ser kopplat till den egna verksamheten. En kort summering av generella mönster återfinns under varje målbedömning. Nämndernas och styrelsernas svar biläggs i sin helhet.

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

Stadsledningskontorets bedömning:

Målet bedöms ej sannolikt att nå

Göteborgs stads program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2025–2030 trädde i kraft vid årsskiftet. Programmet utgår från att jämlikhet i livsvillkor och hälsa är avgörande för ett socialt hållbart samhälle, där allas resurser tas tillvara för social och ekonomisk utveckling. Fokus ligger på barn och unga och på att stärka arbetet för de grupper som staden har svårt att nå och där behovet är stort. Implementeringen av programmet har inletts och samordnas av stadsledningskontoret. Nu pågår förankring av programmet hos berörda förvaltningar och bolag och arbete med att identifiera behov av stöd och kunskapsstärkning.

De uppföljningar som gjordes av det tidigare programmet för en jämlik stad visade att de organisatoriska förutsättningarna har stärkts men att de skillnader i livsvillkor som påvisades i den första jämlikhetsrapporten från år 2014 i stora drag fortfarande kvarstod.

Utvärderingen av Göteborgs Stads barnrättplan 2022–2025 visar att delar av barnrättsarbetet har förstärkts, till exempel i form av ökad kunskap och förståelse för barnrättsfrågorna och metodutveckling och organisering för att driva barnrättsarbetet. Samtidigt bedöms planens måluppfyllelse som låg - få faktiska effekter har uppnåtts för barn, men vissa organisatoriska förbättringar har skett. Barnboksluten bedöms ha goda förutsättningar att bidra till ett mer systematiskt barnrättsarbete, men det återstår att höja kvaliteten och säkerställa att styrinformationen når nämnder och styrelser på ett effektivt sätt.

Under flera år har ett arbete pågått inom staden för att stärka det sociala perspektivet i stadsutvecklingen, inom strategisk och taktisk planering såväl som plan- och exploateringsprocessen. Under det senaste året har arbetet intensifierats tillsammans med socialförvaltningarna för att utveckla hur det sociala perspektivet i större utsträckning kan integreras i plan- och exploateringsprocessen. Det handlar bland annat om att bedöma i vilka skeden och i vilken omfattning som socialförvaltningarna bör

medverka med sin kompetens i plan- och exploateringsarbetet och hur man kan utveckla arbetet med sociala konsekvensanalyser och barnkonsekvensanalyser (SKA/BKA).

Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program syftar till att skapa förutsättningar för ett strukturerat, kort- och långsiktigt arbete som anpassas till samhällsutvecklingen och bedrivs samordnat och kunskapsbaserat mot aktuella läges- och problembilder. En samlad uppföljning av programmet och tre relaterade handlingsplaner genomförs under 2025 och presenteras runt årsskiftet. Innan uppföljningen är färdigställd är det svårt att göra en fullständig bedömning.

Lägesbild brott och otrygghet Göteborg 2024 visar att brottsligheten minskar men att brotten har blivit grövre. Våldsbrottslighet och rasism och hatbrott är ökande problem. Den upplevda tryggheten samt tilliten till andra har legat på en relativt stabil nivå de senaste åren.

Göteborg Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2021-2026 innehåller tio rättighetsområden som har följts upp enligt ett rullande schema de senaste tre åren. De tre återstående följdes upp i funktionshindersombudsmannens årsrapport för 2024 och det konstateras att under perioden har över 1 000 olika aktiviteter rapporterats för de tio områdena. I och med det bedömer funktionshinderombudsmannen att verksamheterna har implementerat programmet. En stor andel av de angivna aktiviteterna bedöms kunna bidra till en förbättrad situation för personer med funktionsnedsättning. Under 2025 och 2026 följs prestationer och effekt av angivna aktiviteter upp.

Nämnden för demokrati och medborgarservice har kommunfullmäktiges uppdrag att kartlägga invånarnas möjligheter till demokrati och inflytande. I den senaste kartläggningen konstateras att Göteborgs Stad under 2024 fortsatte att stärka den lokala demokratin. Jämfört med föregående kartläggning, för år 2022, har insatser som görs tillsammans *med* invånare i stället för insatser *för* invånarna ökat. I kartläggningen ses detta som tecken på att Göteborgs Stad har påbörjat en förflyttning mot att inte enbart vara en serviceaktör, utan också bli en tydligare demokratiaktör.

SOM-institutets senaste trendrapport baserad på SOM-undersökningen i Göteborg visar att 2024 var 67 procent av göteborgarna nöjda med hur demokratin fungerar i staden. Det är en ökning med 10 procentenheter sedan mätningarna startade år 2016, men en nedgång med 5 procentenheter sedan toppen under valåret 2022.

De stadsutvecklande förvaltningarna har tagit fram en gemensam vägledning för delaktighet och inflytande kopplat till stadsutveckling som grundar sig i handboken för medborgarinflytande. Vägledningen beslutades och antogs under våren 2025 och syftar till att skapa samsyn kring vad delaktighet och inflytande innebär för stadsutvecklingen, ge stöd för att bedöma när och hur en delaktighetsprocess kan vara relevant och hjälpa till att planera en delaktighetsprocess.

Stadsledningskontoret konstaterar att det pågår ett långsiktigt arbete i staden med tonvikt på systematik, samverkan och organisatorisk kapacitet. Arbetet har förutsättningar att leda till goda resultat på sikt, men än så länge har det inte fått något större genomslag på samhällsnivå. Stadsledningskontoret bedömer det ej sannolikt att målet nås inom mandatperioden.

Nämnders och styrelser omhändertagande

I nämnders och styrelser rapportering om hur målet omsatts i praktisk handling ges följande återkommande exempel:

- Samverkan och nätverk inom och utom stadens organisation.
- Utveckling av stadsutvecklingsprocesserna och att det sociala perspektivet

- integreras.
- Trygghetsskapande insatser för anställda, brukare och besökare.
- Utveckling av synpunktsinhämtning, medbestämmande, dialogkoncept, nya digitala tjänster och andra former av brukarinflytande och delaktighet.
- Ökade satsningar i utsatta områden och för att nå underrepresenterade målgrupper

6.2 Segregationen i Göteborg ska brytas

Stadsledningskontorets bedömning:

Målet bedöms ej sannolikt att nå

Stadsledningskontoret driver, samordnar och stödjer stadens arbete mot segregation. Arbetet utgår från att segregationen är negativ om den orsakar ojämlik tillgång till resurser vilket påverkar människors livschanser och får negativa effekter på den sociala sammanhållningen. Fokus ligger på långsiktig strukturell förändring för att bryta segregationsdrivande mönster.

Arbetet med att följa och stödja förvaltningarnas och bolagens arbete på verksamhetsnivå med identifierade fokusområden och verktyg har fortgått genom dialoger och kunskapshöjande aktiviteter. Exempel på detta är arbetet med framtagande av stadens handlingsplan för bostadsförsörjning och arbetet med att bryta den pedagogiska segregationen. Under våren har frågor ställts till förvaltningar och bolag för att få en bild av hur arbetet med identifierade fokusområden och verktyg har genomförts – och i vilken utsträckning det har bedrivits på ett sätt som kan bidra till att bryta segregationen. Detta kommer presenteras för kommunstyrelsen i en fördjupad uppföljning under hösten.

I december antogs Göteborgs Stads program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2025–2030 av kommunfullmäktige. Programmet bidrar i sin helhet till att stärka arbetet med att bryta segregationen och fokusområdet Boende och livsmiljö innehåller mål och strategier specifikt kopplade till att bryta boendesegregationen. Implementeringen av programmet har inletts och samordnas av stadsledningskontoret.

Göteborgs Stads handlingsplan för att inga områden ska vara särskilt utsatta 2025 antogs av kommunfullmäktige i oktober 2023. Handlingsplanen utgår från fyra fokusområden som behöver stärkas och utvecklas för att motverka utsatthet och kriminalitet i bostadsområden; *Barns och ungas uppväxtvillkor*, *Stadsutveckling*, *Grundläggande säkerhet och trygghet* samt *Inflytande, delaktighet och tillit*. Handlingsplanen utvärderas under hösten 2025.

Allmännyttan är en viktig kraft i områden med stora socioekonomiska utmaningar. Framtidenkoncernens strategi för utvecklingsområden 2020–2030 beskriver vad koncernen ska göra för att bidra till att ingen del av staden ska finnas med på polisens lista över utsatta områden. I juni 2025 beslutade styrelsen om en uppdaterad version där delstrategin *grannskap* med den nya insatsen *boendemobilisering* adderats. Arbetet med strategin bedrivs därmed utifrån fyra delstrategier med syfte att stärka *trygghet*, *socioekonomi*, *stadsutveckling* och *grannskap* i områdena.

Framtiden gör årligen en lägesbild med en bedömning av utvecklingsområdenas förutsättningar. I den senaste lägesbilden (för 2024) bedöms förutsättningarna för Biskopsgården och Tynnered/Frölunda Torg som goda att inte vara särskilt utsatta år 2025. För Bergsjön, Hjällbo och Lövgärdet bedöms förutsättningarna som medel och för Hammarkullen som svåra.

Polisen presenterade sin senaste lägesbild av kriminell påverkan under hösten 2023. I den fick Biskopsgården förändrad bedömning och är inte längre ett särskilt utsatt

område utan den lägre kategorin, riskområde. Nästa lägesbild presenteras hösten 2025.

Grundskoleförvaltningen har under flera års tid arbetat för öka andelen legitimerade lärare i skolor som ligger i socioekonomiskt utsatta områden. I Grundskolenämndens uppföljning från mars konstateras att det har skett en markant utjämning gällande legitimationsgrad mellan olika skolor vilket har förbättrat förutsättningarna för att fler elever ska klara skolan. Förskoleförvaltningen genomför flera insatser för att öka andelen förskollärare i områden med sociala utmaningar. Förskollärartätheten har ökat i stadsområde Nordost.

Andel barn 3-5 år som går i förskolan har ökat under 2025 liksom närvaro i förhållande till schemalagd tid. Störst ökning av närvaron jämfört med år 2024 ses i Nordost. Våren 2025 gjorde även många skolor i socioekonomiskt utsatta områden påtagliga förbättringar av kunskapsresultaten.

Det finns en del som indikerar att utvecklingen går åt rätt håll, speciellt i de mest utsatta områdena. Den ökade samordningen på området och arbetet med handlingsplanen för att inga områden ska vara särskilt utsatta 2025 har resulterat i ökad samverkan och fokusering. Styrningen på området bedöms ha god täckning och en mängd goda initiativ har tagits i förvaltningar och bolag för att kompensera för segregationens negativa effekter. Det finns dock fortsatt behov av att fokusera på de strukturella förändringar som har störst möjlighet att ge effekt på målet. Området är trögrörigt och stadsledningskontoret bedömer det ej sannolikt att målet nås inom mandatperioden.

Nämnders och styrelser omhändertagande

I nämnders och styrelser rapportering om hur målet har omsatts i praktisk handling ges följande återkommande exempel:

- Aktiv rekrytering med sikte på mångfald inom personalstyrkan och anställa personer som står långt från arbetsmarknaden.
- Språkutveckling för medarbetare.
- Praktikplatser, prao, feriearbeten – riktade mot utsatta områden.
- Mer lättillgänglig information – på andra språk och i klarspråk.
- Riktade insatser i resurssvaga områden

6.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen

Stadsledningskontorets bedömning:

Målet bedöms möjligt att nå

Kommunfullmäktige beslutade i februari 2024 om Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026. Syftet med planen är att ta fram en gemensam riktning för staden i syfte att säkra framför allt välfärdsverksamheternas personalförsörjning framöver. Bakgrunden är den demografiska utvecklingen där andelen äldre ökar samtidigt som arbetskraftens andel minskar. Som en del av uppföljningen av planen görs en årlig kartläggning av kompetensförsörjningsbehovet per nämnd och styrelse i samband med delårsrapport augusti. Nämnder och styrelser anger per yrkesgrupp i vilken omfattning kompetens saknas idag samt gör en bedömning av behovet på fem års sikt.

Jämfört med förra året uppger något färre, 15 av totalt 25 nämnder, att de i varierande grad har svårigheter att kompetensförsörja verksamheten. Valfärdsnämnderna uppger de största numerära behoven utifrån en åldrande befolkning. Det handlar framförallt om utbildade undersköterskor inom äldre samt vård och omsorgsförvaltningen och stödassistenter inom funktionsstödsförvaltningen. Eftersom antalet barn väntas minska pågår en anpassning av organisationen inom utbildningsområdet samtidigt som ny

lagstiftning ställer krav på annan kompetens inom framförallt anpassad grundskola.

Ungefär hälften av styrelserna uppger svårigheter med kompetensförsörjningen och den samlade bilden är att situationen är relativt oförändrad jämfört med föregående år. Till stor del handlar svårigheterna om exempelvis konkurrensutsatta specialister. Likaså rapporterar övriga nämnder och styrelser om brist på vaktmästare, kockar, ingenjörer och olika typer av tekniska yrken. Det är i stort sett samma verksamheter som bedömer att utmaningarna kvarstår på fem års sikt.

Med kommunstyrelsens samordnande arbete inom ramen för Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning gör stadsledningskontoret bedömningen att målet är möjligt att nå inom mandatperioden under förutsättning att de insatser som pågår i nämnder i styrelser får avsedd effekt. Därutöver behöver i första hand välfärdsnämnderna samordna kompetensförsörjningen så att resurserna styrs dit där behoven är som störst framöver. Den lågkonjunktur som råder gör det överlag något enklare att rekrytera och behålla medarbetare i staden och därför är också måluppfyllelsen beroende av hur arbetsmarknaden utvecklas.

Nämnders och styrelser omhändertagande:

- Implementera kompetensförsörjningsplaner och göra riktade insatser för att behålla nyckelkompetens.
- Utöka och förbättra samarbetet med lärosäten (VFU, praktik, mentorskap) för framtida rekrytering.

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

Stadsledningskontorets bedömning:

Målet bedöms ej sannolikt att nå

Översiktsplanen för Göteborg slår fast att Göteborg ska utvecklas till en nära, sammanhållen och robust stad. Det ska ge närhet till det man behöver i vardagen och att fler kan klara vardagen genom att gå och cykla. En stad som hänger ihop i gatunätet och med offentliga rum som är till för alla gör att människor möts och får bättre förutsättningar för jämlika livschanser.

Miljö- och klimatprogrammet följdes upp under våren 2025 där delmålet om att säkra tillgången till grönområden och att nyttja ekosystemtjänster har särskild koppling till kommunfullmäktiges mål. Uppföljningen konstaterade att tillgången till grönområden är bristfällig i många områden i Göteborg, framför allt i innerstaden. I uppföljningen bedöms att det krävs kraftfulla insatser för att delmålet ska kunna nås. Bedömningen baseras på att det finns för liten tillgång till grönområden i vissa delar av Göteborg, och att nya grönområden inte skapas i samma takt som befintliga tas bort när staden förtätas.

Ett av åtgärdsområdena i Göteborgs Stads plan för klimatanpassning 2024–2026, Staden som stadsutvecklande organisation, innehåller åtgärder för att stärka blå-grön-gråa system och strukturer i långsiktig anpassning av staden. Här ingår bland annat att bevara och utveckla grönstruktur och naturbaserade lösningar för att förbygga och öka anpassningsförmågan i staden.

Utvecklingen mot en mer sammanhållen stadsutveckling fortgår. Ett viktigt steg har varit att i de stadsutvecklande nämnderna införa en gemensam plan- och exploateringsprocess (PLEX). Genom PLEX genomförs stadsutvecklingsprojekt i ett tydligt flöde genom hela processen, från idé till iordningställd plats. PLEX-processen har införts i olika steg, för såväl nya som pågående projekt och det huvudsakliga utvecklingsarbetet är färdigt. Det pågår också arbeten i samverkan med övriga nämnder

för att stärka det sociala perspektivet och kulturens roll i stadsutvecklingen, inom strategisk och taktisk planering såväl som plan- och exploateringsprocessen.

I Göteborgs Stads program för bostadsförsörjning bedöms att det fram till år 2030 behöver byggas mellan 4 000 och 5 000 bostäder årligen för att kunna möta framtida behov och minska bostadsbristen. Nivåer som överträffades under åren 2021-2023, men det förändrade konjunktur- och ränteläget innebär en kraftig inbromsning. Sedan programmet antogs har befolkningstillväxten avtagit och befolkningsprognoserna skrivits ner. Stadsbyggnadsnämnden bedömer i delårsrapport augusti att bostadsbyggandet trots det inte möter stadens befolkningsökning. Prognosen för helåret 2025 är att 2 200 bostäder kommer färdigställas, vilket är en kraftig minskning jämfört med 2024 (3 700). Den vikande bostadsmarknaden har inneburit ett generellt minskat intresse för planering för nya bostäder i staden. Detta är särskilt tydligt i ytterområdena, framför allt i Nordost, där flera projekt bromsats in eller pausats helt på grund av vikande intresse från exploatör. Prognosen för helåret är att 2 000 bostäder kommer att påbörjas under året vilket är en ökning jämfört med året innan, men betydligt lägre än tidigare år.

Uppföljning av bostadsförsörjningsprogrammet pågår och lärdomarna härifrån tas tillvara i arbetet med att ta fram ett förslag till nytt program. Förslaget tas fram i samverkan under ledning av stadsbyggnadsförvaltningen.

I stadens årliga kartläggning av hemlöshet uppskattades 2 185 hushåll vara hemlösa, vilket innefattade 2 380 vuxna och 640 barn. Definitionen rymmer en stor spännvidd av olika hemlöshetssituationer, från personer som bor utomhus eller i offentliga utrymmen till hushåll som bor i lägenheter med kommunala kontrakt som kan överlåtas till eget hyresavtal. 225 hushåll bedömdes befinna sig i akut hemlöshet, där man är hänvisad till akutboende, jourboende, skyddade boenden eller motsvarande. Här ingår också personer som sover i offentliga lokaler, utomhus eller liknande. Över tid har det totala antalet hushåll, vuxna och barn som saknar bostad i Göteborg minskat sedan kartläggningen inleddes år 2015.

Göteborgs Stads plan mot hemlöshet för 2025–2026 beslutades i kommunfullmäktige i juni. Planen utgår från regeringens nationella strategi för att motverka hemlöshet, med målet att hemlösheten ska minska, med ett särskilt fokus på barnfamiljer.

Sammantaget bedömer stadsledningskontoret att det finns långsiktig och tydlig styrning i linje med budgetmålet. Det är i flera fall nyligen antagna dokument där strategier och åtgärder fortfarande är i en uppstartsfas men med stor potential för positiv utveckling. En mer sammanhållen stadsutveckling kan förväntas bidra till att realisera styrningens ambitioner. Engagemang och vilja till samverkan bedöms stor i förvaltningar och bolag men med rådande konjunkturläge bedöms målet ej sannolikt att nå inom mandatperioden.

Nämnders och styrelser omhändertagande

I nämnders och styrelser rapportering om hur målet har omsatts i praktisk handling ges följande återkommande exempel:

- Samverkan inom stadsutvecklingsprocesserna och integrering av miljömässig hållbarhet, kulturplanering och det sociala perspektivet.
- Arbete med anknytning till Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram

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

Stadsledningskontorets bedömning:

Målet bedöms ej sannolikt att nå

Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram innehåller målet *Göteborgs klimatavtryck är nära noll* som innebär att utsläppen inom Göteborgs geografiska område ska minska med minst 10,3 procent per år och de konsumtionsbaserade utsläppen ska minska med minst 7,6 procent per år till 2030. Göteborgs Stad ska minska sina egna utsläpp i högre takt och använda samtliga tillgängliga verktyg och styrmedel för att också driva på samhällets omställning.

Programmet följdes upp av miljö- och klimatnämnden under 2025 och trenden för målet bedöms vara positiv, men inte gå i en takt som leder till att målet nås. Åtgärder för att minska klimatpåverkan genomförs inom flera områden, men utvecklingen går för långsamt. För att påskynda omställningen krävs systemförändringar med nya sätt att prioritera, samarbeta och möta behov – inom offentlig sektor, näringsliv och bland hushåll. Göteborgs Stad behöver fortsätta stärka sin styrning, tydliggöra ansvarsfördelningen och utveckla samverkansformer för att bidra till den nödvändiga systemomställningen. Möjligheten att nå miljömålet är starkt beroende av vad som händer i omvärlden, exempelvis när det gäller styrmedel som reduktionsplikt och drivmedelsskatter, det globala oljepriset, konsumtionsmönster och näringslivets klimatåtgärder.

Miljö- och klimatprogrammet innehåller också målet *Göteborg har en hög biologisk mångfald* som innebär att Göteborg senast 2030 ska ha tillräckliga arealer av naturtyper och livsmiljöer med en skötsel som bevarar de arter som finns i kommunen och ger förutsättningar för att utveckla ekosystemtjänster.

I uppföljningen bedöms att den biologiska mångfalden i Göteborg behöver öka, bland annat genom utökat naturskydd, ökad skötsel och förbättrad ekologisk status i vattenmiljöerna. Medvetenheten om vikten av biologisk mångfald har ökat hos stadens nämnder och styrelser, men stora insatser och förändrade arbetssätt krävs fortsatt för att biologisk mångfald på land och i vatten ska prioriteras högre vid stadsutveckling och markanvändning. Göteborgs Stad behöver samverka med externa aktörer för att tillsammans öka takten i arbetet med biologisk mångfald. För att miljömålet ska kunna nås krävs genomgripande förändringar och omfattande insatser från både Göteborgs Stad och externa aktörer.

Göteborgs Stads avfallsplan 2021–2030 bidrar också till att minska stadens klimatpåverkan genom att förebygga avfall och främja återanvändning. Avfallsplanen innehåller bland annat mål för minskat matsvinn, som också minskar klimatpåverkan från livsmedel. I den uppföljning av planen som Kretslopp och vattennämnden gjorde under våren 2025 konstateras att av avfallsplanens totalt 27 mål och delmål bedöms sex för närvarande vara uppnådda och ytterligare tretton visar på viss förbättring. Sex mål har inte haft någon positiv utveckling och två är svårbedömda. I prognosen för 2030 är bedömningen att åtta av målen kommer att nås och tretton av målen är möjliga att uppnå, förutsatt att aktiviteter och åtgärder som vidtas framöver ligger på minst samma ambitionsnivå som hittills och att samhällsutvecklingen är gynnsam. Sex av målen bedöms bli svåra att nå. Det är främst inom målområde *Förebyggande*, att avfallet ska minska, som det blir svårt att nå målen. Det krävs rejäla beteendeförändringar både inom stadens verksamheter och hos stadens hushåll.

I maj 2024 fattade kommunfullmäktige beslut om Göteborgs Stads klimatanpassningsplan 2024–2026. Då utsläppen av växthusgaser inte har minskat i tillräckligt snabb takt för att undvika ett varmare klimat behöver klimatanpassningsarbetet löpa parallellt med omställningsarbetet. I planen ingår åtgärder som, i ett delvis annat syfte, även bidrar till klimatomställning och biologisk mångfald. Till exempel pekar planen ut behovet av mer grönska som ett sätt att få ner

temperaturen och klimatanpassa stadsmiljön.

Ett flertal pågående uppdrag från kommunfullmäktige till stadens nämnder och styrelser förväntas leda till lägre energiförbrukning och minskad klimatpåverkan. Nämnder och styrelser jobbar aktivt med till exempel energieffektivisering, elektrifiering och cirkulära lösningar.

Stadens nämnder och styrelser bedriver ett aktivt arbete och med ytterligare fokus på klimatfrågorna i tidigt skede i stadsutvecklingen finns möjligheter att nå målet på längre sikt. Stadsledningskontoret bedömer dock det ej sannolikt att målet nås inom mandatperioden.

Nämnders och styrelser omhändertagande

I nämnders och styrelser rapportering om hur målet har omsatts i praktisk handling ges följande återkommande exempel:

- Arbetet inom Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram, miljöledningssystemet och miljöförvaltningens stödjande revisioner.
- Minskad miljöpåverkan när det gäller den egna förvaltningens eller bolagets resor, energianvändning, fordon, inköp och upphandling.
- Cirkulära lösningar och återbruk.

6.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov

Stadsledningskontorets bedömning:

Målet bedöms möjligt att nå

En välfärd som möter behoven är beroende av tillgång till adekvata lokaler och personal med rätt kompetens.

Göteborgs Stads lokalförsörjningsplan ger årligen kommunstyrelsen en övergripande analys och bedömning av stadens lokalförsörjningsplanering samt kopplade behov och utmaningar. I 2025 års lokalförsörjningsplan lyfts den demografiska utvecklingen samt nya krav på civil beredskap och klimatanpassning som utmaningar.

Befolkningsprognoserna har under flera år successivt skrivits ner för barn och unga vilket påverkar planeringen av platser inom förskola, grundskola och gymnasieskola. För att kunna möta ett förändrat säkerhetsläge och ett förändrat klimat bedöms att stora investeringar behöver göras för att skydda stadens fastigheter mot skada och säkerställa att samhällsviktiga verksamheter kan fortsätta bedrivas även under kriser och extremväder.

På utbildningsområdet finns i dagsläget ett överskott på lokaler på totalen samtidigt som det i vissa områden råder lokalt underskott. Det är inte alltid så att lokalerna finns tillgängliga där behovet finns. För anpassad grund- och gymnasieskola finns en underkapacitet i hela staden.

Fler olika former av boendeinsatser som ett alternativ till BmSS, som socialt boende med stöd, har ökat möjligheten att möta boendebehov hos vuxna med mindre omfattande behov av stöd. Antalet ansökningar om BmSS har minskat under 2025 jämfört med tidigare år som en effekt av detta.

Kompetensutmaningarna och den växande arbetskraftsbristen påverkar möjligheterna att kunna möta behovet av välfärd framöver. Inom ramen för Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning har det gjorts en kartläggning av nämnder och styrelser bedömning av kommande kompetensförsörjningsbehov. Det är främst yrkesgrupperna inom vård och omsorg och utbildning som det kommer att råda brist på. Behovet ökar i takt med att antalet äldre blir fler. Utbildningsområdet saknar flera olika typer av

kompetenser inom framförallt anpassad grundskola. Samtidigt väntas antalet födda barn minska och därmed finns behov av att anpassa organisationen till den minskande volymen framöver. En utmaning framöver blir att prioritera de personella resurserna där behoven är som störst.

I såväl den nyligen presenterade utvärderingen av Göteborgs Stads Barnrättsplan som i den fördjupade uppföljningen av sex planer inom området för mänskliga rättigheter hösten 2023 framgår att ett flertal verksamheter uppger att de prioriterat sitt grunduppdrag framför arbetet med planerna. Eftersom planerna syftar till att säkerställa just att de olika grupperna inkluderas i grunduppdraget tyder uttalandena på att syftet med planerna inte har nått fram. Dessa slutsatser tas om hand i det förslag till riktlinje för stadens arbete med mänskliga rättigheter som har tagit fram på kommunfullmäktiges uppdrag. Det pågår en revidering av riktlinjen efter det att den varit ute på remiss och den beräknas återkomma till kommunstyrelsen för beslut i slutet av året.

Nämnden för demokrati och medborgarservice ser att många hushåll fortfarande har en ansträngd ekonomi. Den kraftiga ökningen av personer som tar kontakt med budget- och skuldrådgivningen stannade av under 2024 men har nu ökat något igen.

Ett förslag till ny resursfördelningsmodell för socialnämnderna presenterades i sin helhet i en bilaga till Förutsättningar för budget 2026–2028, komplettering augusti. Stadsledningskontoret föreslår att fördelningen mellan de regionala socialnämnderna fortsatt ska beräknas utifrån socioekonomiska kriterier och antal invånare för att utifrån detta på ett så bra sätt som möjligt försöka spegla behoven i staden.

Stadsledningskontoret bedömer att målet är möjligt att nå, men den demografiska utvecklingen och läget på arbetsmarknaden är osäkra faktorer som påverkar förutsättningarna.

Nämnders och styrelser omhändertagande

I nämnders och styrelser rapportering om hur målet har omsatts i praktisk handling ges följande återkommande exempel:

- Verksamhetsutveckling, systematiskt kvalitetsarbete och digitalisering.
- Pågående och planerade brukar- och kundundersökningar för att få en bättre bild av hur behoven ser ut.

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

Stadsledningskontorets bedömning:

Målet bedöms möjligt att nå

Kommunfullmäktige beslutade i februari 2024 om Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026. Hållbart arbetsliv och Konkurrenskraftiga arbetsvillkor är två av totalt fem fokusområden som ingår i planen.

De flesta arbetsplatser i Göteborgs Stad har ett aktivt hälso-, arbetsmiljö och rehabiliteringsarbete. Sedan 2023 genomförs en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen för samtliga nämnder och styrelser. Med en återkommande uppföljning och ett systematiskt arbetssätt kan utvecklingen följas och avvikelser identifieras. I uppföljningen 2025 konstaterades att i princip alla nämnder och styrelser har genomfört en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Fem nämnder och styrelser har rapporterat att de inte har genomfört en årlig uppföljning av aktiva åtgärder.

Under mandatperioden har det endast skett mindre förändringar av sjukfrånvaron. Sedan

augusti förra året har likväl sjukfrånvaron i koncernen sjunkit med 0,3 procentenheter och var till och med augusti 7,3 procent. Förutsättningarna varierar mycket mellan olika verksamheter avseende fysisk och social arbetsmiljö, närhet till brukare, samt möjlighet till distansarbete. Stadens medarbetar- och chefsenkät visar på positiva och förbättrade värden senaste året. Hållbart medarbetarengagemang (HME) är ett index som väger samman medarbetarnas upplevelse av ledarskap, motivation och styrning delindex och det ökade från 78 till 80 i den mätning som utfördes hösten 2024. Ny mätning görs under hösten 2025.

Efter avslutad löneöversyn 2024 framkom i den förvaltningsövergripande lönekartläggningen att flera yrkesgrupper är i takt med eller överstiger det av personalutskottet fastställda lönepolitiska ställningstagandet. De yrkesgrupper som fortfarande inte är i fas är kvinnodominerade yrkesgrupper främst inom sektor vård och omsorg samt i viss mån sektor utbildning. För förvaltningarna som helhet har skillnaden mellan mäns och kvinnors medellön fortsatt minska och kvinnors lönenivåer ligger högre än mäns lönenivåer i flera yrkesgrupper vid kartläggning av lika arbete. Vid kartläggning av likvärdiga arbeten kan noteras att det främst är sektor som avgör lönenivån mellan kvinnor och män, där yrkesgrupper inom teknisk sektor har en högre lönenivå än yrkesgrupper inom vård och omsorg.

I samband med den centrala avtalsrörelsen på nationell nivå har fem av sex centrala löneavtal och samtliga villkorsavtal omförhandlats. De nya villkorsavtalen innebär bland annat att medarbetare som arbetar deltid får en högre ersättning i form av övertidsersättning när de arbetar utöver sin sysselsättningsgrad. En annan förändring är att ersättning för obekväm arbetstid på fredag kväll har tidigare lagts med två timmar. Båda dessa förändringar innebär bättre villkor för flera av stadens stora yrkesgrupper.

Stadsledningskontorets bedömning är att målet är möjligt att nå. Med plan för kompetensförsörjning med fokus på anställdas arbetsmiljö och konkurrenskraftiga arbetsvillkor tillsammans med flera budgetuppdrag inom området bedöms målet möjligt att nå inom mandatperioden.

Nämnders och styrelser omhändertagande:

- Arbete med Chefoskopet för att se över chefernas organisatoriska förutsättningar inom verksamheten.
- Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) som grund för en god arbetsmiljö
- Arbetstidsmodeller, pilotprojekt arbetstidsinnovationer
- Förebyggande arbete mot hot och våld och för att motverka tystnadskultur
- Arbete med konkurrenskraftiga och jämställda löner

7 Övrig uppföljning

7.1 Väsentliga avvikelser

Under denna rubrik återfinns avvikelser i verksamheten som nämnder och Stadshus rapporterat i sina respektive delårsrapporter. Stadsledningskontoret konstaterar att det i samband med delårsrapporten görs olika värderingar av vad en väsentlig avvikelse som behöver rapporteras till kommunstyrelsen är. Avvikelseberättelsen ska ha tydlig koppling till grunduppdraget, utveckling av resultat och viktiga händelser i verksamheten. Stadsledningskontoret fortsätter att föra dialog med förvaltningar och bolag om innehållet i rapporteringen.

Nämnden för Intraservice

Cyberangrepp medför att staden inte kan använda IT - systemen Adato och Stella

Leverantören Miljödata har blivit utsatt för ett cyberangrepp och enligt Miljödata har hotaktören tillskansat sig personuppgifter för nuvarande och tidigare anställda i samtliga förvaltningar och ett antal bolag. Det rör anställda sedan 2008. Miljödata levererar rehabiliteringssystemet Adato och lagrar även information från Stella, som är stadens tidigare system för tillbud och arbetsskador.

Avvikelsen innebär att Intraservice har stoppat överföring av ny information till de berörda systemen och inaktiverat inloggningen till systemen i Självservice. Detta innebär alltså att Staden för tillfället inte kan använda de aktuella it-systemen.

SLK:s kommentar: Kulturnämnden lyfter cyberangreppet och läckta persondata som en avvikelse i sin egen delårsrapport och punkten återfinns nedan.

Idrotts- och föreningsnämnden

Ny upphandling av simhallar på grund av överklagan

Upphandling av ny entreprenadaktör överklagades, genomfördes på nytt och tilldelades slutligen under Q3 2025. Askims och Kortedalas lokalbad blir försenade drygt 12 mån. Ekonomiskt har byggindex ökat sedan ursprunglig kalkyl för simhallarna, vilket lett till högre anbud i de nya upphandlingarna. Avvikelsen innebär minskad bassängyta för invånarna fram till mitten av 2027.

Idrotts- och föreningsnämnden

Stängning av Angered Arena till följd av legionella

På grund av legionella i vattenledningssystemet stängde verksamheten under en saneringsperiod. Stängningen blev längre än planerat vilket innebar minskad tillgång för invånarna (tillgång till fysisk aktivitet och möjlighet att träna simning). Trots avvikelsen har inte någon minskning av antalet simbesök noterats, men ekonomiskt uppstod ökade kostnader för konsult, provtagning, sanering och ny utrustning. Eventuellt behöver skadestånd betalas till den person som smittats.

Kulturnämnden

Personuppgifter har läckt till hotaktör

Cyberangreppet hos Miljödata omfattar alla anställda inom Göteborgs Stad från 2008 och framåt. Kulturförvaltningen har anmält personuppgiftsincidenten till Integritetsskyddsmyndigheten. Avvikelsen riskerar att leda till förtroendeskada och antagonistiskt agerande från hotaktören mot enskilda.

Överförmyndarnämnden samt nämnden för demokrati och medborgarservice

Långa handläggningstider inom Göteborgs Stads överförmyndarverksamhet

Demokrati och medborgarservice införde under 2024/2025 ett nytt verksamhetssystem för överförmyndarverksamheten. Införandet blev försenat med längre handläggningstider än planerat som följd. De längre handläggningstiderna påverkar tiden det tar innan personer som ansökt om ställföreträdare (god man, förvaltare) eller begärt ett samtycke till olika rättshandlingar får beslut i sitt ärende. Det påverkar även tiden det tar innan granskning av årsräkning har genomförts och när huvudman samt ställföreträdare får beslut om arvode. Per augusti är andelen granskade årsräkningar markant lägre än föregående år och handläggningstiden fortsätter att öka. Bedömningen är att vidtagna åtgärder kommer att möjliggöra en ökning av andelen granskade årsräkningar till årsskiftet 2025/26.

Stadsmiljönämnden

Trafikleverans serviceresor

Leverantörer av serviceresor har svårt att leverera i avtalad mängd. Den särskilda kollektivtrafiken konkurrerar på en marknad med ett fåtal leverantörer som dominerar och som levererar sina tjänster till flera trafikhuvudmän. Inom vårt närområde (färdtjänstområde), konkurrerar flera andra trafikhuvudmän om samma resurser för samma uppdrag. Konsekvenserna av förseningar i högtrafik drabbar främst barn (elever) med skolskjuts samt resenärer med daglig verksamhet. Stadsmiljöförvaltningen har förstärkt uppföljning och dialog med berörda leverantörer. Den leverantör i fordonsgrupp (rörlig trafik) som har problem med att leverera avtalade volymer har i samråd med förvaltningen försökt hantera delar av trafiken på annat sätt under våren, utan full efterfrågad effekt. Särskild överenskommelse med volymanpassningar har genomförts med enskilt trafikföretag gällande den fasta trafiken och bortfallna volymer har ersatts med extra upphandlingar. På uppdrag av nämnden håller förvaltningen bland annat på att utreda möjligheten till egen regi för delar av trafiken.

Stadsfastighetsnämnden

Obalans i lokalförsörjningen av bostäder med särskild service (BmSS)

Utebliven leverans av platser är en följd av förseningar i projekt vilket är en följd av detaljplaneändringar, bygglovsförseningar, överklaganden, försenade underlag och svårigheter att hitta lämpliga tomter. Sammantaget har staden som helhet under många år inte lyckats starta upp tillräckligt mycket planeringsinitiativ för att, med de hinder som nämns ovan, kunna leverera platser i tillräcklig omfattning. Detta innebär en obalans i lokalförsörjningen då staden inte kan förse med platser utifrån det behov som finns och att kön till bostäder med särskild service ökar. Nämnden arbetar tillsammans med övriga berörda parter i staden för att förbättra förutsättningarna för lokalförsörjningen.

Grundskolenämnden

Risk för bortfall i statsbidrag

Grundskoleförvaltningen fick inte utbetalt sitt statsbidrag om 20 miljoner kronor i augusti 2025 på grund av att miljö- och klimatinämnden hade en obetald post på 635 kronor hos Kronofogdemyndigheten (KFM). Skolverket har ändrat villkoren för vissa statsbidrag. Enligt de nya villkoren får bidrag inte lämnas till en huvudman som:

1. är i likvidation eller försatt i konkurs,
2. har skatte- eller avgiftsskulder, eller andra offentligrättsliga skulder hos Kronofogdemyndigheten som handläggs i allmänt mål, eller

3. har en skuld som inte betalats i rätt tid och som avser återkrav av tidigare bidrag från Skolverket.

I mitten av augusti uppmärksammade Skolverket grundskoleförvaltningen på att utbetalningen av statsbidraget för personalförstärkningar hade stoppats på grund av den obetalda posten hos Kronofogden.

Staden är en decentraliserad organisation med många förvaltningar som tillhör en och samma kommun. Komplexiteten består i att om en förvaltning har en skuld hos KFM kan detta påverka en annan förvaltning och kommunen som helhet.

Statsbidraget betalades ut efter att skulden hanterats. Stadsledningskontoret arbetar med att ta fram en plan på kort och lång sikt för att säkra fortsatt utbetalning av statsbidrag.

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning

Ekonomiskt överskott samt minskade volymer i verksamheten

Ett överskott om 55 mnkr prognostiseras för 2025. Avvikelse förklaras av minskade volymer inom arbetsmarknadsenheten och lägre söktryck inom vuxenutbildningen. Då staden har en situation med såväl ökande arbetslöshet som ökat försörjningsstöd behöver ytterligare åtgärder och insatser ske på kort och lång sikt. Förvaltningen lyfter att det pågår åtgärder för att öka produktionen och skapa mer verksamhet men att organisation och volym kan komma att behöva anpassas framöver.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

Försening av AD-konton

AD-konton upprättas av intraservice 14 dagar innan en anställning startar. Nämnden uppger att 14 dagar är för kort tid för att nyanställda ska hinna bokas in på exempelvis introduktionsutbildningar och liknande. Det kan, enligt nämnden, innebära risk för att inte i tid få tillgång till nödvändiga system och dokument som krävs för ett säkert och effektivt arbete.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

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

Samordningsansvaret som regional primärvård har i utskrivningsprocessen, behöver förbättras. Avsaknad av detta leder till otrygghet hos omsorgstagare som ofta ansöker om korttidsvistelse.

Socialnämnderna Hisingen och Nordost

Borttagen subvention på statens institutionsstyrelses hem samt höjda priser

Avvikelsen har uppstått på grund av borttagen subvention och höjda priser för SiS-hem för vuxna (Statens institutionsstyrelse). Förvaltningarna har ingen möjlighet att påverka prisökningen.

SLK:s kommentar: Riksdagen har beslutat att subventionen för placeringar enligt lagen med särskilda bestämmelser om vård av unga, LVU, och socialtjänstlagen, SOL, förändras vid årsskiftet. Från januari 2025 betalas subventionen direkt ut till kommuner i form av placeringsneutral subvention. Det innebär att subventionen då omfattar alla placeringar inom den sociala barn- och ungdomsvården, och inte bara placeringar på SiS.

Socialnämnd Hisingen

Kraftigt höjda priser på ramavtal för boendeplatser vuxen

Priser för ramavtal för boendeplatser har ökat kraftigt från 1 april. Kostnaderna januari till december i år kommer med anledning av de nya ramavtalspriserna att öka med 10,3 procent jämfört med föregående år samma period. Samtidigt har boendedygnen minskat med 1,3 procent. Kostnadsökningen avser enbart prishöjning.

Ökning av antalet unga minderåriga i kriminalitet

Samhällsförändringen har för förvaltningen inneburit att fler individer identifierats som kopplade till organiserad brottslighet. Mönstret har under året varit att fler barn och unga under 18 år misstänkts, anhålls/häktas samt även dömts för grova brott. Exempel på grova brott är försök till mord, mord, allmänfarlig ödeläggelse och grovt vapenbrott. För Hisingen har detta medfört ett antal placeringar på SiS-institution, då de misstänkta låga ålder gör att tid i häkte bör undvikas eller göras så kort som möjligt. Brotten har varit kopplade till gäng- och nätverkskriminalitet, inte bara i Göteborgsområdet, utan i högre grad till gäng och nätverk i andra delar av Sverige. Ungdomarna rekryteras idag på olika sociala medier, plattformar där vuxna inte finns närvarande, som TikTok och Snapchat. Den ökande volymen och svårighetsgraden i vissa ärenden innebär en större press på både medarbetare och chef. Svårigheten att hitta rätt typ av insats innebär ett extra stressmoment då det gör att akuta situationer oftare uppstår. Förvaltningen behöver bli ännu bättre på att möta upp behoven hos dessa individer i samverkan med andra. Det gäller egna verksamheter men i också hög grad verksamheter med kompetens att möta unga med funktionshinder, då många i målgruppen har både neuropsykiatriska och intellektuella funktionshinder. Det kommer krävas förvaltningsövergripande arbete för att hantera frågan.

Socialnämnd Nordost

Ökade kostnader för kriminella/avhoppare

Orsaken till att socialförvaltningen Nordost har ökade kostnader för kriminella/avhoppare är att förvaltningen, i enlighet med stadens riktlinjer kring hantering av avhoppare, arbetat fokuserat med frågan. Avdelningsöverskridande samverkan har lett till att förvaltningen får kontakt med allt fler inom målgruppen och kan erbjuda hjälp och stöd med utgångspunkt i den enskildes behov snarare än de organisatoriska förutsättningarna. Förvaltningen erbjuder även stöd till anhöriga till personer som vill lämna en kriminell livsstil vilket även det påverkar förvaltningens kostnader. Ärenden som rör avhoppare är även resurskrävande vad gäller köp av huvudverksamhet och handläggarkostnader. De kräver stor professionell kompetens, förmåga att arbeta flexibelt och målgruppsanpassat samt ställer höga krav på riskmedvetenhet. Medarbetare förväntas kunna jobba långsiktigt och motiverande samtidigt som de behöver kunna ställa om när akuta situationer uppstår.

Svårighet att hitta rätt insats och stödpaket för barn med komplexa behov

Förvaltningen arbetar kontinuerligt för att skapa rätt insats samt stödpaket för barn och unga med komplexa behov. Bristen på familjehem är stor vilket bidrar till att behoven att skapa rätt insats samt stödpaket i närområdet blir svårare. Om barnet har behov av ytterligare stöd utöver familjehemsplaceringen och om förvaltningen inte har möjlighet att tillgodose barnets behov med insatser utöver familjehemsplaceringen, finns en ökad risk för att ett oplanerat avbrott sker. Det innebär även avbrott i andra insatser från exempelvis BUP.

Svårigheter att tillgodose barns behov på grund av bristande samverkan

Förvaltningen har under året haft ett flertal ärenden där barns behov av omfattande

stödinsatser inte har kunnat tillgodoses fullt ut. Det har förekommit situationer där samverkan med andra förvaltningar, som ansvarar för insatser enligt LSS, inte fungerat tillfredsställande. Arbetet med att säkerställa en ändamålsenlig samverkan mellan socialförvaltningarna och förvaltningen för funktionsstöd fortsätter på alla nivåer i organisationen.

Socialnämnd Sydväst

Brister i vårdkedjan

Socialförvaltningen ser fortsatt allvarliga brister i vårdkedjan för barn och unga med komplex problematik. Det handlar om en grupp barn och ungdomar med psykisk ohälsa och/eller funktionsnedsättningar, där behovet av specialiserade insatser är stort – men tillgången på platser är otillräcklig. Statens institutionsstyrelse (SiS), som ansvarar för tvångsvård enligt LVU, har under lång tid haft köer till sina platser.

Försörjningsstödet utveckling

Riksnormen för försörjningsstöd ökade för 2025 med 2,8 procent. Utöver normökningen har hyreshöjningar genomförts, vilket avdelning försörjningsstöd inte fått budget för. Andra faktorer som bidrar till att avvikelsen uppstått är de kraftiga kostnadsökningar i samhället som varit under 2024 och även hittills 2025, som påverkar kostnaderna inom livsföring i övrigt. Ett ökat inflöde av ärenden och att fler personer är beroende av försörjningsstöd under en längre period påverkar också prognosen.

Mötesplats på Styrö försenad

Förvaltningen fick i uppdrag av nämnden att starta en mötesplats för ungdomar på Styrö i en tidigare tomställd lokal. Lokalen invigdes 13 september. Efter sommaren meddelade stadsfastighetsförvaltningen att avloppsrören var i dåligt skick och behövde åtgärdas omgående. Under renoveringen fick förvaltningen sent besked om att byggprojektet skulle försenas. Lokalerna används både av förvaltningen och externa hyresgäster. Förvaltningen har påpekat för stadsfastighetsförvaltningen att tomställda lokaler ska vara brukbara vid ny hyresgästs tillträde.

Kostnadsutvecklingen för vårdinsatser av Barn och Unga

Kostnader för vårdinsatser av Barn och Unga har väsentligt ökat under året. Utvecklingen förklaras av ett antal orsaker. Dels har antalet insatser och kostnader för insatser kopplat till kriminalitet ökat. En del av ökningen ser vi som en följd av att avdelningarnas uppsökande arbete och en bättre kunskap kring riskfaktorer för målgruppen innebär att vi identifierar fler individer i risk för kriminalitet eller i kriminalitet. Även vårdinsatser med komplexa behov där det finns med gränssnitt mot vården och funktionsstöd har ökat. Utöver detta påverkar även platsbrist hos SiS som innebär att barn och unga placeras i dyrare alternativa vårdlösningar.

Göteborg Energi-koncernen

Göteborg Energis ekonomi och fjärrvärmeverksamhetens utveckling

Av Göteborg Energi AB:s affärsplan för 2025 - 2027 framgår att efter de senaste årens låga resultat och räntabilitetsnivåer förväntas en ökning för koncernens samlade räntabilitet på det totala kapitalet och resultatnivåer mellan 750 - 850 miljoner kronor.

Under 2023, 2024 och i prognosen för 2025 står elverksamheterna (elnät och elhandel) tillsammans för den dominerande delen av energikoncernens samlade resultat. Detta är en helt ny situation för hur energikoncernens resultat genereras vilket bör uppmärksammas. Det prognostiserade resultatet för fjärrvärmeverksamheten uppgår till 235 miljoner kronor vilket också har påverkats positivt av intäkter från avtal med Svenska Kraftnät angående omdirigering och motköp från Rya Kraftvärmeverk.

Stadshuset konstaterar i sin rapport att fjärrvärmeverksamheten fortsatt redovisar historiskt mycket låga resultat och väsentliga avvikelser jämfört med ägardirektivets avkastningskrav samtidigt som fjärrvärmens balansräkning kraftigt ökar genom pågående investeringar.

Göteborgs Hamn

Förskjuten tidplan för projekt Färjelokalisering Arendal

Göteborgs Hamn AB rapporterar att bolagets ansökan för hamn- och vattenverksamhet enligt miljöbalken för byggnation av ny färjeterminal i Arendal för att möjliggöra en flytt av Stena Line AB:s färjetrafik från Majnabbe/Masthugget har avvisats av mark- och miljödomstolen. För att möta domstolens krav kommer Göteborgs Hamn AB att söka tillstånd för vattenverksamhet och Stena Line AB för hamnverksamhet. Avvisningen innebär att tidplanen för projektet och när Stena Line AB kan flytta sin verksamhet från Masthugget/Majnabbe förskjuts med cirka 18 månader. Stadshuset konstaterar att exploateringsnämnden i sin delårsrapport för augusti rapporterar att förskjutningen innebär motsvarande förskjutning av produktionsstarten för Lindholmsförbindelsen, vilken syftar till att förbinda Lindholmen med Stigbergstorget genom en spårvägstunneln under Göta älv, men att trafikpåsläpp fortsatt planeras till 2039.

Boplats Göteborg AB

Cyberattack mot Boplats

Boplats Göteborg AB rapporterar att bolaget den 22 juni utsattes för en cyberattack med målet att generera sms-meddelanden till utlandet för ekonomisk vinning genom massregistrering av konton på boplats.se. Mot bakgrund av attacken fick registreringsfunktionen på boplats.se stängas ner under 18 timmar och tekniska säkerhetsåtgärder vidtas. Kostnaden för bolaget för attacken beräknas till cirka 70 000 kr och består av utvecklingskostnaderna för ökad säkerhet vid registrering. Kostnaden för sms-utskicken om cirka 150 000 kr hanterades av teleoperatören. Incidenten har polisanmälts och stadsledningskontoret informerades om händelsen.

7.2 Uppsiktsfrågor

Nämnden för Intraservice

Cybersäkerhetslagen träder i kraft i januari 2026. Intraservice är stadens största leverantör av digitala tjänster och är en viktig part i att kunna uppfylla cybersäkerhetslagen. Nämnden rapporterar att den inte helt och fullt kommer att uppfylla vad Cybersäkerhetslagen anger. Arbetet med att förändra arbetssätt, processer, byta systemstöd och utbilda personal behöver pågå under hela 2026, enligt nämnden.

Stadsledningskontoret delar Intraservice bedömning, att det är troligt att stadens största leverantör av digitala tjänster inte efterlever lagen när den träder i kraft eller under 2026. Intraservice har en viktig roll i arbetet. En förutsättning för att övriga nämnder ska kunna leva upp till lagkravet är att Intraservice kan tillhandahålla både infrastruktur och flera av tjänsterna. Kommunstyrelsen, som ansvarig ledning/verksamhetsutövare och ytterst ansvarig för cybersäkerheten inom förvaltningarna, riskerar höga sanktionsavgifter om lagen inte efterlevs.

Utöver det som nämnden lyfter bör det enligt stadsledningskontoret vara prioriterat att säkerställa att staden kravställer leverantörer i ett led.

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning

Stadsledningskontoret bedömer att nämndens rapportering i delårsbokslut augusti är

bristfällig. Kontoret anser att det saknas tillräcklig information för att kommunstyrelsen ska kunna följa och göra en bedömning av om nämnden bedriver den verksamhet som den förväntas göra enligt reglemente, lagkrav och övriga styrande dokument. Stadsledningskontoret har under en längre period fört dialog med förvaltningen om rapporteringens innehåll och de krav som behöver uppfyllas för att kommunstyrelsen ska få en tillräcklig bild av verksamheten.

7.3 Uppföljning av minskad administration och digitalisering

Bakgrund

I Göteborgs Stads beslutade budget för 2025 anges att en fortsatt minskning av administrativa arbetsuppgifter och kostnader ska genomföras under året. Besparingen ska även innefatta lednings- och styrningsarbete samt marknadsföring. Vidare anges att samtliga nämnder ska redovisa vilka kostnader som har reducerats under 2025 i samband med delårsrapporterna för mars och augusti. Även bolagsstyrelser ska se över sina kostnader inom området. Samtliga bolagsstyrelser som får kommun- eller koncernbidrag ska redovisa vilka kostnader som reducerats och därigenom hur de minskat behovet av bidrag. I delårsrapport mars redogjorde nämnder och styrelser för vilka insatser kopplade till minskad administration, lednings- och styrningsarbete samt marknadsföring som planeras att genomföras under året och vilka minskade kostnader eller effektiviseringar som insatserna förväntas leda till. Inför delårsrapport augusti har stadsledningskontoret ställt ytterligare frågor om vilka effekter planerade och genomförda åtgärder har fått.

Genomförda åtgärder

De flesta nämnder och styrelser har genomfört eller påbörjat åtgärder under året. Nedan beskrivs exempel på åtgärder för att minska administrationen, där digitalisering är en drivande kraft men även organisatoriska förändringar och förändrade processer spelar en viktig roll. Främst har åtgärderna lett till minskade kostnader, sparad tid eller kvalitetsökningar.

E-tjänst har bland annat införts av stadsbyggnadsnämnden för utlämnande av handlingar. Miljö- och klimatinämnden har infört e-tjänst för att underlätta för exempelvis restauranger och krogar att anmäla serveringsansvariga. Det innebär även en förenkling för mottagaren, Tillståndsenheten, att registrera och handlägga dessa ärenden. Nämnden för funktionsstöd har infört e-tjänst för föreningsbidrag. Exploateringsnämnden har infört E-tjänst för hushåll som ska redovisa fortsatt behov av anpassad bostad. Därutöver har GREFAB infört ett stort antal e-tjänster för båtägare.

Digitala utskick och kommunikationskanaler Bland annat socialnämnd Centrum och Äldre samt vård- och omsorgsnämnden använder tjänsten Mina meddelanden som hanterar både digitalpost och mängdutskick. Det har lett till snabbare flöde och minskad pappershantering vilket även har en positiv påverkan på miljön.

Digitala verktyg: Miljö- och klimatinämnden har utvecklat karttjänst för handläggare. Nämnden för demokrati- och medborgarservice har infört robotisering och script som stöd för hantering av inflödet av handlingar. Flera nämnder och styrelser uppger att de har påbörjat användning av exempelvis ChatGPT för att kunna hantera remisser och sammanställa stora mängder data.

Digital signering: Åtgärder för digital signering av avtal och anställningsavtal är på gång hos flera nämnder som exploateringsnämnden, socialnämnden Centrum, nämnden för demokrati och medborgarservice och socialnämnden Hisingen.

Effektivisering av administrativa processer: Stadsbyggnadsnämnden och Stadsfastighetsnämnden har gjort en genomlysning av nämndprocessen och arbetet med

tjänsteutlåtanden. Kommunstyrelsen har reviderat mallar för tjänsteutlåtanden för att öka kvaliteten och minska omfånget. Nämnden för Intraservice har effektiviserat den interna uppföljningsprocessen.

Utöver ovan beskrivna har nämnder och styrelser arbetat med att förenkla processer inom framför allt informationshantering. Nämnden för demokrati och medborgarservice ger exempel på integrationer mellan system och med andra parter för att utbyta information, digitalisering av arkiv/informationshantering och automatisering via RPA (Robot Process Automation). Gamla system har ersatts med nya. Exempelvis har Higab AB sagt upp underhålls- och dokumenthanteringssystem som inte längre behövs.

Minskat antal tjänster: nio nämnder har rapporterat om neddragningar av administrativa tjänster. Antingen genom omorganisation eller genom att inte återbesätta vakanta tjänster. Ett av bolagen, Business Region Göteborg AB, har redovisat minskning av en chefstjänst samt en tjänst inom kommunikation.

Effekter av genomförda åtgärder

Nämnderna redovisar tillsammans en total kostnadsminskning som uppgår till 84 mnkr. Grundskolenämnden står för hälften av den uppskattade minskningen, vilket är ett resultat av en omorganisation som påbörjades redan 2024 och bland annat har inneburit samordning av administration och utvecklingsfunktioner samt strikt anställningsprövning inom den centrala administrationen. Övervägande delen av den totala kostnadsminskningen rör engångskostnader och avser uppsagda tjänster, uteblivna rekryteringar, samt system- och licenskostnader. Minskat antal tjänster inom administration och ledning har lett till en sammantagen kostnadsminskning med cirka 27 mnkr. Både nämnder och styrelser beskriver svårigheter med att uppskatta storleken på de minskade kostnaderna. Till stor del består kostnadsminskningarna av tidiga schablonmässiga beräkningar varför det råder en viss osäkerhet kring beloppen. Inom bolagssektorn är det tre styrelser som har kunnat uppge en summa för minskade kostnader, vilken sammantaget uppgår till 2,4 mnkr. Många åtgärder har lett till tidsbesparingar för medarbetare och chefer, vilket i sin tur har kunnat frigöra resurser för andra arbetsuppgifter. Flera nämnder och styrelser anger också att åtgärder har lett till kvalitetsökningar både internt och för verksamhetens målgrupper. Exempelvis anger några nämnder och styrelser ökad tillgänglighet för stadens invånare.

Planerade åtgärder

Nämnder och styrelser inom Göteborgs Stad planerar en rad åtgärder för att minska administrationen, primärt genom digitalisering, automatisering, processutveckling och översyn av arbetssätt. Flera nämnder och styrelser lyfter att de planerar att förenkla arbetet med digitala lagringsytor och kommunikationskanaler. Några nämnder har påbörjat arbetet med att införa digital signering och Mina meddelanden. Inom äldre samt vård- och omsorgsnämnden pågår ett arbete för automatisering av ansökan om trygghetslarm. Socialnämnd Nordost planerar att automatisera maskering av handlingar.

Förväntade effekter

Nämnderna har uppskattat den förväntade kostnadsminskningen till cirka 25 mnkr. Nämnder och styrelser uppger därutöver att effekterna förväntas leda till sparad tid som kan omfördelas eller ökad kvalitet och effektivitet.

Hinder för genomförande av minskad administration och digitalisering

Generellt lyfter nämnder och styrelser att nya krav, riktlinjer, uppdrag och uppgifter både på kommunal och statlig nivå driver på administrationen. Exempelvis upplever en del nämnder att antalet remisser som ska besvaras av dem har ökat. Flera nämnder upplever att de har begränsad rådighet att på egen hand driva igenom stora

digitaliseringsförändringar, då de är beroende av kommungemensamma system och beslut.

Stadsledningskontorets bedömning

Den snabba utvecklingen inom AI och digitalisering innebär både möjligheter och utmaningar för Göteborgs Stads verksamheter. AI-drivna verktyg och automatiserade processer möjliggör effektivisering, förbättrad medborgarservice och bättre beslutsunderlag för beslutsfattare. Trots det så är det en liten del i rapporteringen som har direkt koppling till digitalisering och automatisering.

Rapporteringen från nämnder och styrelser tyder på att de fortfarande befinner sig i planeringsfasen och ännu inte kommit vidare med implementering. En förklaring kan vara att det ställs höga krav på anpassning av arbetssätt, kompetensförsörjning och teknisk infrastruktur likväl som på säkerhet, juridik, etik och integritet. Därutöver tar det tid att utveckla förmåga att använda digitala verktyg och plattformar.

Det finns svårigheter i att bedöma de kostnadsminskningar som nämnder och styrelser har uppgett i rapporteringen. En åtgärd som har lett till minskade kostnader i en del av organisationen, kan ha lett till kostnadsökningar på andra ställen i organisationen. Exempelvis rapporterar grundskolenämnden om en kostnadsminskning på 42 mnkr som hänför sig till ett pågående arbete med att minska administrativ överbyggnad och samordna liknande processer. Det har lett till större enheter, ökad effektivitet samt att det numera råder strikt anställningsprövning inom central förvaltning. Det går inte att utläsa denna förändring i personalvolymsutvecklingen inom den centrala administrationen som tvärtom har ökat. Orsakerna kan vara att annan verksamhet har tillkommit.

I staden som helhet har yrkesgruppen administratörer minskat sedan 2023. Samtidigt har yrkesgruppen handläggare fortsatt att öka. Det kan bero på att det har skett en förskjutning av vissa arbetsuppgifter, men det mest troliga är att det ställs krav på annan typ av kompetens. Det stämmer väl med de slutsatser som beskrevs i stadsledningskontorets rapport om hur administrationen kan minska 2022-11-09, Dnr 0443/23. Införandet av nya digitala verktyg som ska förenkla arbetet har lett till att vissa typer av administratörer inte längre behövs. De uppgifter som tidigare utfördes av administratörer har övergått till medarbetare och chefer som är sällananvändare. Det tar längre tid för en sällananvändare som saknar rutin och vana att använda systemen.

Administrationen har blivit mer avancerad och utgörs av olika typer av handläggare. Av nämnders och styrelser rapportering framgår också att administrationen har ökat både utifrån höga ambitioner i verksamheten och från omgivningens krav. Det innebär att parallellt med effektivisering finns behov av satsningar som understödjer nämnders och styrelser mål och uppdrag, till exempel inom områden som verksamhetsutveckling, informationssäkerhet, kommunikation, säkerhet och beredskap.

Ökat fokus på mål, indikatorer och rapportering leder till mer administration. Likaså uppföljning i syfte att motverka välfärdsbrottslighet och oegentligheter. Bland annat handläggare inom personal/HR, ekonomi och IT ökar, vilket kan kopplas till nya krav. Exempelvis beskriver flera nämnder och styrelser att kravet på uppföljning har ökat kopplat till informationssäkerhet och bakgrundskontroller. Digitala system kan effektivisera, men de genererar också nya administrativa krav. Utöver dataskydd och säkerhet behöver systemen underhållas och utvecklas.

7.4 Uppföljning av systematiskt miljöarbete

Kommunstyrelsen beslutade 2024-12-11 §1055 att delårsrapporten för augusti samt årsredovisningen ska kompletteras med information om status för det systematiska

miljöarbetet.

I delårsrapport augusti har nämnder och styrelser rapporterat till kommunledningen om hur långt de har kommit med implementeringen av ett miljöledningssystem enligt Göteborgs stads anvisning för systematisk miljöledning. Totalt har 23 nämnder och 14 bolag rapporterat om sin status för arbetet med det systematiska miljöarbetet.

Totalt sett har cirka 70 procent av de rapporterande nämnderna och bolagen bedömt att de har ett systematiskt miljöledningssystem enligt anvisningen. Cirka 30 procent bedömer att de delvis har ett implementerat system. Cirka 60 procent av nämnderna rapporterar att de har implementerat ett systematiskt miljöledningssystem. Resterande 40 procent av nämnderna bedömer att de delvis har det. Stadens bolag har generellt kommit längre med implementering av det systematiska miljöarbetet. Cirka 85 procent av bolagen rapporterar att deras bedömning är att de har ett implementerat miljöledningssystem enligt anvisningen. Övriga 15 procent rapporterar att deras bedömning är att de delvis har ett implementerat miljöledningssystem enligt anvisningen.

Nämndernas och bolagens bedömning stämmer tämligen väl överens med det som miljö- och klimatnämnden rapporterar i sin delårsrapport utifrån 2025 års stödjande revisioner. Stödjande miljörevisioner som genomförs av miljöförvaltningen gäller fler bolag än de som har rapporterat sin bedömda status i samband med delårsrapport. Miljö- och klimatnämnden rapporterar i delårsrapport augusti att deras bedömning är att 62 procent av nämnder och bolag har implementerat ett systematiskt miljöledningssystem per augusti. Det är att jämföra med nämndens bedömning efter 2024 års revisioner som var 55 procent. I delårsrapport augusti prognostiserar nämnden att 70 procent av nämnder och bolag kommer att ha ett implementerat system vid slutet av året.

Bedömning om vad som återstår för ett implementerat systematiskt miljöarbete

Enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning ska nämnd och bolagsstyrelse med stöd av förvaltnings- och bolagsledning bland annat avsätta ekonomiska och personella resurser samt fördela ansvar och befogenheter för att säkerställa det systematiska miljöarbetet. Vidare ska de säkerställa att chefer och medarbetare har den kompetens och kunskap om lagkrav och andra krav på miljöområdet.

I stort sett alla nämnder som bedömer att de delvis har implementerat det systematiska miljöledningssystemet nämner att det som kvarstår är att avsätta resurser för uppdraget och fördela ansvar och befogenheter inom organisationen. Några bedömer att det även kvarstår informationsinsatser. De två bolagen som rapporterat statusen delvis för implementeringen nämner att viss dokumentation kvarstår samt uppdatering och uppföljning av miljörisker.

Genomförda insatser 2025

Utifrån de iakttagelser och rekommendationer som miljöförvaltningen har lämnat i samband med stödjande revision rapporterar flera nämnder att de genomför insatser för att stärka implementeringen av systemet i verksamheten. Tydliggörande av roller och förstärkningar i form av nyrekryteringar är bland annat insatser som ska stärka implementeringen. Insatserna handlar också om att identifiera miljömål och implementera dem i processen för planering och uppföljning. Identifiera sätt att stärka den interna kontrollen och utveckling är andra insatser som omnämns. Bolagen rapporterar bland annat insatser för att nyttja införandet av CSRD (hållbarhetsrapportering) för att revidera kartläggning av verksamhetens miljöpåverkan samt behov av att konkretisera miljömål och miljöpåverkan.

Stadsledningskontoret konstaterar att några få bolag har gjort en annan bedömning av status av implementering av miljöledningssystemet än den bedömning miljöförvaltningen gjorde 2024.

Miljöförvaltningens stödjande miljörevisioner genomförs regelbundet hos stadens förvaltningar och bolag och miljöförvaltningen redovisar till sin nämnd årligen en uppföljning som beskriver nuläget i stadens förvaltningars och bolags systematiska miljöarbete. I samband med årsredovisningen 2025 avser stadsledningskontoret att i ett eget ärende återrapportera miljö- och klimatnämndens årliga uppföljning till kommunstyrelsen.

7.5 Uppföljning av avtalssamverkan

Avtalssamverkan

Enligt 9 kap. 37 § kommunallagen ska kommunstyrelsen årligen rapportera till kommunfullmäktige om kommunens avtalssamverkan. Avtalssamverkan innebär att en kommun träffar avtal om att någon av dess uppgifter helt eller delvis ska utföras av annan kommun eller region. Rapporteringsskyldigheten innebär att kommunstyrelsen ska sammanställa befintliga och nya avtal som är aktuella under året och rapportera dessa till kommunfullmäktige. Syftet med rapporteringen är att kommunfullmäktige ska vara informerad och kunna ta fullt ansvar för verksamheterna även om den utförs av en annan kommun eller region. I samband med delårsrapport augusti har stadsledningskontoret begärt in uppgifter från stadens nämnder om vilka avtal som finns beslutade på respektive nämnd. En sammanställd redovisningen av dessa finns bilagt denna rapport och innehåller både avtalssamverkan där nämnden utför verksamhet för annan kommun/region och där nämnden överlämnat till annan kommun/region att utföra verksamhet.

7.6 Uppföljning av civil beredskap

I samband med arbetet med delårsrapport augusti 2025 för nämnder och styrelser har en uppföljning inom området civil beredskap genomförts. Uppföljningen har spänt över ett antal styrande dokument och syftat till att kartlägga arbete inom stadens nämnder och styrelser på ett systematiskt sätt. Uppföljningen kommer att återrapporteras i eget ärende innan årets slut.

7.7 Utvärdering av dotterbolag med tjänstepersonsstyrelser

Av Göteborgs Stads riktlinjer för ägarstyrning framgår att moderbolagets styrelse ska ”säkerställa sitt politiska ansvarstagande gentemot kommunfullmäktige för verksamheten i dotterbolaget” i det fall dotterbolagets styrelse består av ledamöter utan partipolitisk beteckning. Vidare anges att moderbolaget kontinuerligt ska utvärdera och pröva ändamålsenligheten med sådan styrelsesammansättning. Av det tjänsteutlåtande som låg till grund för kommunfullmäktiges beslut om revidering av riktlinjerna (2023-02-23 §23) framgår att utvärderingen ska genomföras en gång per mandatperiod och att resultatet ska tillställas kommunfullmäktige. Göteborg Energi, Framtidenkoncernen, Lokalkoncernen och Göteborgs Hamn har genomfört sina utvärderingar och redovisat dem till Stadshus AB i samband med delårsrapporten för mars 2025. Urvalet av moderbolag som omfattas av utvärderingen har baserats på dotterbolagens verksamhet och omfattning.

Moderbolagen har utifrån Stadshus specificerade frågeställningar redogjort för hur moderbolaget gått till väga vid prövning av ändamålsenligheten, moderbolagets bedömning av ändamålsenligheten i att bemanna styrelser med icke partipolitiskt förtroendevalda och hur moderbolaget säkerställer att ledning och styrning fungerar mot

utpekade bolag på så sätt som fullmäktige har beslutat.

Detta är första gången utvärderingen genomförs och Stadshus konstaterar att moderbolagens process för utvärdering varierar. Samtliga bolag gör dock bedömningen att styrelsesammansättningen för utvärderade bolag är ändamålsenlig och att ledning och styrning av dotterbolaget fungerar.

Utifrån berörda styrelser utvärdering kan Stadshus konstatera att styrelsesammansättning med ledamöter utan partipolitisk beteckning är ändamålsenligt för de bolag som äger enstaka fastigheter av främst transaktionsmässiga skäl och som förvaltas av dess moderbolag. Stadshus kan i övrigt konstatera att det inte av alla utvärderingar på ett utvecklat sätt framgår hur intentionerna i riktlinjer för ägarstyrning, till exempel vad avser ägardialogernas syfte, omhändertagits. Kunskap och förståelse för den egna rollen i relation till kommunfullmäktige som ägare är i grunden avgörande för en ändamålsenlig tillämpning och tolkning av krav som formulerats i ägardirektiv och i andra styrande dokument.

7.8 Anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah

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

- Reviderade processer och rutiner
- Utbildningsinsatser.
- Upprättande av åtgärdsplaner.
- Förbättrad samverkan.
- Organisatorisk översyn.
- Åtgärder för egenkontroller.
- Revidering och implementering av rutiner.
- Utbildning i social dokumentation med mera.

Kvartal 2 2025	Äldreomsorg	IFO/Funktionshinder	Annan verksamhet	Totalt
Lex Maria	3	2	0	5
Lex Sarah	0	6	0	6
Totalt	3	8	0	11

7.9 Ej verkställda SoL/LSS-beslut

Ej verkställda SoL/LSS-beslut

Enligt Socialtjänstlagen (SoL) 16 kap 6 f § och Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) 28 f § är stadens socialnämnder skyldiga att till fullmäktige lämna en statistikrapport över hur många av nämndernas gynnande beslut enligt 4 kap. 1 § SoL och 9 § LSS, som inte har verkställts inom tre månader från dagen för respektive beslut. Nämnderna skall vidare ange vilka typer av bistånd dessa beslut gäller samt hur lång tid som har förflutit från dagen för respektive beslut. Statistikrapporten ska även innefatta hur många av nämndernas gynnande beslut som inte har verkställts på nytt inom tre månader från det att verkställigheten avbröts. Rapporteringen ska ske en gång per kvartal. Tabellerna nedan avser kvartal 2, 2025.

Antalet ej verkställda beslut enligt SoL har fortsatt minska och uppgår kvartal 2 till 247. En minskning med 50 jämfört med kvartal 1 innevarande år. Övervägande delen av de beslut som inte har verkställts inom tre månader avser särskild boendeform för äldre. Majoriteten av de som väntar på ett särskilt boende har fått ett eller flera erbjudanden,

men valt att tacka nej.

De fyra regionala socialnämnderna rapporterar om fördröjd verkställighet av beslut om kontaktfamilj på grund av svårigheter att rekrytera familjer som motsvarar behoven.

Ej verkställda beslut enligt LSS

De beslut enligt LSS med fördröjd verkställighet återfinns främst inom daglig verksamhet och bostad med särskild service, BmSS. Under 2024 skedde en minskning som sedan dess har legat kvar på en liknande nivå. De skäl som nämnden för funktionsstöd anger till fördröjd verkställighet av daglig verksamhet är att personen valt utförare utan ledig plats, avsaknad av lämplig plats för personens behov, hinder för verkställighet hos den enskilde så som hälsoskäl eller att personen inte kunnat nås för dialog. För vissa målgrupper saknas anpassade lokaler. Cirka hälften som väntar på verkställighet befinner sig fortsatt i en valprocess alternativt önskar en specifik verksamhet. Endast ett mindre antal personers beslut är svåra att verkställa på grund av avsaknad av lämplig plats.

Behovet av fristående BmSS är stort. Förvaltningen samarbetar med exploateringsförvaltningen, stadsfastighetsförvaltningen och stadsbyggnadsförvaltningen med att identifiera tomter för etablering av BmSS i fristående byggnad. Antalet potentiella tomter för BmSS har ökat vilket ger underlag för fler startade förstudier.

Nämnden för funktionsstöd bedömer även tomställda lokalers förutsättningar att efter ombyggnation kunna vara lämpliga för BmSS. Under 2025 beräknar nämnden en utökning med sammanlagt 29 lägenheter. Upphandling av avtal med externa leverantörer för köp av BmSS har genomförts. Det nya avtalet börjar gälla från och med januari 2026.

Särskild avgift för ej verkställda beslut

Om Inspektionen för vård- och omsorg, IVO, bedömer att den enskilde har fått vänta oskäligt länge på att få insatsen verkställd gör IVO en ansökan om särskild avgift till förvaltningsrätten. Särskild avgift döms ut utifrån en beräkning av vad som har varit rimlig planeringstid i aktuellt ärende och hur lång tid som passerat efter den tidpunkten tills beslutet verkställts. Den tiden anses vara ett oskäligt dröjsmål och avgiften beräknas utifrån vad insatsen skulle ha kostat om det hade verkställts. En repressiv avgift på 25 procent tillkommer på det framräknade beloppet. Den särskilda avgiften kan vara lägst 10 000 kronor och högst 1 miljon kronor.

Under perioden januari till och med augusti 2025 har nämnden för funktionsstöd fått 12 domar om särskild avgift för ej verkställda beslut från förvaltningsrätten. I samtliga ärenden biföll förvaltningsrätten IVO:s ansökan i sin helhet.

I de 12 målen som förvaltningsrätten har avgjort har IVO ansökt om särskild avgift till en total summa om 2 116 800 kronor. För motsvarande period 2024 var summan 1 721 300 kronor.

Enligt nämnden för funktionsstöd är det inte anmärkningsvärt att förvaltningsrätten bifaller majoriteten av IVO:s ansökningar då både lagstiftning och praxis har en ganska hård tolkning av vad som kan utgöra skäl för förlängd verkställighetstid.

Kvartal 2 2025	LSS FH	SoL FH	SoL IFO	SoL ÄO	Summa
Socialnämnden Centrum			3		3

Socialnämnden Sydväst			1		1
Socialnämnden Nordost			4		4
Socialnämnden Hisingen			9		9
Nämnden för funktionssstöd	192	37			229
Äldre, samt vård- och omsorgsnämnden				228	228
Summa	192	37	17	228	474
Varav antal beslut med avbruten verkställighet	58	0	1	0	59

Ej verkställda LSS-beslut

	Antal			Antal dagar, genomsnitt		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Bostad med särskild service vuxna	32	51	83	471	487	481
Korttidsvistelse utanför egna hemmet	3	3	6	230	173	202
Personlig assistans						
Daglig verksamhet	35	43	78	388	329	356
Biträde kontaktperson	1	2	3	433	137	236
Ledsagarservice	5	7	12	262	266	264
Avlösarservice i hemmet	6	2	8	480	428	467
Boende i familjehem eller bostad med särskild service för barn eller ungdomar	1	0	1	236	0	236
Korttidstillsyn för skollungdom över 12 år utanför det egna hemmet	0	1	1	0	149	149
Totalt	83	109	192	412	391	400

Ej verkställda SOL-beslut

	Antal				Antal dagar - genomsnitt			
	Kvinnor	Män	Annat	Totalt	Kvinnor	Män	Annat	Totalt
Särskild boendeform (äldreomsorg, handikappomsorg)	139	76	0	215	352	364	0	356
Korttidsboende/växel	4	0	0	4	173	0	0	173
Hemtjänst							0	
Boendestöd	2	7	0	9	150	222	0	211
Dagverk./sys.sät	5	4	0	9	111	159	0	132
Kontaktperson	1	2	0	3	103	399	0	300

Kontaktfamilj	3	6	2	11	221	194	322	224
Bostad IFO								
Trygghetslarm	12	5	0	17	129	153	0	136
Ledsagning	5	3	0	8	220	138	0	227
Familjehem	1	0	0	1	91	0	0	91
Behandlingshem								
Öppenvårdsverk	0	1	0	1	0	82	0	85
Avlösning i hemmet	0	1	0	1	0	150	0	150
Annat bistånd	2	1	0	3	220	220	0	220
Totalt	174	106	2	282	313	319	322	315

7.10 Väsentlig styrinformation från nämnder och styrelser

Under denna rubrik redovisas styrinformation som nämnder, styrelser eller Stadshus bedömer är **väsentlig för kommunstyrelsen**. Det kan vara frågor som kan komma att få påverkan på nämndens/styrelsens verksamhet, ekonomi eller personal i stort, men som inte definieras som en avvikelse mot bolagets affärsplan eller nämndens budget eller som framgått i annan del av rapporteringen till kommunstyrelsen. De punkter som nominerats in från nämnder och styrelser som inte återfinns under denna rubrik är samlade i bilaga till denna rapport.

Förskolenämnden, grundskolenämnden, utbildningsnämnden, nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning

Center för skolutveckling och Språkcentrum

Kommunfullmäktige (2025-06-18 § 381) har fattat beslut enligt hemställan från Grundskolenämnden, Förskolenämnden samt nämnden för Arbetsmarknad och vuxenutbildning om förändrat ansvar för Utbildningsnämndens verksamhet Språkcentrum samt Center för skolutveckling. Beslutet innebär att mottagande nämnder har fått i uppdrag att tillsammans med avlämnande nämnd genomföra verksamhetsöverföringen vilket nu pågår i samverkan.

Grundskolenämnden

Drogfri skola

Kommunfullmäktige beslutade den 19 juni 2024 att avsätta en kommuncentral post för avrop av grundskolenämnd, utbildningsnämnd och socialnämnderna på 8 miljoner kronor för åtgärder rörande drogfri skola. Nämnda förvaltningar och polisen samarbetade för att komma fram till lämpliga insatser. Bland genomförda insatser finns exempel på direkta åtgärder, men också mer långsiktiga och förebyggande insatser. Nämnden ser viss problematik med att kompletterande medel som tilldelas flera månader in på året och som är av tillfällig karaktär är utmanande att omsätta till långsiktigt effektiva insatser. Det förebyggande arbetet gynnas av mer långsiktiga planeringsförutsättningar för alla inblandade aktörer, såväl stadens förvaltningar som externa samarbetspartners.

Inköps- och upphandlingsnämnden

Arbete mot välfärdsbrottslighet

Inom organisationen finns en etablerad kontrollfunktion som agerar utifrån ett stadenperspektiv. Funktionen har kommit långt i att systematisera arbetssätt och arbetsplatskontroller och dess metod är välkänd av andra aktörer med liknande uppdrag och blir ofta framhållen som ett gott exempel. Kontrollfunktionen har en god framåtdrift

i det pågående arbetet. Även om den etablerade funktionen gör goda insatser för staden i arbetet mot välfärdsbrott så behövs politiska beslut och prioriteringar framåt som ger en långsiktighet i arbetsprocessen och fler resurser inom uppdraget.

Nämnden för funktionsstöd

Missförhållanden inom verksamhet

Missförhållanden inom nämndens verksamhet har uppmärksammats och fått stort utrymme i media innan sommaren. Med anledning av detta har nämnden givit förvaltningen i uppdrag att skyndsamt upphandla eller tillsätta en oberoende extern granskning, att göra inspektion av liknande boenden samt att genomföra en riktad informationsinsats kring språk i yrkesmässig kommunikation. Förvaltningen har, utöver nämndens uppdrag, beslutat om att vidta åtgärder i form av arbete med medarbetarskapet samt att stärka dokumentation i personalärenden.

Kretslopp- och vattennämnden

Tekniskt vatten

Anläggningen är utbyggd och färdigställd och under hösten 2025 planeras anläggningen att godkännas för leverans av tekniskt vatten, därefter kan fakturering från Kretslopp och vatten påbörjas enligt avtal. Förvaltningen fortsätter följa den planerade etableringen av batterifabrik för att identifiera frågor som kan komma att få påverkan på den långsiktiga finansieringen av anläggningen.

Avfallsbehandling - textilier, matavfall och koldioxidinfångning

De affärsmodeller, värdekedjor och den infrastruktur som fram till årsskiftet fungerat för att återvinna och återanvända textilavfall och textilier kan inte hantera de flöden som uppstått sedan sorteringskrav infördes. Förvaltningen har tidigare rapporterat att EU avser komplettera avfallsdirektivet med krav på producenterna men beslutet har dröjt tills nu (september 2025), varför förbättringar av systemet väntas först från 2028.

Dricksvattenförsörjning[ur ett regionalt perspektiv]

Göta älv är huvudvattentäkt för Göteborg och över 700 000 människor. Regeringen beslutade i april 2025 om att upphäva det av länsstyrelsen beslutade vattenskyddsområdet för Göta älv och Vänersborgsviken från 2022. Ett starkt råvattenskydd är en viktig förutsättning för en trygg och hållbar dricksvattenförsörjning.

Beslut har fattats i kretslopp och vattennämnden om nya avtal för försäljning av dricksvatten mellan Göteborg och grannkommunerna Ale, Partille, Mölndal och Öckerö att gälla från 1 oktober 2025. Avtalen har sin utgångspunkt i det regionala samarbetsprojektet SVAR (Stärkt Vattenförsörjning i Göteborgsregionen). Avtalen syftar till att säkerställa följsamhet mot Lag (2006:412) om allmänna vattentjänster (LAV), och samtidigt skapa goda planeringsförutsättningar för alla parter och främja en förbättrad leveranssäkerhet på ett kostnadseffektivt sätt i regionen.

Samarbete med Lerums kommun pågår kring Mjörn som möjlig framtida kompletterande råvattentäkt.

Stadsfastighetsnämnden

Lokalförsörjning för äldre- samt vård och omsorgsnämnden

Från år 2030 beräknar äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen, ÄVO, att i planeringen ta höjd för ett behov av ca 120 nya vård- och omsorgslägenheter årligen. I dagsläget saknas konkreta utbyggnads- eller nybyggnadsidéer som motsvarar det framtida behovet, vilket innebär en högre risk för underskott av lägenheter. För att hinna i kapp krävs ett tydligt krafttag, en mer offensiv samordning och ett tydligt skifte i arbetssätt för staden som helhet.

Stadsmiljönämnden

Mottagning av nya anläggningar från Älvstranden Utveckling AB

Stadsmiljö står inför utmaningen att ta emot anläggningar från Älvstranden Utveckling AB då verksamheten ska avvecklas. Beståndet består av många och stora anläggningar som är i dåligt skick. Nämnden har redan idag stora utmaningar med att omhänderta de anläggningar som tillkom in i förvaltningen vid omorganisationen 2023. Att addera samtliga anläggningsbestånd till stadsmiljöförvaltningen ser vi som utmanande. För att kunna mottaga anläggningarna behövs resursförstärkning, vilket är svårt att uppskatta omfattning på i dagsläget. Men bedömningen är att nuvarande organisation behöver anpassas till det ökade anläggningsbeståndet.

Socialnämnden Centrum

Ökning av minderåriga i våldsdåd

Polisen i Centrum har i samverkansforum påtalat en ökning av minderårigas inblandning i våldsdåd. Sedan våren 2025 har förvaltningen sett en tydlig ökning av ungdomar som blivit misstänkta för allvarliga våldsbrott, ofta med kopplingar till gängkriminalitet. Det rör sig hittills om fem till tio ungdomar, främst pojkar men även några flickor, och vi ser att problematiken går ner i åldrarna. Flera av dessa ungdomar har omfattande vårdbehov som förvaltningen behöver möta. Vi ser också att fler ungdomar som våra verksamheter möter har kopplingar till gäng. Det gäller både pojkar och flickor, inklusive barn och unga som är placerade i familjehem.

Förvaltningen mobiliserar nu för att möta både de akuta vårdbehoven och den ökade problematiken, samt för att förstärka det förebyggande arbetet och tidiga insatser riktade till både barn, ungdomar och deras familjer.

Nämnden för Intraservice

Pågående arbete inom informationssäkerhet

Cybersäkerhetslagen beräknas träda i kraft i januari 2026. Intraservices interna arbete med att förbättra det systematiska informationssäkerhetsarbetet inkluderar vad förvaltningen behöver hantera kopplat till den kommande lagen.

Intraservice bidrar till Göteborgs Stads övergripande arbete inför att cyberhetslagen träder i kraft, samtidigt som förvaltningen arbetar med att ta fram och uppdatera förvaltningens interna styrande dokument och processer. Förvaltningens förändringsarbete inkluderar även utbildning av personal, uppdatering av arbetssätt och förstärkta säkerhetsåtgärder i tjänster som levereras till Göteborgs Stads förvaltningar och bolag. Det är ett arbete som planeras utifrån både ett kort- och långsiktigt perspektiv. Förändringsarbete kan medföra att Intracservice behöver vidareutveckla tjänsteutbudet. I dagsläget är det svårt att bedöma vad detta skulle kunna innebära.

Göteborg Energikoncernen

Elnät - Intäktsreglering och lagen om särskilt investeringsutrymme

Som tidigare rapporterats pågår revideringar och översyn av reglermodell och lagstiftning för elnätverksamheten. Planerad inriktning från Energimarknadsinspektionen för perioden 2028–2031 beskrivs som utmanande. Bolaget följer utvecklingen och bedriver påverkansarbete bland annat genom branschsamarbeten.

Framtidenkoncernen

344 bostäder färdigställda under perioden januari-augusti

Förvaltnings AB Framtiden rapporterar att under perioden januari till augusti har 344 bostäder färdigställts för inflyttning, varav 246 är hyresrätter, 90 är bostadsrätter och 8 är konverteringar. Antal bostäder som är i produktion är cirka 1 160. Prognosen för helåret är 460–560 färdigställda bostäder.

Bolaget bedömer att kommunfullmäktiges mål om att koncernen ska färdigställa 2 300 bostäder per år från år 2025 i närtid inte går att uppnå och beskriver att koncernen under de kommande åren har en finansiell beredskap för en produktion om cirka 650 bostäder per år, varav majoriteten hyresrätter. Bolaget bedömer vidare att nuvarande ekonomiska läge med en svag konjunktur gör det svårt för marknaden att ta emot stora numerärer hyresrätter och att justerade befolkningsprognoser för staden därtill skapar större osäkerhet om efterfrågan på sikt.

Fortsatt trög marknad för nyproducerade bostadsrätter

Förvaltnings AB Framtiden beskriver att marknaden för nyproducerade bostadsrätter fortsatt är trög. Bolaget följer noggrant marknadsförutsättningarna och Egnahemsbolaget beskrivs ha, för att överbrygga en tid med svagare försäljning, öppnat för möjligheten att dels hyra ut bostäder på korttidskontrakt och att dels ingå i en hyr/köps-modell. Bolaget bedömer att marknaden för bostadsrätter kan komma att påverkas positivt under 2026/2027 med tanke på föreslagna förändringar av amorteringskrav samt ytterligare eventuella räntesänkningar från Riksbanken. Bolagets bedömning är dock att marknaden kommer fortsätta vara osäker under de närmaste två åren.

Stadshus konstaterar i sin rapport att Förvaltnings AB Framtiden, i samband med kommunfullmäktiges hantering av Göteborgs Stadshus AB:s redovisning av genomförda ägardialoger för 2024, fick i uppdrag att, tillsammans med Egnahemsbolaget, göra en genomlysning av Egnahemsbolagets situation och låta kommunfullmäktige ta ställning till den strategiska inriktningen för bolaget. Detta uppdrag är återredovisat och behandlat i Stadshus AB:s styrelse och kommer att behandlas i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige under hösten.

Omallokering av resurser ger ökad satsning på underhåll av befintligt bestånd

Förvaltnings AB Framtiden beskriver att en lägre nyproduktionstakt för bostäder ger koncernen möjlighet att under ett antal år framåt allokera mer resurser till underhåll av det befintliga beståndet. Denna allokering, tillsammans med en satsning på att minska det ackumulerade underhållsbehovet, innebär att koncernen under en period om fem till sju år kan öka det ekonomiska utrymmet för underhåll på koncernnivå tillfälligt från cirka 2,2 till cirka 2,6 miljarder per år i genomsnitt för att därefter återgå till tidigare nivå.

Higabkoncernen

Omfattande renovering av Viktoriahuset

Higab rapporterar att allvarliga skador på takkonstruktionen på Viktoriahuset upptäckts i samband med pågående fasad- och takrenovering. Higab beskriver att bolaget tog över huset från dåvarande fastighetskontoret 2021 och har sedan dess planerat för omfattande underhållsinsatser. Takets skick var dock värre än befarat. Huset måste evakueras medan takkonstruktionen åtgärdas och Higab för dialog med hyresgästerna Hagabion och föreningen Viktoriahuset om ersättningslokaler. Stora Tullhuset, som för närvarande står tomt, utreds som en möjlighet, parallellt med andra alternativ.

Fusioner och kapitaltillskott inom Älvstranden-koncernen

Älvstranden Utveckling AB rapporterar att planerad och av kommunfullmäktige beslutad (KF 2025-01-30 § 25) fusion genomförts inom koncernen, vilket innebär att antalet bolag i Älvstranden-koncernen minskat från 22 till 12 bolag. Bolaget beslutade vid sitt sammanträde den 16 juni 2025 (§ 7) om likvidation av ytterligare två dotterdotterbolag och dels om aktieutdelning och lämnande av aktieägartillskott till Älvstranden Utveckling AB samt Södra Älvstranden Utveckling AB. Vid likvidation samt kapitaltillskott ska kommunfullmäktiges ställningstagande inhämtas. Stadshus har yttrat sig över ärendet och det kommer att behandlas av kommunstyrelsen och kommunfullmäktige under hösten.

Föreslagen kapitalisering i ärendet sker helt med medel inom Älvstranden-koncernen och bakgrunden till denna är, vilket framgår av ärendet, att skapa beredskap för att kunna hantera de risker som bolaget bedömer kan komma att falla ut mot bakgrund av den omfattande entreprenadverksamhet som bedrivs i de två bolagen. Risken för ökade kostnader i denna har Älvstranden Utveckling AB och Stadshus lyft, bland annat i delårsrapport mars 2025. I samband med Stadshus behandling av nu aktuellt ärende delar Stadshus Älvstrandens bedömning av behovet av att stärka det egna kapitalet så som föreslås. Stadshus framhåller även vikten av ett gemensamt hela staden-perspektiv i bolagets fortsatta avvecklingsarbete både gällande de ekonomiska förutsättningarna för såväl bolaget som staden och för planeringen över tid.

Göteborg & Co-koncernen

Twist avseende försäkringsersättning gällande Liseberg Oceana Vattenvärld

I slutskedet för uppförandet av Oceana Vattenvärld (som är en del av Lisebergs Jubileumsprojekt) inträffade en brand på byggarbetsplatsen som orsakade omfattande materiella skador på anläggningen. Liseberg har för genomförandet av Jubileumsprojekt tecknat en heltäckande projektförsäkring (allrisk egendom, avbrott och ansvar hos Trygg-Hansa). Trygg-Hansa har inom ramen för sin skadereglering slutligt beslutat att neka Liseberg försäkring för egendomsskada. Detta huvudsakligen under påstående att:

- Liseberg saknar försäkrat intresse, då risken för skada på anläggningen vid tidpunkten för branden låg hos entreprenörerna NCC och Whitewater.
- Även om Liseberg skulle anses ha ett försäkrat intresse så saknar Liseberg rätt till försäkringsersättning till följd av att WhiteWater och NCC har orsakat branden genom grov vårdslöshet och att detta utesluter försäkringsskydd för den egendomsskada som branden orsakat.

Liseberg har med anledning av detta stämt Trygg-Hansa om ersättning för egendomsskada i dess kostnader för bland annat rivning, røjning och återställande av förstörda delar av Oceana. Dessa kostnader beräknas preliminärt uppgå till cirka 1 020 miljoner kronor. Stämningsansökan skickades in till Stockholms tingsrätt den 7 juli 2025. Processen är omfattande och väntas pågå under flera år

Vite mot störande vibrationer från Gamla Ullevi

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

Regionala bolag

Renovakoncernen – Förutsättningarna för CCUS

Bolaget rapporterar att arbetet med att utreda förutsättningarna för ett införande av

CCUS-teknik (avskiljning, användning och lagring av koldioxid) på Sävenäs avfallskraftvärmeverk till 2030 fortskrider enligt plan. En fördjupad tekniskt förstudie är genomförd, dialog pågår med potentiella slutlagrare och olika studier relaterade till finansiering är genomförda eller under utförande. Energimyndigheten, via Industrikivet, har beviljat Renova en miljon kronor för fortsatta utredningsaktiviteter. Renova arbetar också med ytterligare ansökningar.

En central fråga i finansieringen är hur Renova ska hantera försäljning av så kallade biokrediter. Det finns ett flertal olika möjligheter och scenarier och Renova bedömer att det är en fråga som ägarna kan behöva ta ställning till. Försäljning av biokrediter kan utgöra en väsentlig del av finansieringen.

Renovakoncernen – Inköp av vätgasfordon från H2X

Renova fortsätter att arbeta för återbetalning av felaktigt utbetalda pengar till H2X. Under andra kvartalet har ytterligare återbetalning skett om cirka 0,5 miljoner kronor. Fortsatt hävdar H2X avsikt att återbetala det fulla beloppet om cirka 14 miljoner kronor i takt med att bolagets finanser så medger. De tre lätta fordon som fortsatt ska levereras är ytterligare försenade men aviseras att levereras i slutet av 2025 och början av 2026. Renova har också blivit ålagda att betala upphandlingsskadeavgift av konkurrensverket för felaktig direktupphandling om cirka 1,2 miljoner kronor. Kostnaden belastade Renovas resultat i augusti 2025.



Delårsrapport aug 2025- nämnder och styrelser

Bilaga 1: Uppföljning av kommunfullmäktiges mål

Innehållsförteckning

1	Arkivnämnden	5
1.1.1	Kommunfullmäktiges budgetmål	5
2	Stadsbyggnadsnämnden.....	8
2.1.1	Kommunfullmäktiges budgetmål	8
3	Exploateringsnämnden.....	14
3.1.1	Kommunfullmäktiges budgetmål	14
4	Förskolenämnden	19
4.1.1	Kommunfullmäktiges budgetmål	19
5	Grundskolenämnden	25
5.1.1	Kommunfullmäktiges budgetmål	25
6	Idrotts- och föreningsnämnden.....	30
6.1.1	Kommunfullmäktiges budgetmål	30
7	Inköps- och upphandlingsnämnden	34
7.1.1	Kommunfullmäktiges budgetmål	34
8	Kommunledningen.....	37
8.1.1	Kommunfullmäktiges budgetmål	37
9	Kretslopp och vattennämnden	43
9.1.1	Kommunfullmäktiges budgetmål	43
10	Kulturnämnden.....	46
10.1.1	Kommunfullmäktiges budgetmål	46
11	Stadsfastighetsnämnden.....	52
11.1.1	Kommunfullmäktiges budgetmål	52
12	Miljö- och klimatnämnden	57
12.1.1	Kommunfullmäktiges budgetmål	57
13	Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning	64
13.1.1	Kommunfullmäktiges budgetmål	64
14	Nämnden för demokrati och medborgarservice	70
14.1.1	Kommunfullmäktiges budgetmål	70
15	Nämnden för funktionsstöd.....	75
15.1.1	Kommunfullmäktiges budgetmål	75
16	Nämnden för Intraservice	80
16.1.1	Kommunfullmäktiges budgetmål	80
17	Socialnämnden Centrum	86
17.1.1	Kommunfullmäktiges budgetmål	86

18	Socialnämnden Hisingen.....	92
	18.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	92
19	Socialnämnden Nordost	97
	19.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	97
20	Socialnämnden Sydväst	104
	20.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	104
21	Stadsrevisionen	111
	21.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	111
22	Stadsmiljönämnden	112
	22.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	112
23	Utbildningsnämnden.....	118
	23.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	118
24	Valnämnden.....	123
	24.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	123
25	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden	124
	25.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	124
26	Överförmyndarnämnden arvoden.....	129
	26.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	129
27	Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)	131
	27.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	131
28	Göteborg Energi AB.....	133
	28.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	133
29	Förvaltnings AB Framtiden	135
	29.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	135
30	Higab AB (koncern).....	140
	30.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	140
31	Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB.....	147
32	Business Region Göteborg AB	148
	32.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	148
33	Göteborg & Co (Klusterkoncernen)	152
	33.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	152
34	Göteborgs Hamn AB	156
	34.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	156
35	Gryaab AB	159
	35.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	159
36	Renova AB.....	164

36.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	164
37 GREFAB.....	167
37.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	167
38 Göteborgs Spårvägar AB.....	170
38.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	170
39 Försäkrings AB Göta Lejon	172
39.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	172
40 Göteborgs Stads Leasing AB.....	175
40.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	175
41 GS Buss AB.....	177
42 GS Trafikantservice AB.....	178
43 Boplats Göteborg AB.....	179
43.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål	179

1 Arkivnämnden

1.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Regionarkivet bidrar till målet genom att förenkla för privatpersoner att ta del av allmänna handlingar. Alla typer av allmänna handlingar kan beställas via en e-tjänst som förenklar både beställningen och effektiviserar utlämnandet. Alla typer av handlingar skickas i första hand till beställarens digitala brevlåda för myndighetspost vilket ger en snabb och säker hantering och skapar större tillgänglighet.

1.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Regionarkivets uppdrag är att tillse myndigheternas informationshantering samt ta emot, vårda och lämna ut allmänna handlingar. Arkivnämnden har därför inte bidragit till måluppfyllelsen för detta mål.

1.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Regionarkivet bedömer möjligheterna till kompetensförsörjning på kort och lång sikt som goda. En gott samarbetsklimat är en viktig förutsättning för att få kompetenta medarbetare att stanna kvar på förvaltningen. Regionarkivet genomför ett långsiktigt arbete som går under namnet Vår gemensamma samarbetskultur. Det är en insats där vi genom workshoppar i blandade grupper jobbar med områden som möteskultur, självledarskap och förändring.

Förvaltningens nära samarbete med Göteborgs universitets utbildning i arkivvetenskap är en annan viktig förutsättning för god kompetensförsörjning. Genom studiebesök, gästföreläsningar, utbildningspraktik med mera förebygger vi framtida svårigheter att kompetensförsörja verksamheten. Vi ser ett stort intresse från studenterna för vår verksamhet.

Under hösten har Regionarkivet visstidsanställt nyexaminerade arkivarier och genom att ge dem ett första arbete bidrar vi till bättre möjligheter att kompetensförsörja arkivområdet. Detta är inte bara till nytta för Regionarkivet utan även för andra delar av Göteborgs Stad där rekryteringsläget är tuffare.

Genom att följa riktningen i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 tar vi aktivt ägarskap för vårt lokala kompetensförsörjningsarbete. Förvaltningen planerar och följer systematiskt upp att verksamheten försörjs med rätt kompetens i relation till utvecklingen.

Förvaltningens samverkan med Göteborgs universitet genom studiebesök, föreläsning och praktikplatser bidrar också till Västra Götalandsregionens mål om att bygga kompetens för bättre kompetensförsörjning och livslångt lärande. Denna samverkan innebär en ömsesidig kompetensutveckling, både för de nyutbildade och för de erfarna arkivarierna som får ta del av det senaste inom arkivteorin.

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

Regionarkivets uppdrag är att tillse myndigheternas informationshantering samt ta emot, vårda och lämna ut allmänna handlingar. Arkivnämnden har därför inte bidragit till måluppfyllelsen för detta mål.

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

Arkivnämnden bidrar till målet genom processer inom miljöområdet, till exempel genom att välja färdssätt med minsta möjliga miljöpåverkan vid resor i tjänsten. Förvaltningen producerar el genom sin stora solcellsanläggning i Vänersborg. Genom att fortsätta utveckla digitalt utlämnande minskar Regionarkivets klimatpåverkan. Detta bidrar också till Västra Götalandsregionens mål: om att verka för en minskad miljö- och klimatpåverkan i Västra Götaland.

1.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Regionarkivets uppdrag är att tillse myndigheternas informationshantering samt ta emot, vårda och lämna ut allmänna handlingar. Arkivnämnden har därför inte bidragit till måluppfyllelsen för detta mål.

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

Arkivnämnden bidrar till målet genom processer och insatser på HR-området, till exempel genom att fortsätta påbörjad utvecklingsinsats kring den gemensamma samarbetskulturen.

Regionarkivet arbetar aktivt och kontinuerligt med det systematiska arbetsmiljöarbetet som är grunden för en god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. Arbetet följer Göteborgs Stads överenskomna arbetssätt och processer med bland annat arbetsplatsträffar och arbetsmiljöronder. Den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön följs upp utifrån vad som framkommer vid APT, utvecklingssamtal och i den årliga medarbetarundersökningen. Nya chefer deltar i stadens grundläggande arbetsmiljöutbildning för att få förutsättningar att ta sitt arbetsmiljöansvar.

Förra årets medarbetarenkät visar ett bra resultat och ledarskapet är det delindex som ligger allra högst. Medarbetarna upplever i hög grad att närmaste chef visar förtroende och ger förutsättningar för dem att ta ansvar i arbetet. Resultatet på frågorna om arbetsbelastning och återhämtning har förbättrats jämfört med förra året. Den största ökningen av resultatet finns inom områdena lön och motivation.

Förvaltningen har tillsammans med Center för ledarutveckling (CLU) utarbetat en långsiktig utvecklingsinsats, Vår gemensamma samarbetskultur. Insatsen innehåller workshops för samtliga medarbetare och chefer kring tre teman: möteskultur, självledarskap och förändring. Under hösten kommer en gemensam fjärde workshop att genomföras.

FSG, Förvaltningens samverkansgrupp, tillika skyddskommitté, är ett annat viktigt forum för att arbeta främjande med den fysiska, organisatoriska och sociala

arbetsmiljön. I arbetet med att skapa en god arbetsmiljö är väl fungerande samverkan av stor vikt.

Ledarskapet är en avgörande faktor för god arbetsmiljö och med utgångspunkt från stadens handlingsplan för att motverka tystnadskulturer genomför Göteborgs Stad ett arbete med att utveckla chefers organisatoriska förutsättningar. Regionarkivet har under våren genomfört arbetet med Chefoskopet vilket bidrar till att skapa ännu bättre förutsättningar för förvaltningens chefer.

Förvaltningens arbete bidrar i och med detta också till Västra Götalandsregionens mål om att vara en ledande och attraktiv arbetsgivare med konkurrenskraftiga löner och ett hälsofrämjande ledarskap som grund.

2 Stadsbyggnadsnämnden

2.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

För att förtydliga och förenkla stadens styrning har nämnden grupperat kommunfullmäktiges mål, politiska uppdrag samt politiskt antagna program och planer mot de tre hållbarhetsdimensionerna. Nämnden har tagit fram en strategi för respektive hållbarhetsdimension för att beskriva hur nämnden genom sitt uppdrag bidrar till dimensionen och måluppfyllelse. Inom den sociala dimensionen har nämnden grupperat målen *Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet*, *Segregationen i Göteborg ska brytas* samt *Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov*.

Stadsbyggnadsförvaltningen har under året genomfört kommunikations- och dialogarbete inom såväl ändring av översiktsplan som planprogram och detaljplan. Invånare har givits möjlighet till en ökad insyn i planprocessen genom exempelvis rundvandring som arrangerats inom arbetet med planprogram för Gårda.

Utställningar för samråd och granskning har under året varit placerade på stadsbiblioteket, på grund av ombyggnation av Traktören, vilket bidragit till att synliggöra och tillgängliggöra arbetet med stadsutveckling för fler människor och för grupper som normalt sett inte besöker förvaltningens lokaler. Under året har förvaltningen säkerställt god tillgång till förvaltningens tjänster trots lokalisering i tillfälliga lokaler. Tillgång till fysisk besöksmottagning, digital rådgivning och e-tjänst för utlämnande av handlingar skapar goda möjligheter till delaktighet.

Förvaltningen har arbetat särskilt med områden i staden som har större socioekonomiska utmaningar, såsom Biskopsgården, Hjällbo och Hammarkulletorget, där samverkan skett med AB Framtiden och utifrån deras målgruppers behov.

Under våren återremitterade stadsbyggnadsnämnden Övergripande inriktning samordnad stadsutveckling ÖISS. Ett nytt förslag omarbetas av förvaltningen för att bland annat ta större utgångspunkt i den sociala dimensionen.

Förvaltningen mäter trygghet genom kundundersökningar som hjälper oss att förstå hur tryggt våra invånare upplever stadsmiljön. Stadsformsanalyser har genomfört för att se hur stadens utformning påverkar social och ekonomisk utveckling. Arbeta pågår som stärker den sociala hållbarheten genom tryggare skolvägar, ökad delaktighet i stadsutvecklingen och integrering av barnrättsperspektivet i planeringen.

Förvaltningens tillsynsarbete bidrar till stadens trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete genom bland annat medverkan i myndighetssamverkan, både inom staden och med externa myndigheter. Detta för att bidra till att skapa trygga och bra bostäder för alla invånare i Göteborg genom exempelvis tillsyn av olovliga boenden.

2.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

För att förtydliga och förenkla stadens styrning har nämnden grupperat kommunfullmäktiges mål, politiska uppdrag samt politiskt antagna program och planer mot de tre hållbarhetsdimensionerna. Nämnden har tagit fram en strategi för respektive hållbarhetsdimension för att beskriva hur nämnden genom sitt uppdrag bidrar till dimensionen och måluppfyllelse. Inom den sociala dimensionen har nämnden grupperat målen *Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet, Segregationen i Göteborg ska brytas* samt *Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov*.

Förvaltningen genomför ett strategiskt planeringsarbete för att ta fram inriktningsbeslut för Hjalmar Brantingsstråket, Gullbergsvass, Almanacksstråket och Södra Änggården i syfte att bygga ihop staden och göra staden mer sammanhållen.

Förvaltningen arbetar med att förstärka kollektivtrafiken i staden syftar bland annat till att göra stadens resurser tillgängliga för alla. I Sverigeförhandling har projekt citybuss norra Älvstranden omförhandlats för att i stället bli spårvagn fram till Eriksberg. Detta leder till högre resekapacitet längs norra Älvstranden och snabbare koppling mellan Lindholmen och norra Biskopsgården. Genom den nya inriktningen skapas ännu bättre förutsättningar för de som bor eller arbetar i området att ta sig med kollektivtrafik mellan olika målpunkter i staden, vilket bidrar till en mer sammanhållen stad.

Under perioden har förvaltningen särskilt arbetat med områden i staden som har större socioekonomiska utmaningar för att koordinera och driva på planerad utveckling i Biskopsgården och Hjällbo samt med planeringsförutsättningar för en upprustning av Hammarkulletorget. Förvaltningen har även samverkat med AB Framtiden i syfte att realisera deras uppdrag med utveckling av hyresrätter.

Genom geodata och digitala tvilling i projekt, exempelvis EU-projektet CU Citiverse och Digitala tvilling för universell utformning inom tillgänglighet och universell utformning, skapas förutsättningar för jämlika miljöer, en stad för alla. Förvaltningen har även tagit fram nya vägledning, metodstöd och arbetet med universell utformning bidrar till att fler grupper kan använda och ta del av stadens miljöer på lika villkor.

I årets tillsynsplan har förvaltningen prioriterat att göra tillsyn på enkelt avhjälpta hinder på skolor för att bidra till att staden har tillgängliga lokaler som är inkluderande för de som behöver nyttja dem. Förvaltningens arbete med dispens från strandskydd och tillsyn över strandskyddsområden säkerställer allmänhetens tillgång till vatten och dess sociala fördelar bevaras. Till exempel genom att förelägga om att privatiserande delar som stängsel och privata bryggor ska tas bort.

2.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

För att förtydliga och förenkla stadens styrning har nämnden grupperat kommunfullmäktiges mål, politiska uppdrag samt politiskt antagna program och planer mot de tre hållbarhetsdimensionerna. Nämnden har tagit fram en strategi för respektive hållbarhetsdimension för att beskriva hur nämnden genom sitt uppdrag bidrar till dimensionen och måluppfyllelse. Inom den ekonomiska dimensionen har nämnden grupperat målen *Göteborg ska klara kompetensförsörjningen* och *Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor*.

Att attrahera, rekrytera, bibehålla och utveckla medarbetare är en prioriterad fråga i förvaltningens kompetensförsörjningsarbete. Att säkerställa att rätt kompetens

finns inom förvaltningen för att leverera på nämndens uppdrag bedöms utgöra en viktig del i en långsiktig plan för kompetensförsörjning. Därför har förvaltningen tagit fram en strategisk kompetensförsörjningsplan som ligger i linje med Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026. En av effekterna med den strategiska planen är att förvaltningen identifierat konkreta åtgärder för att säkra att rätt kompetens och resurser kan rekryteras eller behållas. Åtgärderna är bland annat intern kompetensutveckling, ökat fokus på rekrytering och marknadsföring samt aktivt deltagande på arbetsmarknadsmässor.

I förvaltningens analys under 2024 framgick det att förvaltningens framtida kompetensförsörjningsutmaningar ligger i svårigheter att kompetensförsörja inom yrkesgrupper så som samhällsplanerare med inriktning trafikanalys, mobilitet och parkering, planarkitekter med projektledarkompetens och erfarenhet av storstadsfrågor samt ingenjörer och specialister inom IT och GIS. Här har förvaltningen arbetat med partnerskap kopplat till rekryteringsfirmor och searchuppdrag för att hitta kompetensen på arbetsmarknaden. Förvaltningen har även sett över lönestrukturer för vissa marknadsutsatta yrkesgrupper för att säkerställa att arbetsgivaren upplevs konkurrenskraftig när det kommer till anställnings erbjudande.

Förvaltningen har medvetet ökat fokuset på kompetensförsörjningsfrågor i förvaltningens nulägesanalys inför 2025. Analysen ligger till grund för förvaltningens budgetarbete och skapar förutsättningar för att se förvaltningens samlade kompetensförsörjnings- och rekryteringsbehov för kommande år.

Förvaltningen bedömer även att det är av vikt att erbjuda konkurrenskraftiga anställningsvillkor och löner. Detta för att lyckas med rekrytering av kompetens och för att nå uppsatta mål och uppdrag. Därav utgör lönestrategiarbetet en viktig grund för att bibehålla kompetens och att attrahera kompetens från den privata marknaden.

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

För att förtydliga och förenkla stadens styrning har nämnden grupperat kommunfullmäktiges mål, politiska uppdrag samt politiskt antagna program och planer mot de tre hållbarhetsdimensionerna. Nämnden har tagit fram en strategi för respektive hållbarhetsdimension för att beskriva hur nämnden genom sitt uppdrag bidrar till dimensionen och måluppfyllelse. Inom den ekologiska dimensionen har nämnden grupperat målen *Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist* och *Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald*.

Förvaltningen arbetar med att kartlägga grön infrastruktur som ska fungera som planeringsunderlag. Underlaget kommer ge oss möjlighet att analysera och värdesätta natursystemen och även testa olika stadsutvecklingsförslag gentemot gröna indikatorer. Uppdraget Hela Stadens Grönska håller på att avslutas. Resultatet bedöms dels ge möjligheter till en strukturerad samverkan med privata och kommunala fastighetsägare samt tydliggöra hur vi kan arbeta med att kartlägga, värdera, effektbedöma och följa upp frågor kopplade till biologisk mångfald, ekosystemtjänster och värme.

I arbetet med Göteborgs utvidgade innerstad (GUI) har program Frölunda/Tynnered utformats med kopplingar till modellen. Modellen har även involverats i arbetet med inriktningsbeslut för Hjalmar Brantingsstråket, Gullbergssvass, Almanacksstråket och Södra Änggården. Samtliga detaljplaner

stäms även av mot GUI:n.

Uppföljningen för stadens bostadsbyggande per augusti visar 26 000 bostäder i pågående planering. Prognosen för helåret 2025 är att 2 200 bostäder kommer färdigställas. Bostadsbyggandet möter inte stadens befolkningsökning. Ett lågt bostadsbyggande under en längre period, där antalet färdigställda bostäder inte når upp till ökningen av antalet hushåll till följd av inflyttning och befolkningsökning, får betydande konsekvenser för bostadssituationen i Göteborg och försvårar bostadsbristen. Den vikande bostadsmarknaden har inneburit ett generellt minskat intresse för planering för nya bostäder i staden. Detta är särskilt tydligt i ytterområdena, framför allt i Nordost, där flera projekt bromsats in eller pausats helt på grund av vikande intresse från exploatör.

Förvaltningen arbetar med ett nytt bostadsförsörjningsprogram för att säkerställa goda boende för alla. Under våren har det nuvarande programmet följts upp för pågående och genomförda åtgärder inom stadens verksamheter. Lärdomar av uppföljningen ligger till grund för utformning av det nya bostadsförsörjningsprogrammet som beräknas antas 2027.

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

För att förtydliga och förenkla stadens styrning har nämnden grupperat kommunfullmäktiges mål, politiska uppdrag samt politiskt antagna program och planer mot de tre hållbarhetsdimensionerna. Nämnden har tagit fram en strategi för respektive hållbarhetsdimension för att beskriva hur nämnden genom sitt uppdrag bidrar till dimensionen och måluppfyllelse. Inom den ekologiska dimensionen har nämnden grupperat målen *Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist* och *Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald*.

Förvaltningen genomför ett strategiskt planeringsarbete för att ta fram inriktningsbeslut för Hjalmar Brantingsstråket, Gullbergsvass, Almanacksstråket och Södra Änggården i syfte att göra staden mer sammanhållen för att ge förutsättningar för 15-minuters staden.

Förvaltningens arbete bidrar till ekologisk hållbarhet genom satsningar på gång, cykel och trafiksäkerhet som främjar minskad biltrafik och därmed lägre utsläpp. Pilotinsatser inom gods, såsom elektrifiering, samlastning och off peak-leveranser, stärker förutsättningarna för fossilfria transporter och minskat buller. Planering för laddinfrastruktur och markanvändning är också viktiga steg mot en mer klimatanpassad stad. På sikt innebär detta renare luft, tystare stadsmiljöer och en mer hållbar resursanvändning.

Analys- och uppföljning utgör en betydande grund i stadens arbete med hållbart resande. Åtgärder genomförs och planeras för att nå målsättningarna i miljö- och klimatprogrammet. Detta gäller även för arbetet med strategiansvaret för Grön och Robust stad där omställningsåtgärder och andra åtgärder ytterligare behöver prioriteras för större måluppfyllelse. Åtgärder som pågår under 2025 inkluderar utbildningsmaterial om biologisk mångfald.

Digitala tvilling används i FoI-projekten Cirkulär livsmedelsförsörjning och Klimatneutrala Göteborg 2.0 som ska bidra till ekologisk hållbarhet.

Stadsbyggnadsnämnden fattade under våren beslut om att inrätta naturreservat vid Lärjeånsdalgång. Beslutet är överklagat vilket förlänger processen med bildandet. Under våren genomfördes samråd för biotopskydd av ålgräs i Askimsviken.

Förvaltningen arbetar med systematiska miljöarbete och har tagit fram miljömål och miljöplan som beaktar såväl direkt som indirekt påverkan. Det indirekta arbetet handlar om att ha kontroll på vilka delar av verksamheten som påverkar stadens framtida utformning och utveckling. I detaljplanearbetet görs exempelvis bedömningar av påverkan på transportsystemen. I dessa prioriteras planering i kollektivtrafikhärlägen och minskade parkeringstal. Tillsammans med planering för en betydande utbyggnad av spärvägsnätet innebär detta att pågående planering stödjer omvandlingen till ett ekologiskt hållbart transportsystem.

2.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

För att förtydliga och förenkla stadens styrning har nämnden grupperat kommunfullmäktiges mål, politiska uppdrag samt politiskt antagna program och planer mot de tre hållbarhetsdimensionerna. Nämnden har tagit fram en strategi för respektive hållbarhetsdimension för att beskriva hur nämnden genom sitt uppdrag bidrar till dimensionen och måluppfyllelse. Inom den sociala dimensionen har nämnden grupperat målen *Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet, Segregationen i Göteborg ska brytas* samt *Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov*.

Genom medveten planering av stadsmiljöer har nämnden bidragit till att ge förutsättningar för kommunal service. För att skapa god tillgång till välfärdsfunktioner har förvaltningen tagit fram ett behovs-PM med en geografisk indelning för att möta stadsutvecklingens behov. PM-et innehåller politiska målsättningar för bostäder och kommunal service och används som underlag till internt initierade stadsutvecklingsförslag.

Förvaltningen arbetar med att utveckla ett planeringsverktyg för faktisk tillgänglighet till välfärdsfunktioner som skola, vård och omsorg. Den faktiska tillgängligheten resulterar i ett tillgänglighetsmått vilket finns i GoKart. Måttet håller på att utvecklas för att komplettera mätning kopplat till stadens segregation.

Digitala verktyg och geodata har gett nämnden möjligheter att planera och visualisera det framtida Göteborg. Det ger förutsättningar för en stad med väl avvägd blandning av bostadsformer och verksamhetstyper vilket bidrar till en säkrare och mer levande stad.

Möjlighet att bo kvar och att delta i livet i staden är en viktig del i arbetet med den sociala dimensionen. Förvaltningen hanterar detta i grunduppdraget bland annat genom bidrag till bostadsanpassning, för att möjliggöra att befintliga bostäder blir tillgänglighetsanpassade, säkerställa tillgängligheten vid nybyggnation samt att genom tillsynsinsatser se över att enkelt avhjälpta hinder är omhändertagna i offentliga lokaler. Förvaltningen genomför ett utvecklingsarbete i syfte att effektivisera bostadsanpassningsverksamheten och bland annat korta handläggningstiderna för bostadsanpassningsbidrag.

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

För att förtydliga och förenkla stadens styrning har nämnden grupperat kommunfullmäktiges mål, politiska uppdrag samt politiskt antagna program och planer mot de tre hållbarhetsdimensionerna. Nämnden har tagit fram en strategi för respektive hållbarhetsdimension för att beskriva hur nämnden genom sitt uppdrag bidrar till dimensionen och måluppfyllelse. Inom den ekonomiska dimensionen har

nämnden grupperat målen *Göteborg ska klara kompetensförsörjningen* och *Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor*.

I arbetet med att skapa en attraktiv arbetsplats är ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete av stor vikt. Förvaltningen arbetar aktivt med arbetsmiljöfrågor, särskilt kopplat till den organisatoriska arbetsmiljön eftersom flera funktioner upplever hög arbetsbelastning. Förvaltningens verksamhet bedrivs i tillfälliga lokaler på grund av pågående ombyggnation av Traktören. Förvaltningen har därför särskilt fokus på att säkerställa att leveranserna inte påverkats i någon större omfattning samt att en god arbetsmiljö bibehållits. Arbetet sker tätt tillsammans med de fackliga parterna och lokalprojektets påverkan följs upp på olika nivåer i förvaltningen, genom exempelvis APT, förvaltningslednings- och chefsmöten.

Att stärka chefer i arbetslednings- och arbetsmiljöfrågor är avgörande utifrån så väl medarbetares hälsa som arbetsprestation. Förvaltningen fortsätter att utveckla verktyg, processer och riktlinjer för att ge goda förutsättningarna för en sund organisationskultur och en arbetsmiljö där medarbetarna kan utvecklas. Förvaltningen har sedan tidigare tagit fram en ledarskapsfilosofi för chefer samt upprättat ett chefs- och ledarskapsforum inom organisationen. Under våren har förvaltningen slutfört arbetet med Chefoskopet vilket är ett verktyg för att se över chefernas organisatoriska förutsättningar inom verksamheten. Förvaltningen har tagit fram en handlingsplan med syfte att stärka chefernas organisatoriska förutsättningar och handlingsplanen har beslutats av ledningsgruppen och förankrats i chefsledet.

3 Exploateringsnämnden

3.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Genom arbetet med planering, utformning och utbyggnad av en attraktiv och tillgänglig allmän plats bidrar exploateringsverksamheten till många av stadens mål kring social hållbarhet och en god gestaltad livsmiljö. Förvaltningen bidrar till att skapa attraktiva, trygga och tillgängliga offentliga miljöer i anslutning till exploateringsprojekten i alla delar av staden. Exploateringsprojekt i stadens mer utsatta områden har ofta en svagare exploateringsekonomi vilket kräver en ekonomisk helhetssyn kring exploateringsportföljen för att även kunna utveckla allmän plats i dessa områden.

Förvaltningen har under det senaste året arbetat tillsammans med stadsbyggnadsförvaltningen och socialförvaltningarna med att utveckla hur det sociala perspektivet i större utsträckning kan integreras i plan- och exploateringsprocessen (PLEX). Det handlar bland annat om att bedöma i vilka skeden och i vilken omfattning som socialförvaltningarna bör medverka med sin kompetens i plan- och exploateringsarbetet och hur man kan utveckla arbetet med sociala konsekvensanalyser och barnkonsekvensanalyser (SKA/BKA).

Förvaltningen har sedan 2024 arbetat tillsammans med stadsbyggnads-, stadsfastighets- och stadsmiljöförvaltningen för att ta fram en gemensam vägledning för delaktighet och inflytande kopplat till stadsutveckling. Delaktighet och inflytande innebär att berörda målgrupper bjuds in och får påverka det som rör deras vardag. Inom stadsutveckling kan detta ske på olika sätt beroende på syfte, tid och påverkansmöjlighet i ett projekt. Exempel på delaktighet är att ta emot och följa upp synpunkter, att skapa en djupare förståelse för ett område genom enkätstudie eller dialog och utforma en plats i medskapande process. Denna nya vägledning blev färdig under våren 2025 och syftar till att skapa samsyn kring vad delaktighet och inflytande innebär för stadsutvecklingen, ge stöd för att bedöma när och hur en delaktighetsprocess kan vara relevant och hjälpa till att planera en delaktighetsprocess.

Den typ av delaktig som är lämplig vid arbete med markanvisningar är i första hand inte direkt involvering/ kontakt med medborgare/ allmänheten utan genom dialog med socialförvaltningarna. För att skapa transparens så publicerar förvaltningen även nya markanvisningar på LinkedIn och på stadens sida "Göteborg växer". Förvaltningen har även provat en mer direkt delaktighet för markanvisning vid Tunnländsgatan 2024 och Gamlestaden 2025 som avser studentbostäder och där studenter var delaktiga i utvärderingen men effekterna av detta arbetssätt har inte utvärderats ännu.

3.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Inom stadsutvecklingen finns verktyg som i flera fall kan utvecklas och genom samverkan bättre synkroniseras för en ökad effekt. Exempel på verktyg är att planera för en variation i bostadsbeståndet på områdesnivå. Ett annat verktyg är att arbeta med god gestaltning av den byggda miljön som kan bidra till att knyta ihop

områden men också minska segregationens negativa effekter. Det är angeläget att arbeta med gestaltungsprinciper och planbestämmelser som samtidigt ger exploateringsprojekten förutsättningar att upprätthålla en god projektekonomi.

Förvaltningen deltar i forum för stadengemensam samverkan där ett tjugotal av stadens förvaltningar möts på stadennivå och stadsområdesnivå. I detta forum kan förvaltningarna skapa en gemensam bild av läget i staden och stadsområdena och gemensamt identifiera och prioritera behov av samverkansinsatser. Aktuella områden för samverkan är trygghetsarbete, folkhälsoarbete, sociala erfarenheter i samhällsplaneringen och samverkan med civilsamhället där förvaltningen har särskilda möjligheter att bidra till att utveckla sociala erfarenheter i samhällsplaneringen.

Markägandet är ett viktigt verktyg som staden kan använda för att bidra till att bryta segregationen. Idag ligger ett stort fokus i dialogen och styrningen på markanvisningar. Risken är då att vi missar det större greppet och de möjligheter som markägandet ger då många förutsättningar sätts i andra delar av processen med utveckling av stadens mark. Störst möjligheter att nå effekt bedöms finnas i det strategiska och taktiska arbetet med stadsutvecklingen. Detta är arbete som stadsbyggnadsförvaltningen ansvarar för och där förvaltningen bidrar. Exempelvis sker detta i översiktsplanen, ÖISS, områdesplanering, prioritering av projekt där exploateringsekonomi för staden som helhet blir en viktig del.

Markanvisningarna är ett resultat av vilka projekt som initieras och prioriteras i staden och hur de fylls med innehåll. Något som styrs genom markanvisning idag är upplåtelseformen där en av målsättningarna är att komplettera med den upplåtelseform som saknas på platsen. Tillsammans med andra aspekter som projektets ekonomi och särskilda förutsättningar på platsen ligger det till grund när exploateringsnämnden beslutar om markanvisningen. Även tidpunkten för markanvisningen är viktig att beakta. Historiskt har staden markanvisat tidigt långt innan planarbetet har påbörjats vilket gör det svårare att ställa nya aktuella krav i dessa projekt. I nya projekt idag sker markanvisning först efter att ett stadsutvecklingsförslag har tagits fram inför uppstart av detaljplan, under planarbetet eller på en färdig detaljplan. Genom att markanvisningen sker i rätt skede kan man i större utsträckning ställa rätt krav utifrån projektets förutsättningar.

3.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Förvaltningen befinner sig på en konkurrensutsatt marknad och har svårt att fullt ut kunna bemanna organisationen med nödvändig och rätt kompetens.

Att bidra till att staden klarar kompetensförsörjningen är ytterst angeläget och att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla medarbetare är för Exploateringsförvaltningen en prioriterad fråga. Genom dialog och utvärdering av förvaltningens nuvarande bemanning och framtida behov pågår ett systematiskt arbete med att säkerställa att organisationen är rätt bemannad för att klara sitt uppdrag på såväl kort som lång sikt. Det innefattar även ett arbete med en strategi för konsultanvändning.

I förvaltningen pågår ett arbete med att säkerställa att förvaltningens kompetensförsörjningsplan går i linje med och har beaktat aktiviteter och uppdrag i stadens kompetensförsörjningsplan. Det handlar bland annat om att attrahera och behålla redan anställda medarbetare men att även kunna rekrytera på en konkurrensutsatt marknad.

Förvaltningen har även tagit emot praktikanter samt samarbetat med högskolor som

en del i den långsiktiga kompetensförsörjningen.

Ett exempel på ett ganska nyligen påbörjat kompetensutvecklingsinitiativ är ett systematiskt arbeta tillsammans med andra förvaltningar inom stadsutveckling skapa förutsättningar för utveckling för till exempel morgondagens chefskandidater. Ett ytterligare exempel är att mer systematisk utveckla ett mentorskap mellan ny och mer erfaren kompetens.

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

Lågkonjunkturen påverkar fortsatt framdriften i exploateringsverksamheten vilket bland annat innebär att antalet byggstarter är få. I områden med bättre marknadsläge så ser vi en försiktig ökning av antalet av byggstarter medan i områden med sämre marknadsläge så är det svårt att få ekonomi i projekten vilket innebär att byggstarter förskjuts framåt i tiden. Några projekt har avbrutits på grund av problem med att få ekonomi i projekten. Det låga antalet byggstarter kommer att resultera i ett lågt antal färdigställda bostäder de kommande åren. Senast Göteborg hade en färdigställandevolym under 2 000 bostäder per år var under åren efter finanskrisen 2009 till 2011.

På grund av ett högre kostnadsläge vid utbyggnad av allmän plats och lägre bygggrättsvärden vid försäljning av byggrätter så är det många projekt som visar negativa projektnetton. På några års sikt kan detta innebära att staden inte klarar självfinansieringskravet inom exploateringsverksamheten. Det är därmed prioriterat att portföljen fylls på med projekt med positiva netton.

Hittills under året har tre markanvisningar genomförts. Markanvisningarna har innehållit 772 bostäder med fördelningen 310 hyresrätter, 414 bostadsrätter och 25 småhus. Under året har förvaltningen haft särskilt fokus på de politiska målen gällande klimatneutralt byggande och återbruk, gestaltning med varierande och uttrycksfulla fasader samt upplåtelseformer.

Arbetet med utbyggnad av allmän plats utvecklas för att bättre integrera miljömässig hållbarhet i genomförandet. Verktyg för att stötta projekten att arbeta mot uppsatta miljömål kommer att tas fram under året.

Minskad hemlöshet

Förvaltningen samordnar årligen en kartläggning av hemlöshet i staden. Totalt sett visar årets kartläggning att antalet personer, vuxna och barn i hemlöshet är 3 019 personer, vilket är en minskning med 181 personer sedan kartläggningen 2024.

I årets mätning har 2 185 hushåll registrerats som hemlösa, vilket innefattade 2 377 vuxna och 642 barn. Kartläggningen visar att de främsta orsakerna till hemlöshet, 89 procent, är skadligt bruk och beroende samt psykisk ohälsa. Majoriteten av dessa är män i ensamhushåll.

Antalet barn i hemlöshet har minskat. En trolig förklaring till minskningen är stadens förebyggande arbete och andra insatser riktade till barnfamiljer som exempelvis kommunala kontrakt.

Indikator	2021	2022	2024	2025
Totalt antal hushåll	2 405	2359	2169	2 185
Totalt antal barn	597	697	800	642

Indikator	2021	2022	2024	2025
Antal hushåll i akut hemlöshet	451	277	263	225
Antal barn i akut hemlöshet	138	120	130	112

Kommunfullmäktige beslutade den 18:e juni 2025 om en ny hemlöshetsplan
"Göteborgs Stads plan mot hemlöshet 2025- 2026"

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

Förvaltningen har arbetat med att ta fram indikatorer för att följa upp arbetet inom exploateringsprojekten utifrån stadens mål i miljö- och klimatprogrammet, vilket väntas bidra till att synliggöra hur arbetet inom biologisk mångfald, minskad klimatpåverkan och ökad robusthet samt hållbart resande ser ut.

Inom fokusområde att *prioritera ekosystemtjänster i stadsutveckling och markförvaltning* så har olika kunskapshöjande aktiviteter genomförts.

Förvaltningen medverkar i pågående arbete inom strategiområdet *grön och robust stad* samt har startat upp arbetet med uppdrag från budget och genomförandeplan gällande ökad biologisk mångfald i exploateringsprojekt samt uppföljning av kompensationsåtgärder. Därtill pågår arbete kopplat till ökad krontäckningsgrad i staden.

Arbetet med att skapa förutsättningar för hållbar resursanvändning och lokal matproduktion har fortgått.

Inom fokusområdet att *öka förvaltningens arbete med hållbart resande* sker löpande arbete inom mobilitetsavtal, gröna res- och transportplaner, förvaltningen har också utökat en tjänst inom specialistområdet hållbar mobilitet. Handlingsplan 2025 för hållbart resande har tagits fram och arbetet med gröna res- och transportplaner har intensifierats i Evenemangsområdet och Backaplan. Forskningsprojekten GotPark och HoMoSE bidrar med ny kunskap om mobilitetsavtal, parkeringstal och hållbart resande. Förvaltningen har också deltagit i ett brett kunskapsutbyte med andra svenska och europeiska städer.

Förvaltningen har även tagit viktiga steg inom fokusområdet hållbart byggande. Införandet av fossilfritt bränsle i entreprenadupphandlingar samt användning av eldrivna lastbilar och maskiner i stora projekt ger betydande utsläppsminskningar. Förvaltningen har även påbörjat implementering av metodik för klimatkalkyler i projekt. Inom arbete med cirkulär masshantering har bland annat vägledningsmaterial tagits fram och projektet går under andra halvan av 2025 in i ett nytt skede. Förvaltningen har utökat med en tjänst inom hållbart anläggningsbyggande.

Arbetet med utbyggnad av allmän plats utvecklas för att bättre integrera miljömässig hållbarhet i genomförandet. Verktyg för att stötta projekten att arbeta mot uppsatta miljömål kommer att tas fram under året.

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

Förvaltningen har etablerade arbetssätt och strukturer inom såväl

samverkansarbetet som det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förhoppningen är att kunna fånga eventuella utmaningar i arbetsmiljö och arbetsvillkor i ett tidigt skede. Att ge cheferna stöd i såväl arbetslednings- som arbetsmiljöansvaret är en viktig del i att skapa en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. Den årliga medarbetarenkäten och det efterföljande arbetet ger ett underlag för att i dialog med chef och medarbetare kunna fånga arbetsmiljöutmaningar som till exempel hög arbetsbelastning eller liknande att arbeta vidare med. Förvaltningen fortsätter att utveckla verktyg, processer och riktlinjer för att ge de bästa möjliga förutsättningarna för en sund organisationskultur och en arbetsmiljö där medarbetarna kan utvecklas. Arbetet med chefskopet bidrar till att identifiera utmaningar och utveckla chefers organisatoriska förutsättningar.

4 Förskolenämnden

4.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

Göteborgs Stads budget för 2025 innehåller sju övergripande mål som gäller för samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Målen gäller för hela mandatperioden och måluppfyllelse ska eftersträvas snarast möjligt. Målen ska omsättas i praktisk handling av nämnder och bolagsstyrelser och anpassas till deras specifika verksamhet.

Förskolenämnden har specificerat vad nämnden ska göra för att bidra till måluppfyllelsen kopplat till kommunfullmäktiges budgetmål i samband med beslut om genomförandeplan 2025 (2024-11-27 § 202 N608-3236/24).

I nedanstående avsnitt finns en beskrivning över vilka insatser förskoleförvaltningen genomför med utgångspunkt från nämndens genomförandeplan och vilka effekter som syns hittills.

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

Förskolenämnden bidrar till måluppfyllelse genom att säkerställa en likvärdig kvalitet i stadens förskolor, kompensera för barn olika förutsättningar, stärka barnrättsarbetet och genom arbetet mot diskriminering, för jämställdhet och HBTQI-frågor.

Under första halvåret 2025 har förskoleförvaltningen genomfört en rad insatser för att säkerställa en likvärdig kvalitet i stadens förskolor. Det har skett en omfattande rekrytering av barnskötare och förskollärare. Rekryteringen fortsätter även till hösten. Förskoleassistenter vidareutbildas till barnskötare. Under våren har 17 förskoleassistenter blivit färdigutbildade till barnskötare och till hösten är 90 förskoleassistenter i utbildning. Utifrån insatserna har andelen utbildad personal totalt ökat från 89,8 procent i oktober 2024 till 91,0 procent i maj 2025 och förskollärartätheten i utsatta områden har ökat.

Förskoleförvaltningen har under våren sett över systematiken och strukturen för uppföljning av förskolornas kvalitet. Tillämpning påbörjas i september.

Det pågår också insatser för att stärka arbetet utifrån det kompensatoriska uppdraget. Förskoleförvaltningen håller på att se över resursfördelningsmodellen. Första steget handlar om att ta fram tydligare styrning och uppföljning av strukturbeloppet, det vill säga det stöd som ges till förskolor för att kompensera för barns olika förutsättningar.

Vidare arbetar förvaltningen med att säkerställa en likvärdig hantering kopplat till barn i behov av särskilt stöd. Arbetet består av flera delar däribland framtagning av gemensamma definitioner, en ny ekonomimodell och långsiktig planering gällande organisering av specialförskola.

Utifrån läroplansområdet normer och värden arbetar förvaltningen kontinuerligt mot diskriminering, för jämställdhet och HBTQI-frågor. I den nya modellen för uppföljning av förskolornas kvalitet ingår uppföljning av förskolornas arbete mot diskriminering och kränkande behandling. Förvaltningen genomför också stickprovskontroller inom området. Enligt ny hanteringsordning som fastställts under våren följs kränkningsärenden upp samlat och rapporteras till nämnd i

samband med delårsrapport augusti och årsrapporten varje år, se vidare under avsnitt 4.4.

Det pågår också ett arbete med att se över omhändertagandet av Göteborgs Stads program och planer utifrån den nya rutinen för hantering av program och planer som förvaltningen tagit fram under våren.

Förvaltningen genomför även insatser för att stärka barnrättsarbetet. Bland annat håller förvaltningen på att ta fram en barnrättsstrategi och en rutin gällande barnkonsekvensanalyser.

4.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Förskolenämnden bidrar till måluppfyllelse genom att genomföra insatser för att locka utbildad personal till utsatta områden, säkerställa god språkkompetens bland personalen, utveckla arbetssätt för att fler barn ska gå i förskola och ökad närvaro, motverka hedersrelaterat våld och förtryck, stärka arbetet med tidiga och förbyggande insatser tillsammans med andra aktörer samt fördela resurser utifrån barnens förutsättningar.

Förskolenämnden har beslutat om en rad insatser som förskoleförvaltningen ska genomföra för att locka utbildad personal till socioekonomiskt utsatta områden. Förvaltningen har startat samtliga insatser under våren, bland annat pågår ett aktivt arbete med att öka andelen förskollärare i områden med sociala utmaningar, en utredning gällande särskilda anställningsvillkor har genomförts och sju timmars arbetsdag har införts på ytterligare två förskolor.

Det pågår även en rad insatser för att stärka personalens språkkompetens. Förvaltningen har utökat kompetensutvecklingsinsatser kopplade till språk och infört språktest vid nyrekrytering. Vidare har också personalens språkbruk i svenska inkluderats som ett kvalitetskriterium i den nya modellen för systematisk uppföljning av förskolornas kvalitet som förvaltningen tagit fram under våren.

Ett flertal insatser för att utveckla arbetet med den uppsökande verksamheten genomfördes redan under 2024. Under 2025 undersöker förvaltningen möjligheter att stärka det individinriktade uppsökande arbetet och uppföljningen. En kartläggning av de barn som inte är inskrivna pågår för att öka kunskapen om var barnen är och eventuella faktorer som påverkar inskrivning.

Förskoleförvaltningen genomför också en rad insatser för att öka barns närvaro i förskolan. Det handlar bland annat om systematisk uppföljning av närvarostatistik, motiverande samtal med vårdnadshavare, informationsträffar med målgrupper samt uppdatering och översättning av informationsmaterial.

Under första halvåret har förvaltningen även sett över och vidareutvecklat arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck utifrån de rekommendationer som nämnden fått från stadsrevisionen, påbörjat en kartläggning gällande familjecentraler och börjat titta på inriktning och uppföljning gällande användandet av strukturbeloppet.

Det syns en positiv utveckling inom flera områden. Andel barn 3–5 år som är inskrivna i förskoleverksamhet har ökat från 95,3 procent i maj 2024 till 95,5 procent i maj 2025. Barnens närvarosnitt har ökat från 67,0 procent ackumulerat till och med maj 2024 till 67,6 procent 2025. Störst ökning syns i Nordost som ökat från 61,7 procent i maj 2024 till 62,8 procent i maj 2025. I Nordost har även förskollärartätheten ökat. Under våren har 89 500 besökare noterats på stadens öppna förskolor vilket är 3500 fler än under våren 2024.

4.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Förskolenämnden omhändertar målet genom förvaltningens arbete utifrån framtagna plan för kompetensförsörjning.

Förvaltningen har i sin kompetensförsörjningsplan identifierat åtta strategier som är viktiga för att möta verksamhetens utmaningar idag och kommande år. Strategierna handlar exempelvis om att stärka ledarskapet, förlänga arbetslivet, stödja medarbetares utveckling, prioritera arbetsmiljöarbetet, använda kompetensen rätt och att rekrytera bredare.

Utifrån strategierna i kompetensförsörjningsplanen har förvaltningen bland annat:

- Genomfört språkhöjande insatser i svenska språket, valideringsutbildningar till barnskötare samt utbildning i ledarskap för förskollärare.
- Infört språktest vid nyrekrytering av barnskötare.
- Påbörjat arbete med att erbjuda specialistutbildning och mentorskap för barnskötare.
- Genomfört insatser för att förbättra chefers organisatoriska förutsättningar och stärka ledarskapet. Ambitionen är att långsiktigt minska antalet medarbetare per chef utifrån behov, för att möjliggöra ett nära ledarskap. Som ett led i det utökar förvaltningen med tio chefstjänster under 2025.
- Lanserat förvaltningens nya chefs- och ledarutvecklingsplattform. I denna ingår exempelvis mentorsprogram för chefer, basutbildningar i arbetsgivarkompetens och introduktionsprogram för nya chefer

Förvaltningen har påbörjat ett arbete med att förtydliga befattningen förste förskollärare samt rollen förskollärare med uppdrag utanför barngrupp. Syftet är att skapa tydliga och attraktiva arbetsuppgifter som stärker förskolans struktur och ledarskap, och som därigenom bidrar till en mer effektiv och hållbar kompetensförsörjning.

Stadens befolkningsprognos visar att antalet barn i förskoleålder förväntas fortsätta minska under de kommande åren. Detta innebär att verksamheten successivt behöver anpassa personalorganisationen i relation till det förändrade behovet. Förvaltningens mål är samtidigt att höja kompetensen och öka grundbemanningen, i korrelation till sjunkande barnantal.

Nämnden har bidragit till måluppfyllelsen för målet genom att andelen utbildad personal har ökat jämfört med föregående år: från 89,8 procent i oktober 2024 till 91,0 procent i maj 2025. Specifikt har andelen förskollärare minskat något, från 37,7 procent till 36,7 procent, medan andelen barnskötare ökat från 52,1 procent till 54,3 procent. Förklaringen till att det är en lägre andel förskollärare är att förvaltningen rekryterat barnskötare för att höja grundbemanningen på förskolorna. Förvaltningen arbetar långsiktigt med målsättningen att höja kompetensen i hela organisationen och kortsiktigt med att öka grundbemanningen för både barnskötare och förskollärare. Prognosen för helåret visar att andelen förskollärare beräknas uppgå till 38 procent och andelen barnskötare till 54,6 procent.

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

Målet berör förskolenämnden i begränsad omfattning.

Förskolenämnden bidrar till måluppfyllelsen genom att arbeta för att förbättra barns utemiljöer, både på förskolegårdar och i deras närmiljö.

Förvaltningen deltar aktivt i stadens stadsutvecklingsprocesser och bevakar att styrdokument kopplade till byggnation av förskolor följs. På detta sätt bidrar förvaltningen till att barns behov av gröna och stimulerande miljöer lyfts i arbetet med ny bebyggelse, trots begränsade påverkansmöjligheter utanför förskolans tomt.

För att stärka samarbetet kring miljön runt förskolor planerar förvaltningen att utöka sin samverkan med stadsmiljöförvaltningen. Syftet är att föra en gemensam dialog om hur barns utemiljöer kan stärkas i ett tidigt skede av stadsplaneringen.

Förvaltningen har även påbörjat ett arbete med att ta fram ett rumsfunktionsprogram för förskolors utemiljöer. Syftet med dokumentet är att stödja en ökad grad av grönska på stadens förskolegårdar och att skapa bättre förutsättningar för likvärdiga och stimulerande utemiljöer för barn, oavsett stadsdel. Arbetet sker i nära samverkan med stadsfastighetsförvaltningen.

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

Förskolenämnden bidrar till måluppfyllelsen genom att arbeta med hållbarhetsfrågor i undervisningen, utveckla arbetet med giftfri förskola, åtgärder för minskat matsvinn, bättre avfallshantering och ökade inköp av ekologiska livsmedel. Förvaltningen arbetar utifrån nämndens miljöplan, vilken beskriver inriktning och systematik för att minska verksamhetens miljöpåverkan. Miljöplanen innefattar tre mål som handlar om avfall, återbruk och livsmedel. Målen i miljöplanen följs upp i samband med årsrapporten.

Hållbarhetsperspektivet är en central del av förskolans grunduppdrag enligt skollag och läroplan, där barnens förståelse för natur, miljö, biologisk mångfald och klimatpåverkan utvecklas genom undervisningen. Arbetet med att uppdatera konceptet för giftfri förskola är påbörjat och planeras färdigställas och förankras under hösten.

En modell för uppföljning av matsvinn finns men kräver fortsatt implementering. Ett arbete för att minska tallrikssvinn har påbörjats. Under hösten planerar förvaltningen en avfallskartläggning där besök ska ske på varje förskola för att kartlägga behov och kunna ge stöd till verksamheten. Ett avfallskoncept har börjat införas för mötescenter och kontor. Förvaltningen håller på att ta fram ett motsvarande koncept för förskolorna.

Förskolenämnden har i uppdrag från kommunfullmäktige att andelen ekologisk mat ska vara minst 60 procent 2026. I budget för 2025 är ett delmål satt till 55 procent. Andelen ekologiska livsmedel uppgick i juli till 53 procent. Bedömningen är att förvaltningen kommer nå delmålet för 2025.

4.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Förskolenämnden bidrar till måluppfyllelsen genom att prioritera förskolornas förutsättningar, stärka stödet som förskolorna behöver för att leva upp till sitt kompensatoriska och grundläggande uppdrag, minska administrationen samt säkerställa att behovet av förskoleplatser beaktas i ett tidigt skede i stadsplaneringen.

Inför 2025 ringade förskolenämnden in fem prioriterade utvecklingsområden. Fyra av dessa områden är starkt kopplade till förskolornas förutsättningar. Det pågår

bland annat insatser för att öka andelen utbildad personal och personaltätheten i verksamheten, förbättra arbetsmiljön och ge cheferna bättre förutsättningar.

Det pågår också ett arbete med att se över resursfördelningsmodellen. Översynen hanteras i två steg. Under 2025 ta förvaltningen fram tydligare styrning och uppföljning kopplat till strukturbeloppet, som ett led i att säkerställa det kompensatoriska uppdraget. I nästa steg ska själva konstruktionen av resursfördelningsmodellen ses över. Det sker först inför budget 2027 för att det ska kunna ske en god förankring i verksamheten. Konstruktionen ses över för att säkerställa både det grundläggande och kompensatoriska uppdraget.

En annan insats som förskoleförvaltningen genomfört under våren 2025 är att ta fram en ny systematik och struktur för uppföljning av förskolornas kvalitet. Arbetet utifrån ny struktur och systematik startar i september.

Vidare arbetar förvaltningen med att minska administrationen för att frigöra tid och resurser till kärnverksamheten. Utifrån tidigare uppdrag från kommunfullmäktige togs det redan under 2023 fram ett antal aktiviteter i syfte att minska administrationen. Arbete med aktiviteterna pågår, det handlar bland annat om automatisering av flöden, införande av digitala systemstöd och att undersöka hur AI kan användas som stöd för administrativa arbetsuppgifter. Under våren 2025 har förvaltningsdirektören även utsett en intern utredare som fått ansvar för att kartlägga centralt organiserade uppdrag och arbetsuppgifter inom processer för utveckling och kvalitet. Syftet med utredningen är att föreslå åtgärder som bidrar till att minska kostnader för den centrala administrationen.

Det syns en positiv utveckling inom flera områden. Utifrån de insatser som görs kopplade till nämndens utvecklingsområden har bland annat personaltätheten och andel utbildad personal totalt ökat samtidigt som sjukfrånvaron minskat. Det syns också effekter på antal årsarbetare inom yrkesgrupperna handläggare och administratörer som minskat i relation till samma period föregående år.

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

Förskolenämnden omhändertar målet genom förvaltningens arbete kopplat till strategi för hållbar arbetsmiljö och minskad sjukfrånvaro 2024–2026, samt till förvaltningens kompetensförsörjningsplan där arbetsmiljö och arbetsvillkor ingår som centrala delar.

Utgångspunkten för förvaltningens arbete kopplat till arbetsmiljö är att tidigt fånga upp risker för ohälsa, synliggöra positiva arbetsmiljöfaktorer, säkra upp det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbeta med aktiva åtgärder. Med bakgrund av att hög sjukfrånvaro fortsatt är en utmaning har det tagits fram en strategi för en hållbar arbetsmiljö och minskad sjukfrånvaro 2024–2026 med utvecklade arbetssätt i form av riktat stöd. Arbetssättet innebär blandat annat att HR ger mer stöd till de arbetsplatser och chefer som behöver det mest.

Den totala sjukfrånvaron har minskat från 10,6 procent per maj 2024 till 10,2 procent 2025 för motsvarande period. Sjukfrånvaron 1 till 14 dagar har ökat med 0,1 procentenheter till 3,8 procent och sjukfrånvaron från 15 dagar har minskat med 0,6 procentenheter till 6,3 procent. Strategin och de vidtagna åtgärderna är långsiktiga och de fulla effekterna förväntas successivt realiseras över tid. Enligt strategin är målvärdet för den totala sjukfrånvaro 9,5 procent och 3,5 procent för sjukfrånvaro 1 till 14 dagar för 2026.

Vidare är förvaltningens arbete med chefers förutsättningar och chefs- och

ledarutveckling viktiga delar i arbetet för en hållbar arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. Forskning visar att det finns samband mellan ledarskap, sättet att leda, och medarbetarnas psykosociala arbetsmiljö. Ett nära ledarskap som arbetar hälsofrämjande med individinriktade insatser för medarbetaren har betydelse för den psykosociala arbetsmiljön.

Resultatet från den senaste medarbetarenkäten visar förbättringar inom samtliga områden för medarbetare, med undantag för styrning och löneprocess. Även cheferna uttrycker ökad nöjdhet och framsteg inom alla områden. Störst förbättringar syns inom arbetsbelastning/ återhämtning samt ledarskap. Chefer i förskoleförvaltningen är nöjdare än chefer inom staden och ligger högt över genomsnitt särskilt gällande lön, utveckling och motivation. Både medarbetare och chefer visar höga värden på kommunikationsindex och en ökad upplevelse av trygghet på arbetsplatsen.

Även om det enligt svaren från både medarbetare och chefer har skett framsteg vad gäller arbetsbelastning och återhämtning är det fortsatt ett utvecklingsområde. Hur ledningen fångar upp medarbetarnas och chefernas synpunkter och idéer samt återkopplar är också ett förbättringsområde. Insatser som pågår för att förbättra detta är bland annat förstärkning av det nära ledarskapet, kontinuerliga dialoger och verksamhetsbesök samt utveckling av arbetssätt och underlag för APT.

5 Grundskolenämnden

5.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

Göteborgs Stads budget för 2025 innehåller sju övergripande mål som gäller för samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Målen gäller för hela mandatperioden. Nedan beskrivs uppföljning av hur grundskolenämnden har tagit sig an målen, hur dessa hänger samman med program och planer inom området samt hur nämndens verksamhet har bidragit till måluppfyllelse.

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

Skolans främsta bidrag till ett jämlikt samhälle är god utbildning som möjliggöra att alla elever får möjlighet att fortsätta till vidare studier och yrkesliv. Att få en större andel av eleverna att nå gymnasiebehörighet är högsta prioritet för grundskolenämnden och kan på sikt bidra till en tryggare och mer jämlik stad. Årets uppföljning av kunskapsresultat inom såväl anpassad grundskola som grundskola ger en försiktigt positiv bild av utvecklingen. Det är särskilt högindexskolorna som har gjort stora förbättringar avseende elever i årskurs 6 och 9. Resultaten i lågindexskolorna är däremot relativt stillastående. Det krävs resultat från flera år för att säkert kunna säga om detta är en trend som i så fall stärker likvärdigheten mellan skolor, vilket i sig kan bidra till en mer jämlik stad.

Förutom nämndens grunduppdrag bidrar nämnden till målet genom Skola som arena, ett arbetssätt för att öppna upp skolan som en mötesplats utanför skoltid och därigenom bidra till jämlika uppväxtvillkor. Mer information om Skola som arena finns kopplat till målet *Segregationen i Göteborg ska brytas*.

Skolan ska förmedla och förankra respekt för mänskliga rättigheter och grundläggande demokratiska värderingar. Det systematiska värdegrundsarbetet är basen för skolornas strävan efter att alla elever ska vara trygga i skolan. Förvaltningen stöttar skolorna i förbättrad systematik i arbete med bland annat HBTQI, elevinflytande samt mot rasism. Uppföljning av värdegrundsarbetet ingår i skolornas och huvudmannens systematiska kvalitetsarbete.

Det ingår vidare i skolans uppdrag att ge eleverna inflytande över utbildningen anpassat efter ålder och mognad. Detta är en viktig del av att rusta eleverna för att bli aktiva samhällsmedborgare. Nämnd och förvaltningsarbetare med ett antal utpekade dialogskolor för att från huvudmannanivån få med elevers och vårdnadshavares synpunkter i kvalitetsarbetet och ärenden som berör dem. Kontinuerlig dialog med elever och vårdnadshavare bedöms även vara nödvändigt i arbetet för att anpassa skolstrukturen till nya demografiska förutsättningar.

I läroplanen för grundskolan står att alla elever ska lära sig om minoriteternas historia och kultur och att elever tillhörandes någon av de nationella minoriteterna har rätt till modersmålsundervisning i sitt minoritetsspråk. Alla vårdnadshavare informeras om rätt till modersmålsundervisning och den utökade rätten till modersmålsundervisning i nationellt minoritetsspråk. För att stärka de nationella minoriteternas kultur och historia uppmärksammar flera skolor nationella minoriteters högtidsdagar. I arbetet med romsk inkludering är brobyggare en viktig funktion som arbetar som en länk mellan hemmet och skolan samt genom att stötta skolor, elever och vårdnadshavare på olika vis med målet att romska elever ska avsluta grundskolan med godkända betyg

5.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

För att bryta segregationen i Göteborg satsar grundskolenämnden på att både arbeta långsiktigt och att genomföra olika riktade insatser mot skolor i socioekonomiskt utsatta områden. I grunden ligger nämndens resursfördelningsmodell som omfördelar ekonomiska resurser utifrån en statistisk modell om elevers förutsättningar att nå målen i årskurs 9, utifrån ett antal socioekonomiska faktorer.

Våren 2025 gjorde många skolor i socioekonomiskt utsatta områden påtagliga förbättringar av kunskapsresultaten. Dessa resultathöjningar verkar kunna tillskrivas ett långsiktigt systematiskt arbete med att bland annat förbättra trygghet, studiero, sätta in tidiga stödinsatser samt ett starkt fokus på att höja undervisningens kvalitet. Förvaltningen har under flera års tid arbetat för öka andelen legitimerade lärare i skolor som ligger i socioekonomiskt utsatta områden. Nämndens uppföljning från mars visar att det har skett en markant utjämning gällande legitimationsgrad mellan olika skolor vilket har förbättrat förutsättningarna för att fler elever ska klara skolan och därigenom till att minska segregationen. Läs mer under målet om kompetensförsörjning.

Bland förvaltningens riktade insatser finns lovskola för lågstadielever (utöver den lovskola för årskurs 8 och 9 som är obligatorisk för huvudmän att anordna) som även i år har gett positiva resultat, med elever som förbättrat sin läsförmåga och uppskattat den trygga miljön. Simundervisningen har utökats i de yngre åldrarna, och även om det krävs långsiktiga insatser för att se full effekt har den mottagits väl.

Insatsen *Skola som arena* bidrar även i år till att elever i socioekonomiskt utsatta områden får en större möjlighet att delta i fritidsaktiviteter. Skola som arena har hittills haft 65 000 besök under 2025. Könsfördelningen är fortsatt jämn, med en liten övervikt för pojkar som står för 52 procent av besöken. Barn som går i anpassad grundskola deltar också i aktiviteter. Arbetssättet lyckas mobilisera vårdnadshavare och andra viktiga vuxna i områdena, en positiv utveckling som ska förstärkas ytterligare under hösten.

Sammantaget visar arbetet att en kombination av långsiktigt arbete och riktade insatser inom undervisning, lärarkompetens och fritidsaktiviteter har betydelse i arbetet för att bryta segregationen och utjämna skillnader mellan skolor.

5.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Målet följs i huvudsak upp genom indikatorn andel legitimerade lärare. På grund av systembrister har Skolverket inte kunnat lämna ut uppgifter från legitimationsregistret. Därför flyttas redovisningen och analysen av legitimationsgraden till årsrapporten. Tidigare uppföljning har visat en generell positiv förflyttning.

Förvaltningen har sedan nämndens etablering framgångsrikt drivit flera strategier för att stärka kompetensförsörjningen. Dessa har i synnerhet riktats mot socialt utsatta skolor, vilket bidragit till ökad legitimationsgrad och kontinuerligt minskande legitimationsgap mellan stadens låg- och högindexskolor.

Socioekonomiskt viktad resursfördelning har möjliggjort bättre arbetsvillkor, som färre elever per lärare och fler stödjande roller i högindexskolor, vilket i sin tur bidragit till minskad arbetsbelastning och tryggare arbetsmiljöer.

Nyttjande av karriärtjänster, med löneökningar på 10 000 kronor för förstelärare, har till del bidragit till att attrahera erfarna lärare till högindexskolor. Dock behöver kopplingen mellan nyttjande av karriärtjänster och utvecklingen av

undervisningens kvalitet stärkas.

Samverkan med lärosäten har inneburit att lärarstudenters verksamhetsförlagda utbildning har prioriterats mot högindexskolor, vilket underlättat rekrytering och effekten av förvaltningens introduktionsprogram samt främjat deltagande skolors kompetensutveckling.

Statsbidragsfinansierade arbetsmiljöinsatser har förstärkt bemanning och kompetensutveckling, vilket i flera skolenheter bidragit till tryggare arbetsmiljö, minskad stress och lägre personalomsättning. Dock finns stora utmaningar med den kortsiktiga finansieringen.

Satsningen på en förvaltningsgemensam introduktion för nyexaminerade lärare och deras mentorer som pågått ett par år är framgångsrik både för att rekrytera nya medarbetare och för att bättre rusta nyexaminerade så att de stannar i yrket och på arbetsplatsen. Inom några pilotskolor i Nordost pågår ett utvecklingsarbete för hur lektorstjänster och stärkt stöd till enheternas kompetensförsörjning kan stärka undervisning på vetenskaplig grund och attrahera kvalificerade lärare.

Det kompensatoriska uppdraget behöver ytterligare stärkas och ambitionsnivån i arbetet med att motarbeta pedagogisk segregation höjas till att socialt utsatta skolenheter behöver attrahera, rekrytera och behålla stadens bästa lärare.

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

Kommunal service, exempelvis i form av grundskola, är en förutsättning för en hållbar stadsutveckling, en levande stad och pågående bostadsexploatering. Förvaltningen följer stadens riktning inom lokalförsörjning och dess nyckeltal om friytor som är utgångspunkt vid nybyggnation och inhyrning.

Förvaltningen har tidigare lyft att behov av skolplatser behöver omhändertas i ett tidigare skede och i en mer övergripande geografisk och långsiktig planering. När detta inte sker riskerar staden att stå inför ineffektiva och kostsamma lösningar. Istället för ett färre antal skolor med god lokalisering och anpassad volym kan konsekvensen bli att betydligt fler skolor behöver byggas, ofta på mindre lämpliga platser, vilket varken är ekonomiskt hållbart eller skapar goda pedagogiska förutsättningar. Grundskoleförvaltningen arbetar aktivt med de strategiska utmaningar som finns i stadens långsiktiga planering för att säkerställa behovet av skolor utifrån nämndens lokalbehovsplan.

Ett gemensamt arbete har inletts i Göteborgs Stad för att proaktivt säkra lämpliga skoltomter. Detta initiativ möjliggör en mer långsiktig planering, vilket är särskilt viktigt utifrån den förväntade minskningen av elevunderlaget de kommande tio åren. I samverkan med övriga förvaltningar kan grundskoleförvaltningen fokusera på en skolstruktur som möter framtida behov och skapar goda förutsättningar för skolornas verksamhet. Detta är en positiv utveckling för att få en mer övergripande och strategisk planering vilket bedöms bidra till kommunfullmäktiges mål. Annan samverkan som bidrar till målet sker med stadsmiljönämnden för att genomföra kommunfullmäktigeuppdraget om säkra cykelvägar och bilfri zon vid skolan.

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

Nämndens direkta miljöpåverkan sker framförallt inom måltidsverksamhet, kemikaliehantering samt avfallshantering. Inom grundskoleförvaltningens

måltidsverksamhet pågår fortsatt ett aktivt arbete för minskat klimatavtryck, exempelvis genom samverkan med andra förvaltningar för att förbättra möjligheterna till uppföljning. Biologisk mångfald gynnas av förvaltningens ekologiska livsmedelsinköp, dock visar uppföljningen en något vikande trend. En faktor är begränsad tillgång på ekologiska produkter. Förvaltningen samverkar även med miljöförvaltningen gällande biologisk mångfald samt mat och de målkonflikter som finns kopplat till lokalproducerade livsmedel.

Att i högre grad nyttja redan existerade lokaler är ett fokusområde för förvaltningen. Det kommer utredas om överytor kan användas för förvaring och på så sätt stärka förutsättningarna för att återbruka inventarier. Det skapar i sin tur förutsättningar för förvaltningen att förebygga och minska avfall.

Det pågår ett samarbete mellan utbildningsförvaltningarna för gemensam planering av klimatanpassningsåtgärder. Inom grundskoleförvaltningen planeras under hösten en fördjupad analys på ett antal skolor i syfte att få en bättre förståelse kring vilka åtgärder och klimatanpassningar som kan vara mest aktuella. Den fördjupade analysen ska genomföras på tre till fyra skolor.

Långsiktigt bedöms en god undervisning i enlighet med läroplanernas skrivningar vara förvaltningens viktigaste insats för klimatomställningen och biologisk mångfald. Läroplanerna för grundskola och anpassad grundskola lyfter miljöperspektivet, med syfte att ge alla elever grundläggande kunskap och förhållningssätt som värnar såväl närmiljö som människors hälsa och välbefinnande.

Grundskolenämnden bedömer att det finns ett stabilt arbete med klimatomställning men konstaterar inga stora förflyttningar under innevarande år.

5.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har under 2025 fortsatt enligt plan. Förvaltningen har arbetat med att stärka den lokala planeringsförmågan och öka tydligheten i chefer och medarbetares roller. Flera utbildningsinsatser har genomförts under våren. Skolledningars organisatoriska förutsättningar har under de senaste åren förstärkts genom bland annat team- och ledarutvecklingsinsatser samt förstärkningar i chefskedjan. Omsättningen bland rektorer är fortsatt låg, vilket bidrar till kontinuitet och arbetsro. Sammantaget bedömer grundskolenämnden att uppföljningen av pågående insatser och indikatorer tyder på en positiv utveckling i förhållande till målet om god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.

I medarbetarundersökningen 2024 ökade HME-indexet för hela förvaltningen till 80 (jämfört med 77 året innan) och indikatorn Arbetsbelastning ökade till 64 (från 56 för indikatorn Inflytande 2023). Resultatet tyder på förbättringar inom organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer. Det finns dock fortsatt relativt stora variationer i resultaten mellan förvaltningens olika verksamheter och skolenheter. Nämnden gör årligen en större uppföljning inför delårsrapport mars.

Flera insatser har gett resultat, men fortsatt fokus krävs på att minska arbetsbelastning, utveckla det riskförebyggande arbetet samt göra riktade arbetsmiljöinsatser för enheter med särskilda utmaningar. Det finns även ett identifierat behov av att stärka chefsintroduktionen samt stödja dialog om rolltydlighet och arbetsbelastning inom förvaltningens skolledningsteam.

Kommande år väntar stora strukturella förändringar, som också riskerar att ha stor

påverkan på arbetsmiljö och organisatoriska förutsättningar. Regeringen har initierat ett omfattande reformarbete de kommande åren som bland annat innebär ny läroplan, nytt betygssystem och förslag om förbättrat stöd i skolan. Samtidigt pågår arbetet för att utveckla en mer hållbar skolstruktur, vilket skyndas på av ett kraftigt minskat elevunderlag. Analys och förberedelser pågår inom ramen för nämndens planering och uppföljning.

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

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har under 2025 fortsatt enligt plan. Förvaltningen har arbetat med att stärka den lokala planeringsförmågan och öka tydligheten i chefer och medarbetares roller. Flera utbildningsinsatser har genomförts under våren. Skolledningars organisatoriska förutsättningar har under de senaste åren förstärkts genom bland annat team- och ledarutvecklingsinsatser samt förstärkningar i chefskedjan. Omsättningen bland rektorer är fortsatt låg, vilket bidrar till förutsättningar för kontinuitet och arbetsro.

I medarbetarundersökningen 2024 ökade HME-indexet för hela förvaltningen till 80 (jämfört med 77 året innan) och indikatorn Arbetsbelastning ökade till 64 (från 56 för indikatorn Inflytande 2023). Resultatet tyder på förbättringar inom organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer. Det finns dock fortsatt relativt stora variationer i resultaten mellan förvaltningens olika verksamheter och skolenheter. Nämnden gör årligen en större uppföljning inom området inför delårsrapport per mars.

Sammantaget bedöms arbetsmiljömålet vara delvis uppfyllt. Flera insatser har gett resultat, men fortsatt fokus krävs på att minska arbetsbelastning, utveckla det riskförebyggande arbetet samt stärka arbetsmiljön särskilda utmaningar. Det finns även ett identifierat behov av att stärka chefsintroduktionen och stödja dialog om rolltydighet och arbetsbelastning inom förvaltningens skolledningsteam.

Kommande år väntar stora strukturella förändringar, som också riskerar att ha stor påverkan på arbetsmiljö och organisatoriska förutsättningar. Regeringen har initierat ett omfattande reformarbete de kommande åren som bland annat innebär ny läroplan, nytt betygssystem och förslag om förbättrat stöd i skolan. Samtidigt pågår arbetet för att utveckla en mer hållbar skolstruktur, vilket skyndas på av ett kraftigt minskat elevunderlag. Analys och förberedelser pågår inom ramen för nämndens planering och uppföljning.

6 Idrotts- och föreningsnämnden

6.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Idrotts- och föreningsnämnden bidrar till måluppfyllelsen genom ett långsiktigt arbete med sitt grunduppdrag. Ett jämlikt och tryggt Göteborg kännetecknas av ett rikt utbud av anläggningar och ytor som ger alla invånare möjlighet till idrott och en meningsfull fritid – både på egen hand och genom ett starkt föreningsliv. Genom stöd till föreningslivet och planering, byggnation och drift av ändamålsenliga anläggningar skapar nämnden förutsättningar för delaktighet, inkludering och trygghet i hela Göteborg.

Under perioden har förvaltningen fortsatt att utveckla rörelsefrämjande aktiviteter på stadens aktivitetsytor och utegym. Syftet är både att inspirera fler till fysisk aktivitet och att sprida kunskap om förvaltningens verksamhet. I vissa områden har bemanningen förstärkts, vilket bidragit till ökad trygghet och bättre service för besökare. Även investeringar i anläggningar har haft en viktig roll. Bland annat har Sjumilahallen anpassats med parkettgolv för basket och roller derby, vilket stärker förutsättningarna för breddidrotten. Vid Hammarbadet tar förvaltningen dessutom tillfälligt emot besökare från Dalheimers hus, som håller stängt för underhåll. För att möta målgruppens behov har både bemanning och utrustning anpassats.

En verksamhet som särskilt utmärker sig är det uppsökande arbetet inom projektet SheMoves. Projektet ska öka den fysiska aktiviteten bland tjejer och kvinnor genom att erbjuda gratis, tillgängliga och anpassade träningsformer i en trygg och inkluderande miljö. Arbetet sker i nära samverkan med skolor, föreningsliv, bostadsbolag och andra förvaltningar och områden där behovet av rörelse och jämlik hälsa är störst prioriteras.

Förvaltningen har också stöttat flera viktiga satsningar i föreningslivet under året, med särskilt fokus på inkludering och tillgänglighet:

- Föreningen Passalen – genom ett idéburet offentligt partnerskap (IOP) inkluderas barn och unga med funktionsnedsättning i föreningslivet och i förvaltningens anläggningar.
- Parapulsfestivalen – genom stöd till föreningar möjliggörs prova-på-aktiviteter under festivalen och vid uppföljande tillfällen, vilket ger fler barn med funktionsnedsättning möjlighet till fritidsaktiviteter.
- Tjejsatsning 2025 – i samarbete med RF-SISU Västra Götaland stärks flickors idrottande, bland annat genom ett tredagarsläger där deltagarna får utvecklas i en ledarroll och möta kvinnliga förebilder.

Utöver detta har förvaltningen fört löpande föreningsdialoger med fokus på behov och utvecklingsplaner kopplade till olika stadsområden, exempelvis Kortedalavallen, Centralbadet och Rosendalshallen. I mars genomfördes dessutom en särskild föreningsdialog för civilsamhällets organisationer i samverkan med socialförvaltningen Hisingen.

6.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Nämnden arbetar på flera sätt med riktade insatser i resurssvaga områden där andelen fysiskt aktiva personer är lägre än andra delar av staden. Målet är att alla invånare ska ha likvärdig tillgång till anläggningar, föreningsliv, evenemang och andra fritidsmöjligheter, oavsett var man bor. Förvaltningen anpassar därför löpande verksamheten för att nå sina prioriterade målgrupper och underlätta deltagande. Under året har detta bland annat inneburit fortsatta mamma-barn-träningspass, särskilda träningstider för kvinnor, samt målgruppsanpassade pass på förvaltningens gymanläggningar. På flera gym har även kostnadsfria tider erbjudits för att sänka trösklarna till fysisk aktivitet.

Tillgänglighet och inkludering på förvaltningens anläggningar är ett prioriterat och pågående arbete. Under året har tillgängliga omklädningsrum förbättrats och ett nytt utegym etablerats på Torslandavallen. Utvecklingsplanen för Skatås har drivits vidare genom dialoger med föreningsliv, brukare och andra aktörer för att skapa en gemensam behovsbild. På Ånäsfältet har medborgardialoger genomförts för att fånga upp invånarnas synpunkter, och dialogen har även integrerats i öppna träningstillfällen via både fysiska möten och digitala enkäter. Dessa insatser har bidragit till att verksamheten i högre grad utformas efter målgruppernas behov.

Samarbetet med Fritidsbanken fortsätter med syftet att ge göteborgarna möjlighet att låna utrustning istället för att köpa, exempelvis när de vill prova en ny fritidsaktivitet. Förvaltningen samarbetar också med Västra Götalands Parasportsförbund kring deras sportotek, som särskilt fokuserar på fritidsutrustning för personer med funktionsnedsättning. Dessa samarbeten är viktiga för att sänka trösklarna till föreningslivet och skapa bättre förutsättningar för delaktighet och inkludering.

Arbetet med att utveckla en digital plattform för föreningslivet har fortsatt. Plattformen kommer att byggas på förvaltningens befintliga boknings- och bidragssystem och planeras vara färdigställd i slutet av året. Syftet är att stärka föreningslivets tillgänglighet och göra det enklare för invånare att hitta och delta i aktiviteter.

Förvaltningen har dessutom beviljat stöd till flera satsningar som syftar till att bryta segregationen och öka inkluderingen i föreningslivet som exempelvis:

- Lotus Kids – ett projekt tillsammans med Lotus Fight Academy IF i Kortedala och Bergsjön, där barn erbjuds thaiboxning i nära samverkan med skolor.
- Ledarsatsning för flickor – ett projekt med Bryggan brottarklubb som erbjuder lågtröskelverksamhet med särskilt fokus på flickor. Bland annat har ett tredagarsläger genomförts där deltagarna fått utveckla ledarskapsförmåga och möta kvinnliga förebilder.

6.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Förvaltningen har fortsatt arbetat mot de mål och aktiviteter som är framtagna i den lokala kompetensförsörjningsplanen. I huvudsak handlar det om att fokusera på att arbeta med styrning och ledning i organisationen som genomsyras av det gemensamma ledarskapet och vårt grunduppdrag, arbeta för ett friskt och hållbart arbetsliv och att attrahera, utveckla och behålla medarbetare i förvaltningen.

I nuläget bedöms kompetensförsörjningen som stabil utan några större utmaningar, med låg personalomsättning, få vakanser och ett stort antal sökanden till utlysta tjänster. Trots detta betraktas kompetensutveckling som ett strategisk viktig del för

att säkerställa leverans inom uppdraget samt fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare.

Flera insatser har genomförts under året, se punkt 3.1. I år har förvaltningen erbjudit något färre ferieplatser, av anledning att vi har bland annat haft två av våra anläggningar stängda under sommaren. Arbetet med att möjliggöra praktikplatser för både unga och personer långt från arbetsmarknaden fortgår.

Förvaltningen arbetar vidare med aktiviteter utifrån målen enligt planen för att möta framtidens behov och leverera inom grunduppdraget. Utifrån analys bedömer förvaltningen att det är svårt att dra några slutsatser om effekterna av insatserna.

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

Förvaltningen bygger många nya anläggningar och ökad miljöhänsyn tas gällande klimatpåverkan och biologisk mångfald samt byggvarornas kemiska innehåll. Men som helhet är ändå all exploatering och byggnation negativt för såväl natur som klimat som helhet.

- Avdelning fastighet & stadsutveckling har under första halvåret fått kompetenshöjning gällande klimatanpassning samt frågan om ökad biologisk mångfald och hotet gällande invasiva arter.
- Förslagen i arkitekttävlingen för nya centralbadet visar att kravnivåerna gällande miljö- och klimathänsyn verkligen syns inklusive klimatanpassning med god dagvattenhantering.
- Förstärkning gällande miljö- och klimatstöd till avdelning fastighet & stadsutveckling pågår.

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

Förvaltningen rör sig mot målet, även om ambitionerna för 2030 inte kommer kunna nås.

- Förvaltningen har antagit en anvisning kring biologisk mångfald och nyckelpersoner har utbildats. Ökad hänsyn till biologisk mångfald tas vid drift och under våren fick personalen på planer och isar kompetenshöjning kring frågan.
- Elförbrukningen har minskat lite under året, samtidigt som nyttjandegraden ökat, vilket är positivt.
- Produktionen av el från solceller har ökat rejält och är 734 000 kWh, vilket motsvarar leveransen för hela 2024. Drygt fem procent av den el som förvaltningen använder är egenproducerad.

6.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Enligt idrotts- och föreningsnämndens genomförandeplan för 2025 är detta mål inte aktuellt för förvaltningen.

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

För att kunna ge förvaltningens anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor, har bland annat det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) setts över. Arbetet med förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete har främst fokuserat på att skapa tydlighet och struktur i hur chefer och medarbetare ska arbeta med det.

Förvaltningens SAM-rutin och SAM-årshjul kommer under hösten att uppdateras och implementeras i verksamheterna. Trots fortsatt god svarsfrekvens på alla medarbetarundersökningar och goda resultat, ser vi att det finns risk för ett minskat engagemang att besvara dessa. Förvaltningen har därför för avsikt att från och med hösten minska antalet löpande medarbetarundersökningar, från fyra till tre.

Det uppdaterade SAM-årshjulet innefattar, utöver våra arbetsmiljöronder, arbetet med medarbetarundersökningarna och uppföljningar, samt fyra APT-teman att behandla på arbetsplatsträffarna. Två teman på våren och två på hösten. Dessa teman består av:

- Göteborgs Stads policy och riktlinjer för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap
- Kränkande särbehandling och diskriminering
- Hot, våld och otillåten påverkan
- Rapportera IA-anmälan

7 Inköps- och upphandlingsnämnden

7.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

Budgetmål

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

Inköps- och upphandlingsnämnden har etablerat en kontrollfunktion för sund konkurrens. Denna har under året fortsatt att genomföra kontroller för att motverka arbetslivskriminalitet och osund konkurrens. Kontrollerna har omfattat både skrivbordskontroller och arbetsplatskontroller.

Genom kontroller har brister och avtalsbrott kunnat identifieras, vilket i flera fall lett till att leverantörer utesluts från upphandlingar eller att avtal hävts. I andra fall har utredningar bidragit till att leverantörer vidtagit nödvändiga åtgärder för att följa lagar och avtalsvillkor i högre grad.

För att långsiktigt stärka stadens arbete med att förebygga och motverka ekonomisk brottslighet samlas nu kunskaper och erfarenheter i en metodhandbok. Syftet är att skapa ett enhetligt och effektivt arbetssätt som kan tillämpas både i upphandlingar och i uppföljningar av avtal inom olika riskbranscher.

7.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Hittills i år har 46 personer fått anställning genom insatser inom social hänsyn i upphandlingar. De är färre antal anställningar än motsvarande period föregående år. Praktik har blivit en viktig och genomförbar åtgärd för många leverantörer. Huvudsyftet med social hänsyn kommer alltid att vara att främja arbetssökandes möjligheter till varaktig anställning, men när detta inte är möjligt förs dialog med leverantörerna om att hjälpa de arbetssökande till exempelvis praktik för att skapa förutsättningar för att göra stegförflyttning. När företag inte anställer men gör någonting annat för att underlätta för arbetssökande personer kallas det övriga värden. Det handlar då främst om praktik. Hittills i år har 45 personer fått sådana andra insatser. Ökningen av andra insatser är stor jämfört med föregående år, från 20 till 45 personer.

Ökningen av exempelvis praktikplatser och minskningen av anställningar tros bero på flera faktorer. Det kan bero på den svaga konjunkturen, arbetslösheten har ökat från 6.7 % till 7.1%. Det kan också bero på den matchningsproblematik som råder, det vill säga att de kompetenser som efterfrågas av leverantörer inte finns hos de arbetssökande som står långt från arbetsmarknaden.

Under 2025 har det hittills inte genomförts någon reserverad upphandling på de gemensamma avtalen. Förvaltningen undersöker dock löpande möjligheter till att göra sådana reservationer. Förvaltningen har fört dialog med civilsamhället för att undersöka möjligheten till att genomföra reserverade upphandlingar inom vård och omsorg, men inte hittat några sådana möjligheter. Mot denna bakgrund har förvaltningen tagit initiativ till att se över den rutin som förvaltningen har

tillsammans med SPINK för att undersöka om andra arbetssätt behöver tillämpas för ett bättre kunna identifiera möjligheten till reserverade upphandlingar.

7.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Inköps- och upphandlingsnämnden verkar för kompetensförsörjningen inom inköpsområdet i staden genom utbildningar, nätverk, gemensamma processer samt genom att på andra sätt bistå med kompetens exempelvis genom specialisttjänster.

Internt arbetar förvaltningen med aktiviteter för att attrahera och rekrytera, samt även att utveckla introduktionen. Kompetensutveckling är en integrerad del i vardagen, men förvaltningen prioriterar även kompetensutveckling i budgeten.

Vid rekrytering upplevs en viss utmaning i att få sökande med rätt kompetens och där stadens lönenivåer kan matcha den sökandes krav.

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

Inköps- och upphandlingsnämnden bidrar indirekt genom insatser för ett mer hållbart samhälle både ur ett socialt, arbetsrättsligt och klimatanpassat perspektiv via hela den gemensamma inköpsprocessen, exempelvis kategoristyrningsarbete och branschdialog. Nämndens verksamhet agerar möjliggörare för andra att bidra till stadens målfyllnelse på detta mål.

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

I en ny miljöspendanalys har klimatpåverkan från stadens samlade inköp år 2023 beräknats till 350 kton koldioxidekvivalenter. Det är något lägre än för inköpen år 2020. Minskningen är dock för liten för att kunna säga att Staden är på väg att nå klimatomålet kopplat till inköp. Det pågår relevanta åtgärder inom staden, inte minst inom bygg som är det största inköpsområdet. Mycket tyder på att utvecklingen är i rätt riktning.

Miljöspenden har i år brutits ned på respektive förvaltning och bolag, för att underlätta deras möjligheter att analysera dess inköps klimatpåverkan och därigenom kunna prioritera insatser för att minska påverkan.

En ny vägledning för cirkulära inköp har tagits fram och lanserats på goteborg.se. Den ska ge stöd till Stadens medarbetare att göra mer cirkulärt anpassade inköp. Guiden kommer kunna byggas ut och uppdateras efterhand. I projektet Cirkulär upphandling Väst där Inköps- och upphandlingsförvaltningen deltar planeras att arbeta med en utökning kring produkter för vården som en del i den cirkulära vägledningen.

Under första halvåret har en studie om cirkulär IT bedrivits. Arbetet har gjorts i samverkan med GSL och Intraservice med finansiering från EU. Rekommendationerna från studien visar på potential till mer cirkulär hantering av bland annat mobiltelefoner och laptops. Prioritering och ansvarsfördelning av rekommendationerna kommer ske under hösten.

7.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Inköps- och upphandlingsnämnden verkar för en mer effektiv och mogen inköpsorganisation genom grunduppdragets olika delar. Det arbetet ska i förlängningen bidra till förvaltningars och bolags möjlighet att skapa en välfärd utifrån medborgarnas behov. Kontinuerlig dialog och utbyte med marknaden är en naturlig del av förvaltningens kärnverksamhet och sådant arbete utförs i stor omfattning i samband med strategisk inköpsplanering och upphandling. Det sker också i en mängd mötesaktiviteter där förvaltningens medarbetare deltagit i högre omfattning än förut. Bland annat har det varit event tillsammans med BRGs företagslotsar då företagare får möjlighet att diskutera upphandlingsfrågor med förvaltningens sakkunniga. För förvaltningen ger sådana tillfällen värdefull insikt i företagares och marknadens villkor.

För att hitta synergier och skapa gemensamma strategiska inriktningar för det samlade näringslivsarbetet har intern kartläggning påbörjats. Vinsten med ett mer samordnat och enhetligt näringslivsarbete är högre effektivitet och ökat förtroende hos företagare. Goda relationer och ömsesidigt utbyte med företagare och deras organisationer samt leverantörsmarknader möjliggör goda affärer.

Ett sätt för förvaltningen att uppfatta hur företagare upplever upphandlingsprocessen är genom mätningen Nöjdupphandlingsindex, NUI. Där får företagare som lämnat anbud i upphandlingar betygsätta olika aspekter av upphandlingen. Resultatet av mätningen presenteras dels som ett index som ger indikation på hur Göteborg ligger till i relation till andra kommuner och dels som identifierade förbättringsområden. Initiativ har tagits för att utveckla gemensam systematik för att omhänderta och åtgärda inspelen från företagarna.

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

Förvaltningen har genomfört Chefoskopet, vilket bidrar till att identifiera utvecklingsområden för att skapa ännu bättre förutsättningar för förvaltningens chefer. Förvaltningen har, för att långsiktigt kunna säkerställa en hållbar arbetsmiljö, påbörjat ett arbete för att vidareutveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet med större fokus på hälsofrämjande insatser.

8 Kommunledningen

8.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

Stadsledningskontoret gör den samlade bedömningen av måluppfyllelse för samtliga mål i Göteborgs Stads budget med utgångspunkt från alla nämnders och bolagsstyrelserns uppföljning i Göteborgs Stads delårsrapporter och årsredovisning enligt stadsledningskontorets ordinarie uppföljningsprocess.

Uppföljning av målen med fokus på stadsledningskontorets arbete inom ramen för grunduppdraget och utveckling i förvaltningsinterna perspektivet sker till kommunstyrelsen som nämnd i kommunstyrelsens delårs- och årsrapporter.

Stadsledningskontoret har samlat fokus på målen men tar sig an dem på olika sätt:

1. Aktivt driva, samordna och genomföra aktiviteter i hela-staden perspektivet för att nå måluppfyllelse
2. Följa utvecklingen i hela-staden perspektivet genom att följa upp, ge styrinformation till kommunstyrelsen, beakta i beredningsarbete av uppdrag, utredningar mm.

Stadsledningskontoret driver i första hand arbetet för ökad måluppfyllelse utifrån fastställd styrning. Flera mål står i nära relation till antagna program och planer kommunfullmäktige beslutat om. Till del finns givna och pågående uppdrag som bedöms bidra till måluppfyllelse av Göteborgs Stads budget.

Stadsledningskontoret har en indirekt påverkan på flertalet mål via arbetet inom grunduppdraget genom att exempelvis belysa olika perspektiv vid beredning av beslutsunderlag och framtagande av styrinformation.

Några mål har även ett tydligt förvaltningsinternt perspektiv, det handlar om att klara kompetensförsörjning, bidra i klimatomställning och att anställda ska ha en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. Arbetet med målen i det interna perspektivet bedrivs inom ramen för regelverk, styrande dokument och stadens gemensamma processer.

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

Viktiga framsteg har gjorts inom flera områden, samtidigt som det kvarstår utvecklingsbehov vilket exemplifieras nedan.

Kontoret samordnar arbetet med Göteborgs stads barnboksut. En utvärdering av stadens barnrättsarbete utifrån Göteborgs stads barnrättsplan 2022–2025, dess mål, relevans och effekter har redovisats till kommunfullmäktige. Resultatet har diskuterats med ungdomsfullmäktige och civilsamhällets barnrättsorganisationer för att inhämta synpunkter. För att främja barn och ungas delaktighet genomförs insatser för att öka valdeltagandet i valet till ungdomsfullmäktige, bland annat genom lokala valdagar i stadsområden och skolor.

Äldreombudsmannens arbete har präglats av särskilt fokus på minoriteter; de fem nationella minoriteterna, personer med annat förstaspråk än svenska och seniorer som lever med psykisk ohälsa och sjukdom samt digitalt utanförskap. Fördjupningsområdena presenteras i årets rapport.

För att skapa jämlika arbetsplatser ska alla förvaltningar och bolag arbeta systematiskt med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen. Stödmaterial för att konkretisera arbetet togs fram under 2024 av en partsgemensam arbetsgrupp där även representanter från HR-avdelningar på förvaltningar och bolag var med. Materialet lanserades i början av 2025.

Kommunstyrelsen har beslutat att Göteborg ska ansluta sig till den regionala strategin Jämställt Västra Götaland 2024–2027. Ett prioriterat delmål är att kvinnors och flickors behov i högre grad ska beaktas i civil beredskap.

Kontoret har stärkt kunskapen hos stadens säkerhetschefer och tagit fram verktyg för att utveckla jämställdhetsarbetet inom området. Parallellt har Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning fått en mer framträdande roll i fråga om krisberedskap, genom dialoger med stadens råd för funktionsrätt och tillgänglighetsinsatser såsom teckenspråkstolkning under Beredskapsveckan.

Göteborgs stads program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2025–2030 trädde i kraft vid årsskiftet, med övergripande mål att skillnader i livsvillkor och hälsa ska minska. Nu pågår förankring av programmet hos berörda förvaltningar och bolag och arbete med att identifiera behov av stöd och kunskapsstärkning.

En utlysning för att fördela en del av de centrala medlen för Jämlika livsvillkor och jämlik hälsa till stadens förvaltningar har gjorts. Medlen går till åtgärder och insatser som ökar delaktighet och inflytande samt främjar goda uppväxt- och levnadsvillkor. I utlysningen ställs krav på tydlig koppling till programmets mål och strategier. Fördelningen sker både mellan olika målgrupper och mellan kunskapsbyggande och direkta insatser som genomförs eller påbörjas under 2025.

8.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Stadsledningskontorets arbete utgår från att segregationen blir negativ när den orsakar ojämlik tillgång till resurser vilket påverkar människors livschanser och får negativa effekter på den sociala sammanhållningen. Kontoret fokuserar på långsiktig strukturell förändring för att bryta segregationsdrivande mönster.

Utifrån analyser baserade på bland annat Göteborgs socioekonomiska mått och Skolverkets officiella statistik mobiliserar staden för att stärka och vidareutveckla arbetet. Detta har bland annat lett till stärkt fokus på stadsområde Nordost, där data tydligt visar behovet av ytterligare satsningar. Ett gemensamt arbete har därför inletts tillsammans med flera förvaltningar och bolag för att identifiera och utveckla möjliga insatser.

Arbetet med att följa och stödja förvaltningarnas och bolagens arbete på verksamhetsnivå med identifierade fokusområden och verktyg har fortgått genom dialoger och kunskapshöjande aktiviteter. Exempel på detta är arbetet med framtagande av stadens handlingsplan för bostadsförsörjning och arbetet med att bryta den pedagogiska segregationen. Det finns fortsatt behov av att stärka staden i att fokusera på de strukturella förändringar som har möjlighet att ge effekt på målet.

Under våren har frågor ställts till förvaltningar och bolag för att få en bild av hur arbetet med identifierade fokusområden och verktyg har genomförts – och i vilken utsträckning det har bedrivits på ett sätt som kan bidra till att bryta segregationen. Detta kommer presenteras i en fördjupad uppföljning under hösten.

Inom ramen för ett uppdrag från kommunfullmäktiges budget 2024 genomför kontoret, med Göteborgsregionens enhet för forskning och utveckling (FoU i Väst),

en studie om hur det är att leva som muslim i Göteborg. Syftet är att undersöka upplevelser av tillit, trygghet, tillhörighet, delaktighet och utsatthet hos muslimer i Göteborg. Studien ska resultera i kunskapsunderlag som kan användas i arbetet för trygghet och delaktighet och mot segregation och rasism.

Efter beslut i kommunstyrelsen deltar kontoret tillsammans med två förvaltningar i Myndighetens för stöd till trossamfunds uppdrag att motverka och förebygga antimuslimsk rasism och får därigenom ökad kunskap om människors utsatthet för fientlighet mot muslimer samt verktyg för att föra dialog med muslimska civilsamhället.

Samverkan med akademien har fortsatt genom forskningsprojekten Jämbo, Segregationens språk samt stadens engagemang i Urban Futures. Samverkan på nationell nivå har skett i nätverk och forum samordnade av bl.a. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Boverket och Arbetsmarknadsdepartementet. Erfarenhetsutbyte med andra kommuner såsom Uppsala och Stockholm har genomförts.

8.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Stadsledningskontoret arbetar för måluppfyllelse främst genom Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026 samt genom grunduppdraget där förvaltningen löpande följer upp och analyserar kompetensförsörjningsfrågan. Bland de aktiviteter som stadsledningskontoret ansvarar för har bland annat följande skett: programmet Morgondagens chef har utökats med fler platser till totalt 100 platser som kommer att öka ytterligare till 150 platser nästa år. Arbetet med aktiviteten att se över och anpassa kraven vid rekrytering till chefstjänster fortsätter och ett förslag förväntas vara klart mot slutet av året. I aktiviteten för att stadens förvaltningar och bolag ska förbättra och öka mottagandet av studerande, har stadsledningskontoret genomfört en workshop med deltagare från förvaltningar, bolag, Göteborgsregionen och studenter från Göteborgs Universitet. Resultatet visar bland annat på fördelarna med att ta ett samlat grepp kring stöd, struktur och samverkan, vilket också kan bidra till uppdraget om att stärka Göteborgs Stad som studentstad.

Planering pågår inför den andra branschvisa verksamhetsdialogen, denna gång med fokus på att bryta segregation som en del i arbetet med kompetensförsörjning. Dialogerna är en aktivitet i stadens plan för kompetensförsörjning och skapar möjligheter att lära av varandra och hitta nya sätt att möta gemensamma utmaningar över förvaltnings- och bolagsgränser. Vidare pågår även planering tillsammans med Intraservice för en andra omgång av ett stadenövergripande Lärjobb med fokus på digitalisering, lärande, innovation och samarbete. Genom det så kallade Kompetens- och omställningsavtalet för kommuner och regioner (KOM-KR) finansieras förebyggande insatser i staden i syfte att tillgodose arbetsgivarens kompetensförsörjningsbehov samt genom tidig omställning öka medarbetarens anställningstrygghet. Över 1000 medarbetare har tagit del av, eller är aktuella för, insatser för att stärka yrkessvenska, grundsvenska, yrkeskompetens eller möjlighet till kompetensväxling i avslutade, pågående eller planerade insatser under perioden 2024 – 2026.

Under första halvåret har insatser genomförts kopplat till uppdrag att driva en sammanhållen utveckling av ledarskap, medarbetarskap och organisationskultur. Alla insatser är långsiktiga och ingår i stadens utvecklingsresa från delar till helhet med sikte på gemensamt ledarskap och en gynnsam organisationskultur.

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

Kommunstyrelsens budget för 2025 anger hur stadsledningskontoret ska arbeta med målet. Uppdraget att leda och samordna stadens klimatanpassningsarbete har fokuserat på att utveckla uppföljning och stöd till förvaltningar och bolag för ökad framdrift i åtgärdsarbetet. Stadsledningskontoret har också tagit del av utvecklingsstöd från EU-kommissionen för genomförande av klimatanpassningsplanen. I påverkansarbetet mot nationell nivå (för förändrad lagstiftning och finansieringsmöjligheter) har staden tillsammans i storstadssamarbetet fört en aktiv dialog med den statliga klimatanpassningsutredningen som levererade sitt betänkande i maj, och staden bereder nu remissvaret. De regionala utmaningarna kopplat till klimatanpassning har kartlagts tillsammans inom Göteborgsregionen för fortsatt påverkansarbete (kring behov av bättre regional samordning i frågorna).

Stadsledningskontoret bereder stadsbyggnadsnämndens förslag avseende planeringsbeslut för fördjupad planering av högvattenskyddet längs delar av Göta Älv. När planeringen är beslutad av kommunfullmäktige finns det bättre förutsättningar för att bedriva en utvecklad uppsikt av arbetet med högvattenskydd.

Stadsledningskontoret stöttar de stadsutvecklande förvaltningarna på flera sätt i dialog med förvaltningarna, bland annat genom att delta i förvaltningsgemensam ledning, bistår med rådgivning kring övergripande inriktning för samordning stadsutveckling (ÖISS), samt ger råd kring förvaltningarnas utveckling av gemensamma nyckeltal.

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

Inom uppföljningsprocessen har kontoret samarbetat med miljöförvaltningen bland annat gällande rapportering av status på nämnders och styrelser miljöledningssystem. Under året har kontoret upprättat flera beslutsunderlag till kommunstyrelsen inom ärendebereidning som berör klimat och biologisk mångfald såsom uppföljning av miljö- och klimatprogrammets strategier och uppföljning av avfallsplanen. Vidare har kontoret svarat på flertalet remisser som rör målområdet till exempel förslag till förändringar i vatten och avlopp-, avfalls- och miljölagstiftning samt remisser om biologisk mångfald och markanvändning. Kontoret bidrar på så sätt till att förbättra förutsättningarna för genomförande av nya lagar och regler i Göteborg.

Kontoret har bland annat varit drivande i att få till den statliga klimatanpassningsutredningen som levererat sitt betänkande och har fört en aktiv dialog om innehållet i samverkan med storstäderna. Inom Agenda 2030 har kontoret deltagit i digitala möten med andra samordnare för Agenda 2030 i Stockholms Stad och Malmö Stad samt deltagande i digitala möten inom Eurocities-nätverket SDG Taskforce.

Kontoret har löpande kontakt och samordnar förvaltningar och bolag inom bland annat klimatanpassning, där stödet vid framtagande av riskanalyser, åtgärder och kommunikation är en avgörande faktor för fortsatt framgångsrikt genomförande av klimatanpassningsplanen. Tillsammans med miljöförvaltningen har stadsledningskontoret tagit fram en projektplan för kommunfullmäktiges uppdrag om klimatbudget. Under våren 2025 har stadsledningskontoret genomfört ett programlabb inom ramen för samordning av stadens arbete med Agenda 2030 där representanter deltog från bland annat miljö- och klimatprogrammet. Detta var en

pilot som syftar till att identifiera gränssnitt och stärka synergier och möjligheter till måluppfyllelse mellan några av stadens styrande program.

I augusti beslutade kontoret om en uppdaterad miljöhandlingsplan. En av åtgärderna i planen gäller en uppdaterad anvisning för ekologiska dimensionen i tjänsteutlåtande. Syftet med att utveckla anvisning är för att förbättra och stärka de politiska beslutsunderlagen inom den ekologiska dimensionen.

Sammanfattningsvis pågår flertalet insatser för att kontoret genom ordinarie processer för styrning, ledning och uppföljning skapar förutsättningar för en ökad måluppfyllelse av miljö- och klimatprogrammet.

8.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Stadsledningskontoret ansvarar för att följa utvecklingen av hur göteborgarnas behov av välfärd tillgodoses och lämna styrinformation till kommunstyrelsen.

Stadsledningskontoret har löpande kontakt med förvaltningar och bolag för att följa utvecklingen inom exempelvis bostadsbyggande och planering av verksamheter som bidrar till att tillgodose behovet av välfärd hos göteborgarna. I uppföljningen och uppsikten beaktas särskilt att välfärdsförvaltningarna i sitt arbete innefattar hela staden och via samverkan säkrar befolkningsperspektivet.

Därutöver har stadsledningskontoret arbetat med olika uppdrag som alla kan bidra till måluppfyllelse. Bland annat har förslag till en riktlinje för stadens arbete med mänskliga rättigheter tagits fram för att tillgodose rättigheter och erbjuda likvärdig service. Det pågår en revidering av riktlinjen efter det att den varit ute på remiss och beräknas återkomma till kommunstyrelsen för beslut i slutet av året.

Under året har stadsledningskontoret sett över och uppdaterat de stadenövergripande styrande dokument som har behövt anpassas till ny socialtjänstlag. Ett förslag till ny resursfördelningsmodell för socialnämnderna har tagit fram av stadsledningskontoret för att på ett så bra sätt som möjligt försöka spegla behoven i nämnderna. Förslag om variabel avseende kriminalitet, som var ett särskilt uppdrag i budgeten till kommunstyrelsen, har också tagits fram till modellen. Varje delmodell i resursfördelningsmodellen uppdateras årligen för att bättre följa förändrade behov i staden.

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

Stadsledningskontoret arbetar för måluppfyllelse främst genom Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026, samt genom grunduppdraget där förvaltningen löpande följer upp och analyserar arbetsmiljön och arbetsvillkoren. Inom planarbetet leder stadsledningskontoret aktiviteten ”Friska och hälsosamma arbetsplatser utifrån krav och resurser”. Fyra förvaltningar har varit delaktiga på olika sätt i arbetet under 2023–2025 och en pilot pågår i en förvaltning för att tydligare koppla ihop verksamhetsplanering med det systematiska arbetsmiljöarbetet i syfte att öka möjligheterna till en bättre balans mellan krav och resurser. Redovisning av erfarenheter och lärdomar beräknas vara klara under hösten.

Efter avslutad löneöversyn 2024 framkom i den förvaltningsövergripande lönekartläggningen att flera yrkesgrupper nu ligger i fas med eller överstiger det lönepolitiska ställningstagandet. De yrkesgrupper som fortfarande inte når upp till

ställningstagandet är kvinnodominerade yrkesgrupper inom främst sektor vård och omsorg samt i viss mån sektor utbildning. På totalen har skillnaden mellan mäns och kvinnors medellön fortsatt minskat och kvinnors lönenivåer ligger högre än mäns lönenivåer i flera yrkesgrupper vid kartläggning av lika arbete. Vid kartläggning av likvärdiga arbeten kan noteras att det främst är sektor som avgör lönenivån mellan kvinnor och män, där yrkesgrupper inom teknisk sektor har en högre lönenivå än yrkesgrupper inom vård och omsorg.

Fackliga förhandlingar pågår om kollektivavtal för heltid för socialförvaltning sydväst, vilket redan är framtaget för äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen och förvaltningen för funktionsstöd.

Med utgångspunkt från handlingsplan att motverka tystnadskulturer genomför staden ett arbete med att utveckla chefers organisatoriska förutsättningar med stöd av Chefoskopet. Hittills har 30 förvaltningar och bolag startat upp/genomfört Chefoskopet och under hösten startar ytterligare 17 förvaltningar och bolag.

9 Kretslopp och vattennämnden

9.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Kretslopp och vatten bidrar till en trygg och jämlik stad genom att leverera vatten-, avlopps- och avfallstjänster av god kvalitet över tid. Tjänsterna ska levereras med god och likvärdig service.

Med utgångspunkt i stadens trygghetsskapande och brottsförebyggande program har förvaltningen inlett insatser för att motverka ekonomisk brottslighet. Det är främst genom utvecklandet av en mer systematisk metodik för förvaltningens interna kontroller, bland annat vid upphandlingar och avtalsuppföljning inom bygg- och anläggning samt avfall. Direktupphandling, kundärenden och leverantörsfakturor är exempel på områden där den interna kontrollen stärkts. Samtliga chefer i förvaltningen utbildas inom både inköp och upphandling.

Sammantaget bedömer förvaltningen att genomförda och pågående insatser bidrar till måluppfyllelse.

9.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Kretslopp och vatten bidrar till måluppfyllelsen genom att erbjuda likvärdig tillgång till förvaltningens tjänster och service. Det finns en överkapacitet i stomnät till flera av stadens utsatta områden och förmågan till avfallsinsamling är god.

Förvaltningen har inom flera områden tagit emot praktikanter, och varje sommar får ungdomar från stadens alla delar möjlighet att lovjobba. Praktikplatserna och sommarjobben ger värdefull arbetslivserfarenhet och bidrar till minskad segregation genom att fler får likvärdiga möjligheter till praktik.

Förvaltningens deltagande i olika stadengemensamma forum bidrar till ökad kunskap om hur arbetet kan utvecklas och möjlighet att identifiera nya relevanta insatser.

Förvaltningen bedömer att insatserna bidrar till måluppfyllelse.

9.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Kretslopp och vatten har en balanserad tillgång till kompetens.

Rekryteringsutfallen har förbättrats det senaste året, med fler ansökningar och högre andel tillsatta tjänster. Det är väsentligt för förvaltningen att fortsätta arbeta med att vara en attraktiv arbetsgivare och främja kompetensutveckling internt för att säkra kompetensförsörjningen på sikt.

Det kvarstår utmaningar inom kritiska och svårrekryterade yrkesgrupper, där både kompetensbrist och konkurrensutsatthet på marknaden utgör hinder. Det gäller särskilt kompetens inom projektledning, specialisttjänster inom VA, rörläggning, el, automation, IT och säkerhet.

För att möta dessa utmaningar genomför förvaltningen flera strategiska insatser,

bland annat ett projekt för kompetensöverföring, utvecklade praktikprocesser, samverkan med yrkeshögskolor samt branschnätverk inom VA. I vissa fall utbildar förvaltningen medarbetare internt för att uppnå grundkompetens.

Sammanfattningsvis står förvaltningen inför både kort- och långsiktiga utmaningar i kompetensförsörjningen, men har visat förmåga att anpassa sig och driver flera initiativ för att långsiktigt säkra nödvändig kompetens.

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

Kretslopp och vatten bidrar till att stadens grönområden är en tillgång i hanteringen av dagvatten och skyfall och förvaltningen arbetar med att säkerställa rätt fokus i stadens arbete med att dagvattenlösningar går mot blågröna lösningar. Blågröna lösningar innebär att i stadsplanering kombinera vatten, växtlighet och natur i syfte att skapa hållbara städer. Förvaltningen bistår staden med kunskap inom området.

Förvaltningen deltar tillsammans med övriga stadsutvecklande förvaltningar i taktisk planering för att tillse att stadsutvecklingen går i takt och sker utifrån gemensamma prioriteringar. Förvaltningens deltagande i det pågående processarbetet för gemensam plan- och exploateringsprocess (PLEX) samt Övergripande inriktning för samordnad stadsutveckling (ÖISS) bidrar till det övergripande målet.

Förvaltningen bedömer att dessa insatser bidrar till måluppfyllelse.

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

Kretslopp och vatten arbetar aktivt med målen inom stadens miljö- och klimatprogram om en minskad klimatpåverkan och en hög biologisk mångfald. Förvaltningen bedömer att takten i genomförandet av aktiviteter behöver öka för att nå målen till 2030.

Förvaltningen arbetar med att skärpa kraven vid upphandlingar för att minska klimatpåverkan. Det genomförs energieffektiviseringar på bland annat pumpstationer i syfte att minska koldioxidutsläpp och energiåtgång. Mer matavfall samlas in som både genererar biogas samt biogödsel.

Förvaltningen deltar i en stadengemensam trädgrupp, där framtagna åtgärder förväntas leda till ökad biologisk mångfald. Det pågår även åtgärder för att minska påverkan från tillskottsvatten och bräddning inom ramen för målet om renare hav, sjöar och vattendrag. Det förbättrar förutsättningarna för vattenlevande flora och fauna.

Förvaltningens klimatk Slut för 2024 är färdigt och det har genomförts klimatberäkningar för olika elektrifieringsprojekt inom anläggning. Utifrån analysen av resultaten förväntas detta leda till fler och bättre aktiviteter för minskad klimatpåverkan framöver. Framtagandet av en miljöhandlingsplan för att stärka framdriften och planeringen mot målen pågår.

Förvaltningen bedömer att dessa insatser bidrar till en ökad måluppfyllelse, men att takten behöver öka och rätt åtgärder behöver vidtas för att uppnå effekt.

9.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Kretslopp och vatten bidrar till välfärden genom att leverera grundläggande tjänster av god kvalitet inom vatten, avlopp och avfall till hushåll, verksamheter och näringsliv.

Leveransförmågan behöver säkerställas på både kort och lång sikt och det krävs stora investeringar i utbyggnad och förnyelse av anläggningar och andra produktionsresurser. Därför görs stora investeringar inom vatten- och avloppsområdet, exempelvis kommer ultrafiltret på Alelyckans vattenverk att vara installerat och klart 2026. Det är ett av många projekt som förvaltningen genomför för att säkerställa kvalitativt dricksvatten för stadens nuvarande och framtida invånare.

För att säkra dricksvattentillgången på lång sikt har förvaltningen mål om att minska vattenförbrukningen, bland annat inom förvaltningens egna anläggningar. Där utvecklas arbetet i positiv riktning. Förvaltningens förmåga inom skyfallshantering har förbättrats, vilket bidrar till stadens välfärd.

Inom avfallshanteringen ökar nu den fastighetsnära insamlingen och därmed servicenivån utifrån beslutade lagkrav.

Förvaltningen bedömer sammantaget att insatserna bidrar till måluppfyllelse.

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

Kretslopp och vatten verkar för att uppfylla målet om bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. Det görs bland annat genom att omsätta målet i praktisk handling via två beslutade arbetsmiljömål. Dessa mål har fördelats ut som aktiviteter till hela organisationen 2025. Avdelningar och enheter har identifierat de tre viktigaste riskerna i sin egen verksamhet, upprättat en handlingsplan och ska under hösten åtgärda riskerna. De har även tagit fram en friskfaktor från SuntArbetsliv. Resultatet och effekterna förväntas sammanställas mot slutet av året.

Förvaltningen har ett pågående projekt för kompetensöverföring där det under perioden skett framdrift. Genom möjligheten att direktkonvertera, vilket bland annat innebär individuella justeringar av lön, främjar projektet intern utveckling och belöning av kompetens. Projektet omfattar kontrollrumsingenjörer och rörläggare som är två svårrekryterade yrken.

Förvaltningen stärker chefer i arbetslednings- och arbetsmiljöfrågor för att bidra till en bättre arbetsmiljö för medarbetare. Det görs i förvaltningens ledarforum, exempelvis Chefoskopet, och har under året bidragit till en kartläggning av organisatoriska förutsättningar och utmaningar.

Förvaltningen bedömer att organisationens förmåga att säkerställa en god arbetsmiljö ständigt förbättras.

10 Kulturnämnden

10.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Förvaltningen prioriterar att fler invånare, som i dagsläget väljer att inte besöka och använda de publika verksamheterna, ska besöka och använda de publika verksamheterna; att invånarnas möjligheter att påverka innehåll och delta i aktiviteter ska öka; att invånarna ska uppleva att de publika verksamheterna är säkra och trygga; att tillgången till biblioteksverksamhet ska öka genom att öppettiderna utökas. Vidare att barn och unga ska ha god tillgång till kulturaktiviteter under skoltid och på fritiden.

Förvaltningen når nya besökare i museer och konsthall. Andelen förstagångsbesökare boende i Göteborgs kommun var högre under andra kvartalet än under motsvarande period föregående år (24 respektive 21 procent). Göteborgs Konsthall har etablerat nya flera samarbeten med förskolor, skolor och mötesplatser för barn och unga i Gamlestadsområdet inför flytten dit. Konsthallens pedagogiska aktiviteter har nästan fyrdubblats jämfört med föregående period. Förvaltningens användarundersökning vid biblioteken visar på hög nöjdhet, särskilt med tillgänglighet, öppettider och utbud. Förvaltningen analyserar vilka åtgärder som krävs för att fler besökare ska hitta till verksamheterna.

Samverkan sker löpande med polis, socialtjänst, bostadsbolag och civilsamhället. Biblioteken i Angered och Hjällbo har etablerat nya kontakter med socialtjänsten, för att kunna bidra till att identifiera barn och unga som besöker biblioteket och som befinner sig i farozonen för att dras med i kriminella aktiviteter. Bedömningen är att berörda individer i högre grad lyssnar på feedback i biblioteksrummet när fler parter är inblandade.

Nämnden har utökat öppettiderna på åtta bibliotek i områden med socioekonomiska utmaningar. Öppettiderna ökade därmed med 20 procent. Samtidigt utökades tillgången till självservice vid några av biblioteken. Förvaltningen utreder förutsättningarna att utöka öppettiderna även vid andra bibliotek och hur meröppet kan utvecklas.

Förmedlingen av kulturaktiviteter på skoltid sker i samverkan med skolförvaltningarna. Kulturförvaltningen prognostiserar, utifrån halvårsutfallet 2025, att andelen erbjudna platser i relation till antalet elever, kommer att överstiga föregående års utfall (88 procent). Andelen förskoleklasser som besöker sitt lokala bibliotek varierar stort i staden. Förvaltningen prioriterar insatser där utfallet relativt sett är lägre.

Förvaltningen utvecklar arbetet med kulturaktiviteter på fritiden för barn och unga, i samverkan med andra förvaltningar och bolag. Målet är att starta nya aktiviteter i tre till fyra områden i januari 2026.

Utveckling har skett i arbetet med Göteborgs Stads biblioteksplan, handlingsplan för åldersvänliga Göteborg och plan för arbetet med nationella minoritetsfrågor, särskilt i det läsförmedlande arbetet.

10.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Förvaltningen prioriterar att öka tillgången till läsfrämjande insatser; att öka besök, utlån och nöjdhet vid bibliotek i områden med socioekonomiska utmaningar; att öka uppsökande insatser från museer och konsthall i motsvarande områden; samt att öka utbudet på fler språk.

Förvaltningen bedriver ett flertal läsfrämjande projekt för olika prioriterade målgrupper. Flera av insatserna sker i socioekonomiskt utsatta områden. Insatser sker exempelvis i samarbete med barnavårdscentraler, öppna förskolor och andra förvaltningar och bolag. Andra insatser är hembesök genom Bokstart, Angereds bokmässa och sagostunder och aktiviteter både på svenska och andra språk. Förvaltningen saknar i dagsläget effektmått på den läsfrämjande verksamheten. Förvaltningen ser att efterfrågan på studieplatser är högre i områden med högre trångboddhet, där beläggningen är hög.

Kulturnämnden ökade i april 2025 ordinarie öppettider på åtta bibliotek i områden med socioekonomiska utmaningar. Det är för tidigt att utvärdera effekten. En preliminär bedömning är att antal besök och utlån har ökat. Antalet besök är 11 procent högre och antalet utlån är 6 procent högre jämfört med motsvarande period föregående år. Prognosen är dock att förvaltningens målvärden för besök (650 000) och utlån (260 000) vid de åtta biblioteken inte kommer att nås. Avvikelsen beräknas bli mindre än tio procent. Förklaringen är främst effekter av vattenläckan vid Hammarkullens bibliotek och att Hjällbo bibliotek under en period var stängt för omlokalisering.

Förvaltningen genomförde under våren 2025 en användarundersökning vid biblioteken. Nöjdhetsindex är 4,4 på en femgradig skala, vid samtliga såväl som de åtta biblioteken. Högst betyg fick bemötande, service, utbud och låneupplevelsen. Respondenterna upplever att personalen lyssnar, hjälper till samt ger tips och vägledning på ett tillfredsställande sätt. Möjligheten att låna böcker, särskilt via låneautomater, upplevs som enkel och smidig.

Tillgången till uppsökande insatser från musei- och konsthallsverksamheten i områden med socioekonomiska utmaningar har både minskat och ökat. Röhsska museet har på grund av utebliven externfinansiering behövt avveckla Designklubben i Biskopsgården och samarbetet med Ryaskolan. Göteborgs Konsthall har däremot nästan fyrdubblat antalet pedagogiska aktiviteter med uppsökande arbete i Gamlestaden och angränsande områden.

Samtliga bibliotek och kulturhus erbjuder medier på fler språk än svenska. Verksamhetens nya logistiksystem gör att besökarna möts av ett mer varierat medieutbud än tidigare. Förvaltningen genomför en fördjupad kartläggning av de största språken i respektive närområde som grund för ytterligare åtgärder.

10.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Förvaltningen prioriterar att säkra bemanning och kompetensförsörjning; att bredda rekryteringsbasen; samt att erbjuda fler personer i arbetsmarknadsåtgärder att arbeta i förvaltningen.

Bedömningen är att förvaltningens kompetensförsörjning i nuläget är hanterbar och inte har en negativ påverkan på vare sig uppdraget eller den verksamheten är till för. Förvaltningens plan för kompetensförsörjning reviderades under andra halvåret 2024 och nu pågår analyser för att identifiera kompetensförsörjningsbehov på 3–5 års sikt i förvaltningens avdelningar.

En uppföljning av förvaltningens rekryteringar under 2025 visar att

rekryteringsunderlaget är gott. I genomsnitt får förvaltningen 130 ansökningar per utannonserad tjänst. Ingen rekrytering har behövt avbrytas på grund av bristande rekryteringsunderlag. Förvaltningen bedömer att verksamheten fortsatt upplevs vara attraktiv. I vissa delar har förvaltningen i ett regionalt perspektiv unika eller sällsynta tjänster. Arbetet med att bredda rekryteringsbasen sker bland annat genom marknadsföring via LinkedIn och genom ersätta det personliga brevet med strukturerade frågor utifrån aktuella krav. Det senare bidrar till en mer rättvis och inkluderande rekryteringsprocess.

Förvaltningen har implementerat en ny anvisning för arbetsmarknadsinsatser och praktik och har inlett samarbete med Arbetsmarknad och vuxenutbildning i Göteborgs Stad och med Arbetsförmedlingen. Förvaltningen har även deltagit vid arbetsmässor vid lärosäten för att öka kunskapen hos potentiella framtida medarbetare.

Uppföljning med analys av förvaltningens indikatorer kommer att redovisas i årsrapport 2025, eftersom nya resultat kommer senare under hösten.

Förvaltningens analys och bedömning av den långsiktiga kompetensförsörjningen, i enlighet med Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026, redovisas i kapitel 3.1.3.

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

Förvaltningen prioriterar att implementera kulturplanering i stadsutvecklingen och stärka kulturens roll i befintlig miljö; att bidra till att tydliggöra ansvarsfördelningen för kulturmiljöfrågor i stadsutvecklingsprocessen; att bidra till att Göteborgs Stad kan möta kulturarbetares behov av lokaler; samt att bidra till platsutveckling.

Förvaltningen konstaterar att flera utvecklingsprojekt för ökad måluppfyllelse pågår. I dagsläget är det för tidigt att utvärdera effekterna. Det krävs också ytterligare metodutveckling för att kunna mäta effekterna av förvaltningens förutsättningsskapande arbete.

Göteborgs Stads plan för kulturprogrammet syftar bland annat till att göra kulturplanering till en del av plan- och exploateringsprocessen. Arbetet med att utveckla ett gemensamt systematiskt arbetssätt är nu på plats. Det innebär att kulturens värden nu beaktas i stadsutvecklingen, vilket ger bättre förutsättningar för att kulturens kvaliteter följer med från idé till färdigbyggd miljö.

Förvaltningens arbete med att klassificera byggnader ur ett kulturmiljöperspektiv går i en snabbare takt än planerat. Resultaten skapar förutsättningar för berörda aktörer att beakta kulturmiljövärdena i stadsutvecklingen. Arbetet med att tydliggöra ansvarsfördelningen för kulturmiljöfrågor i stadsutvecklingsprocessen har ännu inte helt kommit i mål.

För att bidra till utveckling av kulturvärdena kulturella mötesplatser och kreativa verksamheter arbetar förvaltningen tillsammans med Chalmers Tekniska Högskola och stadsbyggnadsförvaltningen med att integrera kulturvärden i Göteborgs digitala tvilling. Syftet är att öka stadens förutsättningar att ta vara på och utveckla kulturvärdena när staden växer.

Kulturnämnden ansvarar enligt Göteborgs Stads enprocentregel för konstgestaltning i samband med bygginvesteringar för att ta fram ett övergripande planeringsunderlag för offentlig konst som ska beaktas vid tillämpning av

enprocentregeln. Arbetet beräknas pågå hela året, bland annat genom att skapa ett kontinuerligt uppdaterat kartlager för offentlig konst i stadsbyggnadsförvaltningens strategiska karta.

Kulturlotsens förmedlade kontakter ligger i nivå med motsvarande period föregående år. Under perioden har lotsen bidragit till tre långsiktiga hyresavtal, en överenskommelse om ersättning för hyres- och inkomstbortfall samt en överenskommelse för tillfällig lokalförmedling.

Förvaltningens verksamheter i det offentliga rummet bidrar till att göra staden levande. Kultursommarjobbarnas totala publik var uppskattningsvis 160 000 och sommarunderhållningens över 40 000. Kultursommarjobbarna spelade bland annat för uppskattningsvis 8 000 på boenden respektive mötesplatser för seniorer.

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

Förvaltningens verksamheter ger invånare och besökare tillgång till ett brett och varierat kulturliv som ger möjligheter att ta del av kunskap och upplevelser som bidrar till reflektion och eftertanke för att kunna leva hållbart. Förvaltningen ger också invånare och besökare förutsättningar att påverka de egna konsumtionsbaserade utsläppen, bland annat genom upplevelser i närområdet, tillgång till konsumtionsfria miljöer och olika delningstjänster.

Förvaltningen prioriterar att minska elförbrukningen; antalet kemiska produkter med utfasningsämnen och riskminskningsämnen; samt verksamhetens avfall.

Förvaltningens totala elförbrukning har minskat med 7 procent jämfört med motsvarande period föregående år. Flertalet objekt har en stabil förbrukning över tid. Några lokaler har varit stängda för publik verksamhet under perioden, vilket har påverkat förbrukningen. Förvaltningen har även gjort riktade insatser i flera objekt för att byta till LED-belysning samt justera och underhålla ventilationutrustning, vilket har bidragit till minskningen.

Antalet produkter med utfasningsämnen har ökat marginellt jämfört med motsvarande period föregående år (3 procent). Antalet produkter med prioriterade riskminskningsämnen har ökat med 13 procent jämfört med motsvarande period föregående år. Förklaringen är främst att registrering av kemikalier i förvaltningen har förbättrats, snarare än att antalet kemikalier har ökat. Vissa produkter har tagits bort i verksamheten. Förvaltningen har kommit olika långt i arbetet i olika delar av förvaltningen. Förvaltningen bedömer att det kommer att finnas mer kunskap till årsrapport 2025.

Förvaltningens indikator för avfallsmängd per besök visar på en positiv utveckling. Den avfallsmängd som indikatorn mäter har minskat med 16 procent jämfört med motsvarande period föregående år. Samtidigt har antalet besökare i aktuella verksamheter endast förändrats marginellt. Indikatorn visar på ett utfall om 3,5 kg avfall per 100 besök för perioden, att jämföra med 4,0 kg avfall per 100 besök motsvarande period föregående år.

Förvaltningen har två eldrivna bokbussar och en eldriven lastbil för transporter. Förvaltningen undersöker möjligheten att också använda eldrivna transportbilar, för att kunna minska utsläppen från verksamhetens transporter. Staden har ett nytt ramavtal för elbilar som kan möjliggöra ökad måluppfyllelse. Vid nyetablering och renovering av verksamheter återanvänder förvaltningen befintlig inredning så långt som möjligt.

10.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Förvaltningens prioriteringar har ett starkt fokus på att utveckla den kulturella infrastrukturen i staden och på så sätt möta göteborgarnas behov av konst, kultur och långsiktig välfärd.

Omlokaliseringen av Göteborgs Konsthall till Slakthuset i Gamlestaden fortgår enligt plan. Planen är att öppna i nya lokaler i slutet av 2026. Den planerade om- och tillbyggnaden av Göteborgs konstmuseum väntar nu på slutligt beslut om investering och inhyrning i kommunfullmäktige. Förvaltningens inflyttning i nya magasin för Göteborgs Stads museisamlingar beräknas starta vid halvårsskiftet 2028.

Förvaltningens uppföljning av nöjdheten med publikupplevelsen vid museer och konsthall visar på ett stabilt och högt resultat över tid. Utfallet för andra kvartalet 2025 var 8,5 på en tiogradig skala. Verksamheterna når i dagsläget ungefär hälften av stadens invånare.

Förvaltningen arbetar i ett flertal pågående projekt på nämndens uppdrag med att utveckla den kulturella infrastrukturen för att bättre möta göteborgarnas behov av bibliotek och kulturhus. Frölunda kulturhus och bibliotek har återöppnat efter ombyggnation i mer ändamålsenliga lokaler. Samma sak gäller Hjällbo bibliotek, som har öppnat i nya lokaler på Hjällbo torg. I våras öppnade Kulturrummet Gårdsten, som är en ny mötesplats för kultur, delaktighet och innovation mitt i Gårdstens centrum. Gamlestadens bibliotek har fått en ny profil riktad till unga vuxna och vuxna i lärande. Samtidigt söker förvaltningen efter en lokal för ett nytt folkbibliotek i Gamlestaden. Nämnden har beslutat om inhyrning för ett nytt bibliotek i Norra Biskopsgården, som planeras öppna under våren 2026. En renovering av Majornas bibliotek planeras starta efter de allmänna valen 2026.

Förvaltningens användarundersökning vid biblioteken visar på ett högt nöjdhetsindex om 4,4 på en femgradig skala, vilket visar att verksamheten är attraktiv och angelägen för invånarna.

År 2024 hade organisationer i det fria kulturlivet, med årsbaserade stöd från kulturnämnden, lika många besök som året före covid-19-pandemin (1,2 miljoner besök). Återhämtningen tyder på att invånarna uppfattar att utbudet är angeläget och attraktivt.

I arbetet med Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program har ett antal områden identifierats som aktuella pilotområden för så kallade tillåtande miljöer i stadsrummet, miljöer som stimulerar till medskapande och där gräsrotsinitiativ får möjlighet att utvecklas.

Stadsbyggnadsnämnden har beslutat att inrätta kulturljudzoner i Göteborg. Kulturförvaltningen deltog i stadsbyggnadsförvaltningens utredning. En kulturljudzon är ett avgränsat område där ljud från exempelvis föreställningar och konserter ska tillåtas i högre grad än i vanliga bostadsområden. Först ut är Ringön.

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

Förvaltningen prioriterar att minska sjukfrånvaron, öka inflytandet över arbetssituationen och möjligheterna till återhämtning. Förvaltningen prioriterar även att minska utsatthet för kränkande särbehandling samt att förbättra chefernas organisatoriska förutsättningar.

Förvaltningen totala sjukfrånvaro har minskat med 1,0 procentenhet jämfört med motsvarande period föregående år. Periodens utfall är 5,3 procent. Minskningen förklaras främst av att förvaltningens långtidssjukfrånvaro (15 dagar eller mer) har minskat. Minskningen indikerar att arbetet med rehabilitering och det systematiska arbetsmiljöarbetet ger avsedd effekt.

Ny uppföljning av förvaltningens arbete för att förändra inflytandet över arbetssituationen, möjligheterna till återhämtning och utsattheten för kränkande särbehandling kommer att ske i medarbetarenkäten i oktober 2025. Resultaten kommer att redovisas i årsrapport 2025.

Aktiviteterna i *Chefoskopets* handlingsplan fortsätter. Flera aktiviteter är genomförda, bland annat digital utveckling av administration av *pre-boarding* (tiden mellan en kandidat accepterar ett jobberbjudande och hen börjar sitt nya arbete), förtydligande av uppdrag och ansvar för förvaltningens stödfunktioner i den nya organisationen samt förenkling av årshjulet för chefernas planering av arbetsplatsträffarna. Uppföljning av handlingsplanen är framflyttad på grund av omorganisation av förvaltningens stödfunktioner.

Förvaltningen har fått indikationer på att chefernas förutsättningar inte har förbättrats så som avsett. Förvaltningen prioriterar därför att utveckla arbetet. Under hösten 2025 kommer förvaltningsledningen, tillsammans med verksamhetens chefer och i dialog med de fackliga organisationerna, att identifiera vilka ytterligare åtgärder som behöver vidtas för att nå önskat resultat.

Om tystnadskulturer, otrygghet och brott förekommer så påverkas arbetsmiljön negativt. Förvaltningen bedömer att verksamheten kommer att nå målen i Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2022-2025 och delvis nå målen i Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program 2022–2026. Det senare förklaras av att förvaltningens uppdrag till sin karaktär bedöms bidra mer till det trygghetsskapande än till det brottsförebyggande området.

11 Stadsfastighetsnämnden

11.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

För att förtydliga och förenkla stadens styrning har nämnden grupperat kommunfullmäktiges mål, politiska uppdrag samt politiskt antagna program och planer mot de tre hållbarhetsdimensionerna. Inom den sociala dimensionen har nämnden grupperat målen *Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet, Segregationen i Göteborg ska brytas* samt *Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov*.

Förvaltningen deltar i en gemensam arbetsgrupp för delaktighet och inflytande inom de stadsutvecklande förvaltningarna (SUV). För att tydliggöra arbetet med delaktighet har en SUV-gemensam anvisning tagits fram som grundar sig i handboken för medborgarinflytande. Anvisningen beslutades och antogs under våren 2025. Vidare behöver anvisningen implementeras och marknadsföras för de tjänstepersoner inom SUV som kan ha nytta av anvisningen. Under hösten 2025 ska också en metodbank (metoder för att arbeta med delaktighet och inflytande) arbetas fram och publiceras på Digitala Navet.

Förvaltningen följer också systematiskt stadens kunskapsutveckling inom våldsbejakande extremism samt brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete. Utbildning i Embrace har skett med nyckelpersoner i förvaltningen, och kommer att fortlöpa även under 2025 i enlighet med den plan som socialförvaltningen nordväst har tagit fram.

11.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

För att förtydliga och förenkla stadens styrning har nämnden grupperat kommunfullmäktiges mål, politiska uppdrag samt politiskt antagna program och planer mot de tre hållbarhetsdimensionerna. Inom den sociala dimensionen har nämnden grupperat målen *Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet, Segregationen i Göteborg ska brytas* samt *Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov*.

Förvaltningen jobbar aktivt med att prioritera underhåll i fastigheter i utsatta områden, detta sker dels utifrån politiskt uppdrag i budget, dels utifrån att en handlingsplan är framtagen för att fokuserat och systematiskt arbeta med att prioritera underhåll och reinvesteringar i utsatta områden. I praktiken innebär det att förvaltningen prioriterar upp byggprojekt i utsatta områden.

Under våren har en sammanställning av data kopplat till beslutade nyckeltal påbörjats och kommer att slutföras under hösten för vidare analys av orsak och effekt. Beslutade nyckeltal testas nu genom att förvaltningen för första gången sammanställer informationen för år 2025. Nyckeltalen kommer att jämföras mot en omvärldsanalys som genomförts för att se så att förvaltningen använder nyckeltal enligt branschpraxis. Därefter kommer fortsatt uppföljning och redovisning preciseras för framtida arbete.

11.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

För att förtydliga och förenkla stadens styrning har nämnden grupperat kommunfullmäktiges mål, politiska uppdrag samt politiskt antagna program och planer mot de tre hållbarhetsdimensionerna. Inom den ekonomiska dimensionen har nämnden grupperat målen *Göteborg ska klara kompetensförsörjningen* samt *Göteborg ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor*.

Förvaltningens kompetensförsörjningsplan kombinerar strategiska satsningar och operativa åtgärder för att attrahera, utveckla och behålla medarbetare och kompetens. Planen utgår ifrån verksamhetens behov och utveckling och är dels ett verktyg i styrning och ledningsarbete, dels ett underlag för budget och verksamhetsplanering.

Utveckling av verksamheten - Förvaltningen har inlett ett utvecklingsarbete med fokus på att utveckla APT med syfte att stärka chefernas förutsättningar att aktivera och engagera medarbetarna under mötena. Som en del av arbetet har förvaltningen uppdaterat APT-mallen med ”ständiga förbättringar”.

Förvaltningen arbetar med att förbättra analysen av resultat från medarbetarenkäten. Målet är att skapa en gemensam plan för hur analysen ska genomföras samt hur resultaten ska tillvaratas i det fortsatta arbetet.

Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden - Riktade halvdagsutbildningar för fackliga parter genomfördes under våren med fokus på förvaltningens rekryteringsprocess. Förvaltningen planerar att genomföra motsvarande utbildningsinsats till chefer.

Utveckla kompetensen inom organisationen - En central del av förvaltningens chefsmöten är att stärka relationell kompetens och bygga tillit. Förvaltningen genomförde under våren chefskopet och under höstens chefsmöten kommer aktiviteter från framtagna handlingsplan genomföras. SUV-nätverket chefsutveckling har upprättat en rutin för Morgondagens chef som ska underlätta för de som gått programmet att få ett chefsuppdrag. SUV-nätverket utvecklar nu en gemensam chefsutvecklingstrappa för att kvalitetssäkra både formellt chefskap och personligt ledarskap. Målet är att skapa tydliga utbildningspaket, följa upp insatser och stärka ett sammanhållet ledarskap.

Hållbart arbetsliv - För att följa upp större hälsofrämjande insatser har ett stöd tagits fram för att kontinuerligt utvärdera och säkerställa att de insatser förvaltningen arbetar med bidrar till förvaltningens mål och främjar ett starkt arbetsmiljöarbete.

Konkurrenskraftiga arbetsvillkor - Resultatet från medarbetarenkäten visar ett lägre utfall för frågorna kring lön. Utifrån detta ser förvaltningen ett fortsatt behov av att stärka samtliga chefer inom detta område.

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

För att förtydliga och förenkla stadens styrning har nämnden grupperat kommunfullmäktiges mål, politiska uppdrag samt politiskt antagna program och planer mot de tre hållbarhetsdimensionerna. Inom den ekologiska dimensionen har nämnden grupperat målen *Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist* samt *Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald*.

Arbetet fortskrider enligt plan. Flera aktiviteter har avslutats och sammantaget

innebär detta att förutsättningarna för att planera och genomföra utvecklingen av en grön och levande stad utan bostadsbrist har förbättrats.

En riktlinje för god gestaltad livsmiljö, som tydliggör inriktningen för arkitekturen vid ny-, till- och ombyggnationer, har tagits fram och godkänts av nämnden.

Arbetet med att nyttja befintliga byggrätter mer effektivt har avslutats genom att de planerade byggrättsanalyserna har slutförts.

En arbetsprocess för att analysera, planera och beställa lokalförsörjning i tidigt skede har tagits fram och implementerats. Fokus för året har legat på att i samverkan med berörda förvaltningar tydliggöra roller och ansvar inom PBL-planeringens tidiga faser.

Kunskapen om när 3D-fastighetsbildning kan användas för att bidra till en tätare och mer sammanhängande kvartersstad har stärkts. Ett kunskapsunderlag med slutsatser och rekommendationer har tagits fram och integrerats i relevanta processer för lokalförsörjning och bygg- och inhyrningsarbetet. Under 2025 och 2026 genomförs tre olika case med 3D fastighetsbildning i ett lärande syfte.

Slutligen har processutveckling för en effektivare lokalförsörjning från behov till inflyttningsklar lokal genomförts. Anvisningar och mallar till arbetsprocessen har tagits fram, vilket skapar en mer enhetlig och strukturerad hantering av lokalbehov i tidiga skeden.

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

För att förtydliga och förenkla stadens styrning har nämnden grupperat kommunfullmäktiges mål, politiska uppdrag samt politiskt antagna program och planer mot de tre hållbarhetsdimensionerna. Inom den ekologiska dimensionen har nämnden grupperat målen *Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist* samt *Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald*.

Förvaltningen arbetar med målet utifrån Göteborgs stads miljö- och klimatprogram och de tre miljömålen för klimatet, naturen och människan.

Inom miljömålet för klimatet har förvaltningen tagit betydande steg inom nybyggnation och exempelvis infört en klimatbudgettrappa, i linje med stadens mål. Inom ombyggnation och renovering samt mark- och anläggningsarbeten behöver omställningsarbetet skalas upp betydligt för att målet ska uppnås. Arbeta för detta är initierat. Innovationsprojekt som ska gå före och visa vägen bedöms vara en förutsättning för den breda klimatomställningen till 2030. Nämndens hemställan om driftsmedel för de merkostnader innovationen innebär ligger inom politikens budgetarbete inför 2026.

Energiarbetet löper på enligt förvaltningens energieffektiviseringsplan och klimatmålet i miljö- och klimatprogrammet. Utfall följs upp årsvis. Installationen av solceller ligger i fas med målet men förvaltningen ser en viss risk att klara 2030-målet i och med en minskning av möjliga solcellsprojekt.

Arbetet med att minska klimatpåverkan från transporter och maskiner i egen regi pågår enligt plan. Arbeta och uppföljning av klimatpåverkan från transporter i byggprojekt är under utveckling.

Inom delmålet för naturen ska förvaltningen under året ta fram en åtgärdsplan för biologisk mångfald, utifrån en genomförd nulägesanalys. Syftet är att säkerställa

åtgärder med störst effekt samt möjliggöra en måluppföljning. I dagsläget är det svårt att bedöma förvaltningens bidrag till målet, även om förvaltningen arbetar för att främja den biologiska mångfalden inom både skötsel och byggnation. Planarbetet är initierat men förvaltningen behöver höja takten i arbetet.

Arbetet inom delmålet för människan löper på enligt förvaltningens framtagna åtgärdsplan och miljö- och klimatprogrammet. En av åtgärderna omfattar utfasning av kemikalier utifrån målvärden och en inventering av kemikalier pågår under året. Byggprodukter i projekten följs upp kontinuerligt via Byggvarubedömningen men övergripande måluppföljning utförs vid årsskiftet.

11.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

För att förtydliga och förenkla stadens styrning har nämnden grupperat kommunfullmäktiges mål, politiska uppdrag samt politiskt antagna program och planer mot de tre hållbarhetsdimensionerna. Inom den sociala dimensionen har nämnden grupperat målen *Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet, Segregationen i Göteborg ska brytas* samt *Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov*.

För att bidra till målet att Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov arbetar förvaltningen med att utföra sitt grunduppdrag och med att förbättra redan pågående processer som underlättar hantering och arbetssätt mellan förvaltningen och dess hyresgäster.

Fokus under våren har varit att implementera nya arbetssätt utifrån nya bygg- och inhyrningsprocessen och analysera planera och beställa. Utbildningsinsatser har genomförts med hyresgästerna och ett riktat samarbete har genomförts med förskoleförvaltningen för att ta fram generella verksamhetsanpassningar som ska användas vid beställning, i samband med reinvesteringar. En ny rutin för ekonomisk beslutshandling är framtagen och beslutad. Utbildningar kommer att genomföras internt på förvaltningen under hösten.

Vidare jobbar förvaltningen med att utveckla sitt arbete med kundorienterat arbetssätt, som i grunden handlar om att bli bättre på att möta våra hyresgästers behov, det värde och de nyttor som förvaltningen önskar uppnå med fastighetsbeståndet.

Förvaltningen arbetar även med att möta barns behov i sina skolor, det sker genom "barns delaktighet i byggprocessen", som är ett arbete som drivits tillsammans med grundskoleförvaltningen och där representanter från eleverna får delta i utformning av skolor och utemiljöer. Arbetet är implementerat och genomförs kopplat till större byggprojekt.

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

För att förtydliga och förenkla stadens styrning har nämnden grupperat kommunfullmäktiges mål, politiska uppdrag samt politiskt antagna program och planer mot de tre hållbarhetsdimensionerna. Inom den ekonomiska dimensionen har nämnden grupperat målen *Göteborg ska klara kompetensförsörjningen* samt *Göteborg ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor*.

I arbetet med att skapa en attraktiv arbetsplats är ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete av stor vikt. För att tydliggöra hantering av risker i arbetet arbetar

förvaltningen med att uppdatera en generell arbetsmiljöplan, som är i linje med de nya arbetsmiljöföreskrifterna. Förvaltningen har också arbetat med att ta fram och tydliggöra gemensamma arbetsmiljöregler som är publicerade på Digitala Navet.

Genom tätare och mer strukturerade uppföljningar mellan HR och chef säkerställs att riskbedömningar, instruktioner och hantering av inkomna händelser i IA-systemet genomförs på ett enhetligt och korrekt sätt.

Förvaltningen har genomfört den fysiska arbetsmiljörenden och tagit fram handlingsplaner per enhet. I gruppen samordning lokaler, med representanter som ansvarar för lokalerna på Lillhagsparken, har synpunkter på arbetsmiljön tagits in och korrigeringar gjorts som till exempel utökat antalet mötesrum och tillsett gemensam ergonomiutrustning. Arbetet med att gå igenom de olika verkstäderna som förvaltningen förfogar över är påbörjat för att säkerställa en god fysisk arbetsmiljö.

Förvaltningen har genomfört en heldagsutbildning för nya chefer i grundläggande arbetsmiljö som ett komplement till stadsledningskontorets GAM-utbildning. Halva dagen är ett samarbete med stadsmiljöförvaltningen och fokuserat på riskbedömningar, personsäkerhet och samverkan. Andra halvan är endast internt med genomgång av det systematiska arbetsmiljöarbetet på förvaltningen. Förvaltningen har tagit beslut om att utbildningen är obligatorisk för samtliga chefer på förvaltningen och i dagsläget har HR utbildat 83 procent av cheferna.

Under våren genomfördes en uppdaterad introduktion för nya medarbetare i inkluderande arbetsplats. HR-specialister, utvecklingsledare social hållbarhet och en medarbetare i förvaltningen höll en heldag med ämnet inkludering.

Förvaltningen har, på uppdrag av nämnden, genomfört en anonym enkätundersökning i förvaltningen om upplevelse av tystnadskultur. Uppdraget har återskärats till nämnd och en handlingsplan har upprättats. En djupare analys ska genomföras, vilken förväntas leda till ytterligare aktiviteter. Målet är att ge förvaltningens medarbetare en psykologiskt trygg arbetsplats.

12 Miljö- och klimatnämnden

12.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

Göteborgs Stads budget för 2025 innehåller sju övergripande mål som gäller för samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Målen gäller för hela mandatperioden och måluppfyllelse ska eftersträvas snarast möjligt. Målen har omsatts i praktisk handling av miljö- och klimatnämnden och anpassats till verksamheten i enlighet med nämndens genomförandeplan och budget 2025.

I delårsrapport augusti följs kommunfullmäktiges mål upp. Förvaltningen förväntas inte göra en bedömning av måluppfyllelse. Det gör stadsledningskontoret åt kommunstyrelsen i en samlad bedömning baserad på alla inlämnade delårsrapporter augusti.

Nedan presenterar miljö- och klimatnämnden hur förvaltningen har arbetat för att bidra till måluppfyllelse för de sju övergripande mål. Detta beskrivs enligt rapportens anvisningar:

Beskriv den utveckling ni ser inom respektive mål i relation till nämndens/styrelsens uppdrag och ansvarsområde. Använd om möjligt relevanta nyckeltal och indikatorer.

Beskriv vilka resultat och effekter ni har sett av utförda insatser och aktiviteter.

När det gäller mål 2.2.4 och 2.2.5 som miljö- och klimatnämnden har samordningsansvar för i staden så baseras svaren på uppföljningen av målen i Göteborgs stads miljö- och klimatprogram 2021-2030. Denna uppföljning genomförs vartannat år under programmets period, varav den senaste som genomförs i år godkändes av nämnden den 26 augusti 2025 § 132.

Nämndens arbete med stadens aktuella program och planer vävs in i denna måluppföljning. Kompletterande information om miljö- och klimatnämndens prestation och resultat vid omsättningen av kommunfullmäktiges mål presenteras i avsnitt 2.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling, respektive 4.1.1.1 Uppföljning av strategiska fokusområden i nämndens grunduppdrag.

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

Miljö- och klimatnämnden omsätter detta mål genom framförallt arbetet inom följande ansvarsområden:

Jämlik och trygg stad

Förvaltningens myndighetsutövning inom prövning, tillsyn och kontroll har som övergripande syfte att skydda människors hälsa och miljön samt att bemöta alla verksamhetsutövare och invånare på lika villkor och likvärdigt, vilket är ett lagkrav.

Förvaltningen samverkar aktivt inom stadens civila beredskap samt trygghetsskapande och brottsförebyggande programarbete med målets huvudansvarige, stadsledningskontoret, samt Polismyndigheten och andra relevanta myndigheter. Inom ramen för stadens strategi mot grovt gängvåld som kallas gruppvåldsintervention (GVI) har förvaltningen deltagit i ett antal sådana insatser i

år.

Därutöver har förvaltningen genomfört hundratals myndighetsgemensamma insatser inom exempelvis livsmedelsgrossister, restauranger, frisersalonger, thaimassagesalonger, avfallstransporter och fordonstvättar. I samband med dessa insatser fattade nämnden omkring 50 beslut med krav om att åtgärder ska vidtas eller i vissa fall förbud mot att bedriva verksamhet om inte missförhållanden åtgärdas. Utöver de samordnade insatserna har livsmedelskontrollen även deltagit i nationella och internationella insatser kring livsmedelsbedrägerier.

Genom att minska och förebygga fusk och andra lagöverträdelser bidrar nämnden till att säkerställa en konkurrens på lika villkor mellan företag, och ett tryggare samhälle utan organiserad kriminell verksamhet där människor inte exploateras och far illa.

Inflytande och delaktighet

Vad gäller invånarnas inflytande och möjlighet till delaktighet i Göteborg bidrar miljö- och klimatnämnden till måluppfyllelse främst genom arbetet som syftar till att driva och samordna klimatomställningen i staden. Arbetet med stadens miljö- och klimatprogram utgår ifrån vikten av samverkan med stadens invånare i omställningen. Testet av metoden medborgarrådet som genomfördes 2024 har utvärderats och visar goda resultat, vilket bland annat lett till att det genomförs ett medborgarråd även i år. Vid medborgarrådet efterfrågades bättre kommunikation om stadens miljö- och klimatarbete till medborgarna. Nämnden har därför stärkt arbetet med att kommunicera till och med civilsamhälle och medborgare i år.

Förvaltningens interna utvecklingsarbete med informationshantering, kommunikation och digitalisering via öppna data och AI syftar bland annat till att erbjuda alla intressenter rätt förutsättningar att ha tillgång till relevant information och ta del av nämndens beslut. Nämnden genomför och följer upp stadens program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning. Detta förväntas också öka möjligheten till inflytande och delaktighet av invånare, verksamhetsutövare och andra aktörer i samhället.

12.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Miljö- och klimatnämnden omsätter detta mål genom sitt arbete inom följande ansvarsområden:

Likvärdig, transparent och riskbaserad myndighetsutövning

Miljö- och klimatnämndens myndighetsutövning inom miljöbalken, livsmedels-, alkohol- och tobakslagstiftningarna värnar människors hälsa och en god miljö, likvärdigt och oavsett socioekonomisk bakgrund. Förvaltningens riskbaserade miljötillsyn utgör ett viktigt verktyg för att genomföra uppsökande tillsyn i bostadsområden med hälsoskadliga bostäder så att brister i boendemiljön blir åtgärdade.

Förvaltningen fortsätter utveckla sina processer inom kommunikation, digitalisering och informationshantering med fokus på transparens och tillgänglighet. Information, instruktioner och ansökningshandlingar utformas så att de är lätta att hitta och att förstå för alla intressenter.

Involvering i miljö- och klimatomställningen

Nämnden har beslutat om att tydligare informera om målen i miljö- och klimatprogrammet samt beslutat att göteborgaren nu är en prioriterad målgrupp för involvering i Göteborgs omställning till en hållbar stad. Tillsammans med

förvaltningen för demokrati och medborgarservice arbetar miljöförvaltningen med åtgärder för att öka invånarnas möjligheter till involvering samt ge dem möjlighet till ökad kunskap om och förståelse för Göteborgs Stads miljö- och klimatarbete.

Inkluderande stadsplanering

Genom sin roll som remissinstans i stadens planprocess fokuserar miljö- och klimatinämnden exempelvis på att säkerställa att grönytor bevaras alternativt främjas i utvecklingen av gamla och nya bostadsområden. Grönska skyddar mot värmeböljor och skyfall och ge alla invånare möjlighet till rekreation och återhämtning.

Brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete

Inom ramen för arbetet mot osund konkurrens och kriminell verksamhet samarbetar nämnden med andra myndigheter i syfte att motverka människohandel, narkotika och annan kriminalitet. Nämnden har en aktiv roll i stadens genomförande och uppföljning av följande program och planer inom det brottsförebyggande och trygghetsskapande området:

- Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program 2018–2026
- Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023–2025.
- Göteborgs Stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utveckling av parallella samhällen 2023–2026

12.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Miljö- och klimatinämnden omsätter detta mål främst genom att genomföra Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 med fokus på följande delar:

Systematiskt kompetensförsörjningsarbete

I den senaste uppföljning av stadens plan för kompetensförsörjning som bifogas som bilaga till denna rapport bedömer förvaltningen att kompetensförsörjningen är i balans på både kort och lång sikt. Planen inkluderar alla steg i en god och strukturerad kompetensförsörjning med att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla medarbetare. Några exempel på aktiviteter är systematisk behovsanalys, deltagande på mässor och utveckling av prao och praktikverksamhet, utveckling av arbetssätt, fortsatt digitalisering och kompetensutveckling av medarbetare samt systematisk uppföljning genom att analyser avgångsenkäter samt de avgångssamtal som hålls av närmaste chef om någon väljer att gå vidare till annan arbetsplats.

Stärka chefers organisatoriska förutsättningar

Förvaltningen har i arbetet med att skapa en frisk och attraktiv organisation där chefer ska vara närvarande, utveckla sin verksamhet och samtidigt må bra påbörjat planering för att starta upp Chefoskopet. Chefoskopet är en metod framtagen av Suntarbetsliv, som är en partsgemensam organisation, tillsammans med forskare för Chefios. Ett arbete med Chefoskopet ger, genom dialog och reflektion i chefsgruppen, en gemensam förståelse för vad organisatoriska förutsättningar är, en förståelse och helhetsbild av hur cheferna har det samt insikt om ur de organisatoriska förutsättningarna kan utvecklas. Genom att arbeta med att stärka förvaltningens chefer arbetar förvaltningen mot måloppfyllelse inom fokusområde 1, 3 och 4 i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026.

Samordning i staden

Förvaltningen har även regelbunden kontakt med huvudansvarig nämnd som är kommunstyrelsen via stadsledningskontoret genom HR-chefsnätverket och genom andra nätverk för HR-medarbetare inom till exempel de olika HR-processerna.

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

Miljö- och klimatnämnden omsätter detta mål genom att driva och samordna stadens arbete inom den ekologiska dimensionen av hållbar utveckling, och genom sin myndighetsutövning som syftar till att skydda miljön och människors hälsa. Nämnden driver bland annat stadens miljö- och klimatprogram och miljöövervakning inom gröna och blå frågor, viktiga verktyg för måloppfyllelse. Arbetet med att grönska i stadsmiljön stöds även av miljö- och klimatprogrammets strategi ”Grön och robust stad”, som driver utvecklingsprojektet ”Hela stadens grönska”.

Nämnden är remissinstans i planprocessen där den värnar den ekologiska dimensionen i stadsutvecklingen. Nämnden samverkar i stadens organisation för stadsutveckling Sammanhållen utveckling tillsammans med de stadsutvecklande nämnderna (SUV), och i arbetet med planen för klimatanpassning. Nämnden samverkar även med Trafikverket angående de statliga trafikleder som skapar problem med luftföroreningar och buller i Göteborg.

En grön stad

I miljö- och klimatprogrammet finns ett delmål om att Göteborgs Stad ska säkra tillgången till grönområden och nyttja ekosystemtjänster. Uppföljningen våren 2025 visade att tillgången till kvalitativa grönområden är bristfällig i många områden i Göteborg, framför allt i innerstaden. I stadsutvecklingen råder hög konkurrens om mark, vilket ofta medför att grönska får stå tillbaka för andra intressen.

Göteborgs Stad har rådighet att arbeta för att öka tillgången till och kvaliteten på urban grönska och jobbar även med att tillföra grönska i stadsmiljön. Grönfrågor behöver prioriteras och värderas högre i stadsutvecklingen och befintliga grönytor behöver skyddas och utvecklas. För att delmålet ska kunna nås krävs kraftfulla insatser. Bedömningen baseras på att det finns för liten tillgång till grönområden i vissa delar av Göteborg, och att nya grönområden inte skapas i samma takt som befintliga tas bort när staden förtätas.

Trots svårigheten att skapa nya grönområden i befintlig stad finns det initiativ där Göteborgs Stad tillfört grönska i stadsmiljön. Exempel är de relativt nya biologiska mångfaldsparkerna i Kortedala och Härlanda. Samtidigt som den biologiska mångfalden stärks bidrar platserna med rekreativa värden, samt andra ekosystemtjänster, till närboende och besökare. Sommartorg och sommargator är ytterligare exempel på hur Göteborgs Stad skapar grönytor, om än tillfälligt.

För att nå målet behöver grönområden bevaras i högre grad vid stadsutveckling och exploatering. Dessutom behöver nya grönområden tillföras i bebyggd stad, särskilt i områden som har brist på grönska, och kvaliteten på befintliga områden förbättras. Göteborgs Stad bör även ställa högre krav på privata aktörer att bevara och tillföra grönska.

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

Miljö- och klimatanvändningen omsätter detta mål främst genom att driva och samordna Göteborgs stads miljö- och klimatprogram 2021-2030, där målen är ett Göteborg med hög biologisk mångfald, ett klimatavtryck nära noll och en hälsosam livsmiljö för göteborgarna.

Uppföljning av programmets mål och delmål våren 2025 visar att Göteborgs stad genomför många åtgärder som leder mot målen, men takten behöver fortsätta öka och stora utmaningar kvarstår. Nämndens pådrivande arbete, med det systematiska miljöarbetet och det utvecklingsinriktade strategiarbetet har sannolikt bidragit till att takten i miljöarbetet ökat sedan programstarten.

Ett klimatavtryck nära noll

För att kunna nå ett klimatavtryck nära noll år 2030 krävs systemomställning. Åtgärder genomförs inom flera områden, men utvecklingen går för långsamt. För att påskynda krävs nya sätt att prioritera, samarbeta och möta behov inom offentlig sektor, näringsliv och medborgare.

Två delmål, Göteborgs stad producerar enbart energi av förnybara källor samt minskar energianvändningen i bostäder och lokaler, bedöms vara på rätt väg och möjliga att nå om nuvarande och planerade insatser genomförs.

Delmålet att minska klimatpåverkan från transporter kräver systemomställning. Det påverkas av mängden vägtrafik i kommunen, som Göteborgs stad delvis har rådighet över, och av elektrifieringstakten och reduktionsplikten, där inflytandet är mer begränsat.

Delmålet om att minska klimatpåverkan från inköp kräver kraftfulla insatser. Exempelvis behöver Göteborgs stads verksamheter styra mot mindre nyinköp, långtgående leverantörskrav och bättre uppföljning.

Hög biologisk mångfald

Även målet om hög biologisk mångfald kräver systemomställning. Medvetenheten om vikten av biologisk mångfald har ökat, men ytterligare insatser och förändrade arbetssätt krävs för att biologisk mångfald på land och i vatten ska prioriteras högre vid stadsutveckling och markanvändning. Staden behöver samverka med externa aktörer.

Delmålen nedan bedöms kräva kraftfulla insatser:

1. Sköta och skydda arters livsmiljöer
2. Renare hav, sjöar och vattendrag
3. Öka den biologiska mångfalden i stadsmiljön

Ansvarsbiotopernas behov av skydd och skötsel behöver bedömas, så att rätt insatser och prioriteringar görs. Takten i implementeringen av Göteborgs Stads åtgärdsplan för god vattenstatus behöver öka och grönfrågor behöver prioriteras högre i stadsutveckling samt förvaltning och skötsel av stadens mark.

Delmål 4. Stadens inköp ska bidra till biologisk mångfald, kräver systemomställning. Staden behöver minska volymerna av nyinköp genom att agera mer cirkulärt. Dessutom krävs genomgripande förändringar i form av ökade resurser och stärkt samverkan med externa aktörer.

12.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

I stadens budget 2025 utgås det från att tillgång till välfärd är en förutsättning för engagemang i miljö- och klimatfrågor. Satsningar och kompensationer för kostnader har därför vägts mot varandra för att i ett fortsatt svårt ekonomiskt läge kunna prioritera både välfärden och klimatomställningen i Göteborg.

Miljö- och klimatanämnden omsätter detta mål i praktiken genom sitt arbete inom följande ansvarsområden:

Hälsofrämjande miljöer

Miljö- och klimatanämnden bidrar genom sin tillsyn och kontroll till att stadens välfärdsverksamheter och andra verksamheter där människor vistas är hälsofrämjande miljöer. Regelbunden förebyggande tillsyn och kontroll har genomförts inom samtliga delar av staden av bland annat på skolor, förskolor, boenden. Exempel på viktiga områden som har prioriterats är exponering för skadliga kemiska ämnen, solljus och buller på förskolor samt luftkvalitet gällande fukt, värme, mögel och radon i bostäder.

Motverka väldfärdsbrottslighet

Miljö- och klimatanämnden bedriver via myndighetsutövningen ett omfattande arbete mot osund konkurrens och kriminell verksamhet. Genom myndighetsgemensamma insatser i olika delar av staden och inom flera olika branscher har flera verksamheter som bedriver osund konkurrens i Göteborg identifierats under året. Här utgör exempelvis den bakgrundskontroll och den finansiella prövning som ligger till grund för nämndens beslut om serveringstillstånd viktiga verktyg i kampen mot oseriösa aktörer inom välfärdssektorn.

Internt arbetar nämnden systematiskt och enligt stadens riktlinjer gällande hantering av oegentligheter som jäv, muta, otillbörlig påverkan, infiltration, förtroendeskadliga bisysslor, att gynna sig själv eller någon annan på arbetsgivarens bekostnad, stöld, bedrägeri och förskingring.

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

Miljö- och klimatanämnden omsätter detta mål främst genom att genomföra Göteborgs stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap.

Systematiskt arbete enligt stadens HR-processer

Genomförande av riktlinjen samt stadens HR-processer påverkar arbetsmiljön och arbetsvillkoren för förvaltningens samtliga medarbetare och chefer i en positiv riktning. Förvaltningen har arbetat strukturerat med lämpliga aktiviteter genom chefsmöten och arbetsplatsträffar (APT). Några exempel på tema i APT har varit rapportering i incidentsrapporteringsystemet IA och diskussionsfrågor kring mutor och jäv. Förvaltningsövergripande aktiviteter med förvaltningsgemensamma frukostar har skett med lämpliga teman och förvaltningen har startat upp en trivselgrupp med syfte att stärka gemenskapen på arbetsplatsen. Utbildning inom HLR genomfördes under våren.

Systematiska uppföljningar av arbetsmiljön pågår och fortsätter även under del av 2025. HR har tillsammans med skyddsombud genomfört arbetsmiljögenomgång under våren 2025.

Miljö- och klimatnämnden omsätter detta mål också genom att genomföra Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026.

13 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

13.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

I delårsrapporten följs kommunfullmäktiges mål upp. Göteborgs Stads budget för 2025 innehåller sju övergripande mål som gäller för samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Målen gäller för hela mandatperioden.

I samband med årsrapporten avser förvaltningen att tydligare redovisa resultat och effekter.

Sidoordnat till denna uppföljning av kommunfullmäktiges mål sker separata uppföljningar av ett antal planer och program. Dessa återfinns i enligt anvisning i bilaga.

Vid detta rapporteringstillfälle omfattar det:

- slut- och deluppföljning av fyra planerande styrande dokument inom det brottsförebyggande och trygghetsskapade området. Uppföljningen ska enligt stadens anvisningar nämndbehandlas.
- uppföljning av hur nämnder arbetar med civil beredskap
- stadens plan för kompetensförsörjning.
- fördjupad uppföljning- Motverka segregation

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

Förvaltningen har fokuserat på ökad samverkan med myndigheter runt målgrupperna unga, utrikesfödda och personer med funktionsnedsättningar för att skapa förutsättningar för studier/arbete. Målsättningen är bland annat ökad måluppfyllelse för studieväg 1 sfi och utvecklade vägledningsinsatser till antagna elever inom sfi, har under våren 2025 visat sig bidra till ökad motivation. Vidare är fokus på att öka antalet studerande inom anpassad utbildning vilket syftar till att skapa bättre förutsättningar för personer som står längre från arbetsmarknaden att kunna delta i vuxenutbildning. På så vis stärks jämlikheten i tillgången till utbildning och möjligheten till delaktighet i samhället.

För att bidra till stadens övergripande målsättning om göteborgares möjlighet till inflytande och delaktighet har förvaltningen bland annat arbetat med att säkerställa individanpassat stöd inför och under vägen mot studier och arbete. Exempel är insatser med fokus på språk i arbetslivet och digital kompetens.

För att öka tillgängligheten och sträva mot jämlikhet i möjligheten att ta del av förvaltningens tjänster så arbetar förvaltningen med att vidareutveckla den befintliga chatboten Glenn. Genom att tillgänglighetsanpassa information på hemsidor och i annan kommunikation skapas också förutsättningar för ökat inflytande och delaktighet.

Verksamheten har ökat funktionsnedsatta ungdomars möjlighet till delaktighet i arbetslivet genom anpassningar i såväl arbetsmarknadsanställningar som lovjobb. Detta genom att, tillsammans med Utbildningsförvaltningen och kommunalt aktivitetsansvar, metodutveckla för en smidigare och tydligare övergång för unga

göteborgare till komvux kan minska ojämlikheten i staden.

Utökade resurser på samverkansarenan Framtidshubbar visar på ett ökat inflöde under våren 2025.

De invånarguider som anställs på förvaltningen för demokrati och medborgarservice med finansiering av förvaltningen, arbetar för en mer jämlik stad där alla kan vara delaktiga och framför allt i områden där delaktighet och tillit är lägre. Satsningen UngExtra fortgår via socialförvaltningarna, och vänder sig till ungdomar mellan 16 och 20 år.

Ett utvecklingsområde är att återuppta arbetet med brukarundersökningar för att öka möjligheten till inflytande och delaktighet vad gäller arbetsmarknadsinsatser, men också inom vuxenutbildningen.

Förvaltningen och de fyra socialförvaltningarna har under året haft ambitionen att erbjuda fler deltagare med barn (inom kompetenscenter) arbetsmodellen Fler föräldrar i Arbetet (FFIA). Detta har hittills inte uppnåtts. Första halvåret visar att 159 hushåll med barn får tillgång till FFIA. Totalt är 406 hushåll med barn inskrivna på kompetenscenter. Förvaltningen har kapacitet att erbjuda alla barnfamiljer FFIA, vilket behöver synliggöras i staden.

13.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Förvaltningen fortsätter arbeta för ökad möjlighet till integration i samhället via utbildning och arbete och bidrar därigenom till att motverka segregation. Utifrån det satsar verksamheten på att kunna tillhandahålla insatser och arbetssätt som främjar utveckling i svenska språket (språkstärkande insatser), att fortsätta utveckla insatser i samarbete med socialtjänsten för att kunna erbjuda verksamhet utifrån olika målgruppers behov och att arbeta för att nå ungdomar som av olika anledningar behöver extra stöd

Förvaltningen har stärkt och utvecklat samverkan med socialtjänsten och myndigheter genom regelbundna möten och nya samverkansavtal. Språkträning på öppna förskolor i socioekonomiskt utsatta områden, kombinerat med karriärvägledning och arbetslivsförberedande insatser, stärker möjligheterna till integration, utbildning och arbete.

Förvaltningen har utökat resurserna i form av studie- och yrkesvägledning på olika arenor för att stötta individer till integration. Bland annat har deltagare på FINSAM fått tillgång till vägledningsinsatser. Den höga närvaron vid Finsam-träffarna visar också att behovet är stort och att insatsen når rätt målgrupp

Då Arbetsförmedlingen kraftigt minskat antalet arbetssökande som kan få lönestödet Introduktionsjobb, har det fått till följd att antalet personer i den typen av Göteborgsjobb nästan halverats inom förvaltningen. Merparten av arbetstagarna i Introduktionsjobb har svag nivå i svenska språket, vilket innebär att Arbetsförmedlingens sänkta anslag vad gäller det lönestödet särskilt drabbar den målgruppen.

Förvaltningen har även arbetat i olika projekt exempelvis tillsammans med Business Region Göteborg (BRG), socialtjänsten, Arbetsförmedlingen, bostadsbolagen/framtidshubbar och förskoleförvaltningen i syfte att minska segregationen.

Inom projekt Kompetens Västsverige arbetar man med att stärka samverkan mellan Arbetsförmedlingen, kommunala förvaltningar och socialtjänst. Projektet ska öka antalet studiestarter och förbättra förutsättningarna för kortutbildade

långtidsarbetslösa inklusive personer med funktionsnedsättning att fullfölja sina studier. Målet är att skapa bättre vägar till arbete och motverka utanförskap och segregation. Projektet har tar emot 600 deltagare under perioden september 2024 till augusti 2026.

13.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Förvaltningen bidrar till att klara kompetensförsörjning på flera sätt. För personer i behov av utbildning fortgår arbetet med att säkerställa relevant utbildningsutbud som möter näringslivet och stadens behov av kompetensförsörjning.

Förvaltningen arbetar även med att öka andelen behöriga till studier och deltar i yrkesväxling- och omställningsinsatser för välfärdens yrkesgrupper. Under året pågår en pilot för lågutbildade återsökande till SFI ska komma i studier, praktik eller annan rustande insats. Då fler blir behöriga och genomför sina studier breddas rekryteringsbasen för stadens framtida kompetensbehov.

Inom överenskommelse mellan ÄVO och förvaltningen genomförs kompetenshöjande insatser, men även inom andra förvaltningar där anställda i staden behöver kompetenshöjande insatser såsom språk och digitalisering. Förvaltningen genomför rekryteringsinsatser för att informera och engagera potentiella studenter om de utbildningsmöjligheter som erbjuds. Målet är att öka medvetenheten och intresset för förvaltningens utbildningsutbud. En utmaning är behov av vikarier för de som deltar i utbildningarna.

Förvaltningen samverkar med branscherna och lyssnar av kompetensbehov vid planering av utbud i syfte att erbjuda utbildningar som arbetsmarknaden efterfrågar. Förenklad ansökan inom validering och ett förändrat antagningsarbete inom GR bedöms leda till att fler antal sökande blir antagna och slutför sin utbildning. Påbyggnadsutbildningar i utbildningsutbudet möjliggör för olika yrkesgrupper inom bland annat välfärdssektorn att vidareutbilda sig.

För personer med behov av arbetsmarknadsinsatser arbetar förvaltningen med att skapa bättre förutsättningar för övergångar från Göteborgsjobb till reguljära anställningar och att tillhandahålla Göteborgsjobb i så hög utsträckning som möjligt. Även lovjobben är en del att för att väcka intresse för Göteborgs stad som en framtida arbetsgivare.

Samtidigt som arbetslösheten ökar minskar andelen deltagare som avslutar sina insatser med arbete. Färre personer får beslut om lönestöd från Arbetsförmedlingen, vilket leder till färre Göteborgsjobb. Trots detta har antalet övergångar till arbete från Göteborgsjobb ökat, vilket understryker vikten av att Arbetsförmedlingen upprätthåller adekvata volymer av anställningsstöd för personer långt från arbetsmarknaden. Under peioden jan-juni avslutades 40 personer jämfört med 46 personer under hela 2024.

Tillsammans med Arbetsförmedlingen planerar förvaltningen en ny satsning för att motverka ungdomsarbetslösheten. 100 platser "Jobb för Ungdomar" kommer att erbjudas unga som avslutat gymnasiet utan fullständiga betyg, med möjlighet att läsa upp betyg parallellt med jobbet. Genom denna satsning kan Göteborgs stad också profileras som en attraktiv och framtidsinriktad arbetsgivare.

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

Tillhandahållande av vuxenutbildning och arbetsmarknadsinsatser är viktiga delar

för hållbar stadsutveckling. Genom att rusta fler göteborgare till arbete och studier kan förvaltningen bidra till att skapa en mer levande och hållbar stad med möjlighet till arbete. Detta är särskilt viktigt inom områden som den gröna omställningen, där kompetensförsörjning är en nyckelfaktor för att skapa en hållbar och cirkulär ekonomi. I samverkan med andra aktörer kan förvaltningen skapa en mer samordnad och effektiv insats för att främja hållbar stadsutveckling.

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

Förvaltningen arbetar med att minska sin miljöpåverkan genom att implementera miljökrav i upphandlingar, genomfört en egen inledande miljöutredning vilken uppdateras under hösten 2025, sätta upp lokala indikatorer/miljömål och utbilda medarbetare i stadens hållbarhetsarbete. Indikatorerna är tydligt kopplade till att minska avfall, farliga ämnen och resande och att användning av TAGE främjas. Indikatorerna följs upp i den uppdaterade miljöutredningen samt i årsrapporten. Arbete med klimatanpassningsplanen pågår.

På detta sätt bidrar förvaltningen till stadens miljömål och därmed till Göteborgs Stads hållbarhetsarbete.

Miljökrav i upphandlingar

Förvaltningen ställer krav på att leverantörerna ska ha kvalitets- och miljöledningssystem för att säkerställa att de bidrar till stadens hållbarhetsmål.

Elektrifiering inom fordonsindustrin

Industrin genomför en omställning till elektrifiering nya produkter och helautomatiserade produktionsmetoder. Behoven ställer krav på utbildningssystemet att planera och dimensionera utbildning på gymnasienivå, vuxenutbildning och Yrkeshögskola. Det finns också behov av omställningsutbildningar för befintlig personal inom industrin.

BCG bidrar till att höja nivån på befintliga utbildningar och ger möjlighet att ta steg framåt inom robotteknik och simulerad processträning. På detta sätt etableras en helt ny infrastruktur för utbildning inom industriteknik, elektromobilitet och grön omställning.

Miljöutredning och kartläggning

Förvaltningen har arbetat med att ta fram en första miljöutredning under hösten 2024, vilken uppdateras under hösten 2025. Den syftar till att identifiera, kartlägga och bedöma miljöpåverkan från verksamheten. Denna utredning ger en nulägesbild av hur verksamheten påverkar miljön, både direkt och indirekt, och kommer att användas som underlag för att formulera lokala miljömål och åtgärder under 2026.

Miljö- och klimatutbildning

Påminnelser om den digitala utbildningen om stadens miljö- och klimatarbete kommer att göras under hösten 2025 vid chefsmöten och APT för att säkerställa att alla är medvetna om stadens hållbarhetsarbete.

Digitala informationsträffar har under 2024/2025 hållits för alla medarbetare kring stadens miljö- och klimatprogram samt Agenda 2030.

Klimatanpassningsplan

I Göteborgs stads klimatanpassningsplan anges att alla nämnder och styrelser ska

analysera sårbarhet, identifiera anpassningsbehov, hinder och möjligheter för hur verksamheten kan styras och bedrivas i ett förändrat klimat, i första hand för skyfall och värmebölja, samt implementera dessa i ordinarie processer. Detta tangerar även det arbete om skett i såväl staden som vid förvaltningen kring den senaste stadengemensamma risk- och sårbarhetsanalysen. Förvaltningen kommer att återredovisa arbetet i årsrapporten.

13.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Förvaltningen bidrar genom kompetens- och språkstärkande insatser så att fler ges möjlighet till arbete och studier.

Samverkan med välfärdsförvaltningarna har intensifierats för att möta stadens kompetensbehov, bl.a. genom arbetslivsinriktad sfi och planerade volymökningar inom undersköterskeutbildningar. För att effektivisera vägen till yrkesutbildningar som undersköterska/vårdbiträde sker ett arbete med att motverka studieavbrott och identifiera stödbehov. Målet är att skapa en hållbar studiesituation som gynnar både individ och samhället, med fokus på välfärdens behov av utbildad personal. Stödbehov eller behov av att justera studietakt för att kunna kombinera arbete med studier har utvecklats. Detta är viktigt för elever som läser en yrkesutbildning inom välfärdsområdet.

Inom SFI och grundläggande vuxenutbildning har föreläsningar och andra inkluderande metoder erbjudits för att stärka vägledningsinsatser och nå ut med stöd till fler elever inom skolformerna.

Arbetsätt finns för att säkra att utbildningsutbudet möter invånarnas och arbetsgivarnas behov. Nya och flexibla utbildningskoncept har utvecklats inom yrkesområden där arbetsmarknaden är god. Exempelvis har förvaltningen lagt om yrkespaket i och med förändringarna som följer av övergången till GY25. Det kan också handla om att skapa flexibla utbildningskoncept som går att kombinera med privatliv. Inom barnskötarutbildningen har skapats en påbyggnadsutbildning, så att eleverna kan utöka kompetensen mot elev- och stödassistent, där arbetsmarknaden är bättre.

Förvaltningen är initiativtagare och drivande i samverkansgrupper, ex. samordnings- och beredningsgruppen för vuxna respektive unga, som omhändertar stadengemensamma uppdrag inom socialförvaltningarna, FFS och FINSAM. Syftet är att samordna och utveckla parallella insatser för målgrupper. Arbete fortgår med att utveckla den operativa och strategiska samverkan med AF utifrån den lokala överenskommelsen.

Målgrupperna har av en komplex problematik, vilket förlänger vägen mot arbete. Indikatorer visar en nedgång i både andel och antal deltagare som får arbete efter avslutad insats, särskilt bland personer från socialtjänstens försörjningsstöd. Däremot är situationen oförändrad när det gäller avslut till studier. Förvaltningen samverkan med AF är av stor vikt när det gäller att möjliggöra och upprätthålla volymer inom Göteborgsjobb

En utveckling sker av mottagningsmiljöer samt utveckling av rutiner för att minska uteblivna besök samt att minska antalet ofullständiga och felaktiga studieansökningar med målsättning att öka antalet behöriga sökande.

Ett SKR-projekt bedrivs på förskola, för att nå ut till målgruppen föräldralediga med syfte att stötta i språkutveckling och här erbjuds även vägledning för att uppmuntra till fortsatta studier.

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

Förvaltningen genomförde vid årsskiftet en stor omorganisation, och i samband med detta beslutade förvaltningsledningen att arbetsmiljöfrågorna ska stå i särskilt fokus under 2025. För att uppnå detta har förvaltningen arbetat fram handlingsplaner för organisatorisk och social arbetsmiljö, med fokus på att skapa en tydlig struktur som möjliggör tydlighet i uppdrag, roller och arbetssätt. Målet är att främja samarbete och motverka tystnadskultur, samt att skapa en trygg social arbetsmiljö.

Utifrån handlingsplanen har förvaltningen tydliggjort roller och ansvar genom att bland annat se över delegationsordningen och utbilda berörd personal. Arbetet med att tydliggöra processer kommer också att bidra till att tydliggöra arbetsuppgifter, roller och mandat. På förvaltningens gemenskapsdagar, där all personal samlas, har temat utifrån olika perspektiv varit arbetsmiljö.

Flera avdelningar har också arrangerat avdelningsdagar för att stärka samhörighet och öka kännedomen av varandras uppdrag. Syftet är bland annat att skapa en stärkt implementering av den organisationsförändring som skett under året. På både strategisk, taktisk och operativ nivå har många varit nya medarbetare.

Under våren 2025 har enheterna arbetat systematiskt med att förbereda sig inför det nya verksamhetssystemet. För att öka förutsägbarheten och översikten över arbetsuppgifterna har förvaltningen arbetat med tydligare planering. Detta förväntas bidra till minskad stress, bättre balans i arbetsbelastning och möjliggöra effektivare samarbete.

Förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete är väl inarbetat och följs upp enligt årshjulet för samverkan i LSG och FSG. Detta säkerställer att arbetsmiljöfrågorna fortsätter att vara i fokus och att förvaltningen kan fortsätta att utveckla och förbättra sin arbetsmiljö.

För att möta upp kommunfullmäktiges intentioner att förvaltningar och bolag ska se över hur chefer och medarbetare kan bli bättre på att upptäcka våld i nära relationer och stötta anställda så har en kunskapshöjande insats gällande våld i nära relationer utifrån ett medarbetarperspektiv genomförts under året.

14 Nämnden för demokrati och medborgarservice

14.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Nämnden tar sig an målet genom sitt proaktiva demokratiuppdrag. Nämnden har i sin antagna genomförandeplan angett att förvaltningen ska fortsätta arbeta med att stödja övriga nämnder och bolagsstyrelser i arbetet med att skapa förutsättningar för demokratisk delaktighet och inflytande i verksamheten (i enlighet med § 5 i nämndernas reglemente).

Nämndens stödinsatser har under de två första kvartalen bland annat utgjorts av stöd i att genomföra medborgarbudget till tre socialförvaltningar (Sydväst, Nordost och Hisingen). Stödet har innefattat utbildning och stöd till berörda tjänstepersoner samt lansering av en digital plattform genom bastjänsten demokratistärkande metoder och verktyg. Demokrati och medborgarservice har ansvarat för utbildning, handledning samt stöd i informationsklassning och konsekvensbedömning för de involverade tjänstepersonerna.

Vidareutveckling har skett av Göteborgs Stads gemensamma hantering av göteborgsförslag. Särskilt fokus har lagts på att möjliggöra samverkan mellan förvaltningar när förslag berör flera aktörer. Utbildningar inom medborgarinflytande har fortgått enligt plan. Nämnden har även säkerställt omhändertagandet av sina tilldelade politiska uppdrag, så som att genomföra medborgarråd ihop med miljö- och klimaternämnden, utreda barnval och göra en förstudie om ett medborgarråd med tema segregation.

Förberedelser pågår för det valstärkande arbetet inför nästa års val med fokus på de fyra prioriterade målgrupperna i Göteborgs Stads strategi: unga, äldre, personer med funktionsnedsättning och boende i områden med lågt valdeltagande. Verksamheten har genomfört workshops med tjänstepersoner och målgruppsrepresentanter för att öka kunskapen om målgruppernas behov. När målgruppsanalysen är färdig inleds arbetet med en referensgrupp som fungerar som stöd inför 2026 års allmänna val.

Under våren har Göteborgs Stad antagit Program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2025–2030, där nämnden är utpekad som strategiansvarig för strategin 2.3 *Stärk det systematiska arbetet med delaktighet och inflytande inom område Delaktighet och inflytande*. Strategiansvaret går i linje med nämndens grunduppdrag och förvaltningen bedömer att ansvaret kan bidra till att stärka nämndens grunduppdrag att stödja övriga nämnder och bolagsstyrelser. Förvaltningen utreder i nuläget omfattningen av samordningsuppdraget och dess genomförande för att återrapportera detta till nämnden under hösten 2025.

Samtliga av förvaltningens insatser inom ramen för uppdragen att stötta Göteborgs Stad har fortlöpt enligt plan, med hög aktivitetsnivå och tydliga resultat i både antal insatser (antal utbildningar, deltagare och mötesplatser) och utveckling (förbättrade metoder och ökad samverkan)

14.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Nämnden för demokrati och medborgarservice har i sin genomförandeplan angett att förvaltningen ska fortsätta arbetet med invånarguider, medborgarkontor, inklusive Romano Center i Väst och Teckenspråksforum, och rådgivning för att bidra till måluppfyllelse.

Insatser som står i direkt kontakt med invånare kan bidra till att bryta segregationen genom att tillgängliggöra korrekt och relevant information om samhället och Göteborgs Stads tjänster och service till stadens invånare. Insatserna kan sägas fungera som broar mellan Göteborgs Stad och invånarna, och deras verksamhet bygger på att skapa förtroende och tillit genom att erbjuda lättillgänglig information, stöd och vägledning.

Medborgarkontoren stärker invånarnas självständighet genom att ge stöd i digitala tjänster och samhällsinformation, exempelvis genom metoden "hjälp till självhjälp". Medborgarkontorens insatser är efterfrågade och verksamheten har under året fortsatt sett en ökning av antal ärenden. Romano Center i Väst arbetar särskilt för att öka delaktigheten bland romska invånare genom exempelvis samhällsvägledning, vilket har lett till att många romer som tidigare har saknat kontakt med kommunen nu fått tillgång till Göteborgs Stads tjänster. Teckenspråksforum möjliggör för döva invånare att delta på lika villkor genom att exempelvis erbjuda samhällsvägledning på teckenspråk.

Samverkan mellan civilsamhället och Göteborgs Stads förvaltningar och bolag är avgörande för att lyckas med arbetet mot segregation. I uppföljningen av Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program anges att samverkan med civilsamhället har genomförts lokalt i vissa områden – exempelvis har invånarguiderna samverkat med Biblioteksvännerna i Biskopsgården och medborgarkontoret Backa har ett samarbete med Kvinnoföreningen i Backa

14.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Nämnden för demokrati och medborgarservice har i sin genomförandeplan angett att förvaltningen ska omhänderta målet genom att verka för fasta tjänster och minimera timanställningar. Förvaltningen ska verka för att uppfylla den lönepolitiska målbilden inom Göteborgs Stad.

Nämnden arbetar för att kunna erbjuda fasta tjänster. Ingen medarbetare arbetar ofrivilligt deltid och förvaltningen strävar efter att ha en låg andel timavlönade. Genom en systematisk lönebildningsprocess kan förvaltningen verka för att nå lönenivåerna inom Göteborgs Stads lönepolitiska ställningstagande. Förvaltningen har genomfört prioriteringar för att bibehålla löneläget i förhållande till Göteborgs Stads målbild.

Nämnden har omhändertagit målet genom sitt systematiska arbete med kompetensförsörjning som följer Göteborgs Stads processer. Till detta har omhändertagande skett av samtliga aktiviteter som nämnden har ansvar för i Göteborgs Stads beslutade kompetensförsörjningsplan för år 2024 – 2026. Förvaltningen har en kompetensförsörjningsprocess som är integrerad i planerings- och uppföljningsprocessen och som utgår från verksamheternas nuläges- och riskanalyser.

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

Nämnden för demokrati och medborgarservice har i sin genomförandeplan angett att förvaltningen ska fortsätta arbeta med att stödja övriga nämnder och bolagsstyrelser i arbetet med att skapa förutsättningar för demokratisk delaktighet och inflytande i verksamheterna (i enlighet med § 5 i nämndernas reglemente.) Förvaltningen ska vidare arbeta med ansvarsområdet Leva hållbart i Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.

Nämnden tillhandahåller stödunderlag, coaching och utbildningsinsatser inom delaktighetsarbetet. Genom att arbeta med fortsatt utveckling av metoden medborgarråd i samverkan med miljö- och klimatnämnden bidrar nämnden till att skapa förutsättningar för delaktighet och inflytande. För år 2025 genomförs det politiska uppdraget om medborgarråd även i samråd med stadsmiljönämnden.

Inom ramen för nämndens ansvar för att samordna strategin *Leva hållbart* i miljö- och klimatprogrammet har arbetet de två första kvartalen koncentrerats kring att främja såväl den interna strategiska förankringen som externa samverkansprocesser kopplat till Göteborgs Stads hållbarhetsomställning. Genom att kombinera kommunikationsutveckling, lokalt deltagande och kunskapsintegration har flera av årets prioriterade delmål inom området Leva hållbart kunnat stödjas, exempelvis genom:

- samverkan med Göteborgs Universitet och Chalmers genom projektet Circular Grassroots Innovations
- att utveckla informationen på goteborg.se/levahallbart
- deltagande som representant för Göteborgs Stad i en lokal utveckling i Askim–Billdal, som har initierats av civilsamhällesaktörer inom ramen för EU-projektet Klimatneutrala städer.

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

Nämnden för demokrati och medborgarservice har i sin genomförandeplan angett att förvaltningen ska arbeta vidare med miljö- och klimatprogrammet med fokus på ansvarsområdet Leva hållbart och metoden medborgarråd. Inom rådgivningsverksamheten ska förvaltningen, där så är relevant, ha med ett hållbarhetsperspektiv.

Nämnden har även fått i uppdrag att synliggöra målbilden för miljö -och klimatprogrammet i samverkan med miljö- och klimatnämnden. Uppdraget har resurssatts och pågår. Arbetet har två huvudsakliga inriktningar: dels att stärka föreningars egen kapacitet att ställa om och engagera sina medlemmar i omställningen, dels att utveckla formerna för dialog mellan föreningslivet och Göteborgs Stad. En kampanj riktad till invånarna planeras i oktober, då nya sidor på goteborg.se/levahallbart kommer att lanseras.

Nämnden samverkar även med miljö - och klimatnämnden i ett gemensamt uppdrag från kommunfullmäktige om att utveckla metoden medborgarråd. En ansvarsfördelning har tagits fram mellan berörda förvaltningar, där demokrati och medborgarservice ansvarar för metod- och processutveckling, medan miljöförvaltningen och stadsmiljöförvaltningen ansvarar för innehållet och val av fråga.

Inom ramen för nämndens systematiska miljöarbete har förvaltningens indirekta

och direkta miljöpåverkan kartlagts under våren 2025. Genom arbetet har verksamheter så som rådgivningsverksamheten analyserats och fått förslag på utveckling av hållbarhetsperspektivet i rådgivningen där det är relevant. Underlaget ska användas i höstens verksamhetsplanering inför 2026.

14.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Nämnden för demokrati och medborgarservice har i sin antagna genomförandeplan angett att förvaltningen främst ska arbeta med målet genom att utifrån lärdomar från kontaktcenter och medborgarkontoren förmedla insikter till övriga nämnder i syfte att identifiera behov.

Invånarguiderna har gått från projekt till verksamhet år 2025. Under året har de arbetat i tre stadsområden: Nordost, Sydväst och Hisingen. Verksamheten har utvecklat sina arbetssätt och haft i uppdrag att stötta med särskild information och frågor om exempelvis medborgarbudgetarna, en särskild undersökning om otrygga tunnlar, samt "Förälder i nytt land". Verksamheten har också samarbetat med flera förvaltningar, bolag och föreningar inom stadsområdena.

För att säkerställa invånarnära och behovsanpassad utveckling av service har förvaltningen inhämtat underlag kring vilka frågeställningar och behov som kommer in till förvaltningen via exempelvis kontaktcenter. En första sammanställning av behov har tagits fram för socialtjänsten kopplat till den nya socialtjänstlagen, i samband med socialförvaltningarnas införandeprojekt för ny socialtjänst. Sammanställning av behoven är påbörjad hos verksamheter så som kontaktcenter, invånarguiderna, med flera, och dessutom intervjuas nu exempelvis äldre och personer med funktionsnedsättning. Syftet med arbetet är att kunna förmedla viktiga insikter om målgruppernas behov till Göteborgs Stads övriga nämnder och bolagsstyrelser.

Inom ramen för nämndens välfärdsuppdrag bedrivs budget- och skuldrådgivningen, som regleras av socialtjänstlagen. Syftet med budget- och skuldrådgivningen är att genom gratis rådgivning förebygga överskuldsättning och hjälpa skuldsatta personer att hitta en lösning på sin situation. Nämnden ser att många hushåll fortfarande har en ansträngd ekonomi. För rådgivningsverksamheterna, som även inkluderar konsumentrådgivningen, pågår utvecklingsarbete exempelvis i form av satsningen Digital självservice som syftar till att öka tillgängligheten till rådgivning och effektivisera verksamheten. Ett särskilt fokus är att nå fler unga utifrån deras behov. Målsättningen är även att minska verksamhetens administration och därmed frigöra tid för rådgivning.

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

Nämnden för demokrati och medborgarservice har i sin genomförandeplan angett att förvaltningen ska fortsätta sträva efter en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. Förvaltningen ska även sträva efter ett gott samarbetsklimat med de fackliga organisationerna inom förvaltningen.

Nämnden fortsätter sitt arbete inom arbetsmiljöområdet med att aktivt arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöarbetet följer ett årshjul som har arbetats fram tillsammans med förvaltningens skyddskommitté. Arbetet för att minska ohälsosam arbetsbelastning fortsätter genom att följa upp genomförda aktiviteter utifrån de handlingsplaner som respektive enhet har arbetat fram.

Förvaltningen har arbetat med metoden Chefoskopet och i det arbetet tagit fram en handlingsplan. Under år 2025 omhändertas handlingsplanen. En av åtgärderna är ett utvecklingsarbete för förvaltningens chefer genom en utbildningsinsats i ledarskapsutveckling, som har påbörjats under året.

15 Nämnden för funktionsstöd

15.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

I delårsrapport augusti följs kommunfullmäktiges mål upp. Göteborgs Stads budget för 2025 innehåller sju övergripande mål som gäller för samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Målen gäller för hela mandatperioden och måluppfyllelse ska eftersträvas snarast möjligt. Målen ska omsättas i praktisk handling av nämnder och bolagsstyrelser och anpassas till deras specifika verksamhet.

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

Nämndens verksamheter har arbetat med rättighetsområdena i Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättningar för att bidra till målet och utveckla verksamheterna i enlighet med lagstiftning och föreskrifter. Programmet är stöd för att nämndens målgrupp ska uppnå jämlika levnadsvillkor och full delaktighet i samhället. Ett viktigt område är rätten till kommunikation, så att brukarna kan vara delaktiga i sina liv och med det ökad självständighet. Nämndens värdighetsgarantier och den enskildes genomförandeplan är grunden. Nämnden fortsätter med tidiga insatser för barn och unga och deras familjer och ser även över möjligheterna till insatser utifrån ny socialtjänstlag som trädde i kraft 1 juli 2025.

Nämndens verksamheter genomför aktiviteter för att stärka brukarnas självständighet utifrån individens behov. Verksamheter anordnar regelbundna möten där brukarna har möjlighet att delta och påverka boendemiljön eller aktiviteter, vilket bidrar till att öka deras inflytande över sin egen vardag. Nämndens verksamheter arbetar kontinuerligt för att erbjuda likvärdigt stöd och service. För att främja detta är stödet anpassat efter genomförandeplaner, avvikelshantering, brukarenkäter, egenkontroller i syfte att säkerställa hög kvalitet samt möjligheten till delaktighet och självständighet för den enskilde. Nämnden har tillgängliggjort information om vad en synpunkt är och hur den lämnas så att brukarna har möjlighet att påverka. Informationen finns på lätt svenska och med bildstöd för att möjliggöra delaktighet.

Nämnden samverkar för att bidra till målet. Exempel på samverkan är arbetet med gränssnittsområdena tillsammans med övriga fem socialtjänstnämnder.

Inom frågorna trygghet, sociala perspektivet i stadsutveckling, folkhälsa och samverkan med civilsamhället fortsätter nämndens samverkan med andra nämnder i staden. Nämnden är aktiv i det lokala arbetet med att förebygga brott och öka trygghet. Arbetet sker i samverkan med Socialförvaltningen Nordost samt aktörer som UngdomsPorten, SSPF och fältverksamheten i syfte att stärka det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet med särskilt fokus på målgruppen personer med funktionsnedsättning, som ofta har en ökad sårbarhet. Nämnden har riktat insatser till personal inom bostad med särskild service (BmSS), boendestöd och daglig verksamhet för att öka kompetensen i att identifiera brukare i riskzon för kriminalitet eller utsatthet.

Nämnden samverkar bland annat med Sveriges kommuner och regioner, Göteborgs universitet och myndigheten för delaktighet för att visa på funktionshinderområdet som ett eget kunskapsområde.

Nämndens råd för funktionsstödsfrågor är ett forum för information och delaktighet som bidrar till att målgruppernas behov synliggörs genom civilsamhället.

15.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Segregation i Göteborg förstås som en rumslig uppdelning av grupper som blir negativ när den leder till ojämlik tillgång till resurser och försämrad social sammanhållning. För att motverka detta prioriterar staden sex fokusområden: socialt hållbar stadsplanering, likvärdighet i skolan, bostadsförsörjning utifrån behov, tillgång till arbete och arbete mot diskriminering, områdessamverkan samt möjligheter att mötas.

Nämnden för funktionsstöd bidrar till detta arbete på flera sätt. Genom verksamhet i hela staden och dialog med allmännyttans bostadsbolag verkar nämnden för att tillgången till stöd och service ska vara jämlik oavsett bostadsområde, vilket knyter an till både socialt hållbar stadsplanering och bostadsförsörjning utifrån behov.

I samverkan med övriga välfärdsnämnder och civilsamhället deltar nämnden i insatser för trygghet, folkhälsa och social sammanhållning, vilket är centralt för områdessamverkan och möjligheter att mötas.

För att främja likvärdighet i tillgången till stöd arbetar nämnden med att utveckla information om ansökan, utredning och insatser så att den blir tillgänglig för alla målgrupper.

Nämnden genomför även språkutvecklingsinsatser för medarbetare. Det stärker både möjligheterna till delaktighet på arbetsmarknaden och stadens arbete mot diskriminering, samtidigt som det kan bidra till en långsiktig kompetensförsörjning.

15.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Nämnden arbetar för att bidra till stadens mål om att klara kompetensförsörjningen. Arbetet sker utifrån två perspektiv: dels nämnden som arbetsgivare, dels nämndens uppdrag att stärka personer med funktionsnedsättning i att etablera sig på arbetsmarknaden.

Nämnden som arbetsgivare

Nämnden har 2025 reviderat sin kompetensförsörjningsplan i linje med stadens fokusområden och arbetar för att stärka sitt varumärke som attraktiv arbetsgivare. Praktik- och ferieplatser används för att öka kunskapen om verksamheten och locka framtida medarbetare. Rekryteringsbasen breddas genom mer flexibla utbildningskrav och förbättrad introduktion. Yrkesresans baskurser säkrar rätt kompetens. Nämnden deltar i GR:s branschråd för funktionsstöd och bidrar i arbetet kring differentierade yrkesroller som kan stärka långsiktig kompetensförsörjning.

Förvaltningen kvalitetssäkrar rekryteringsprocessen, bland annat genom tydligare vägar från tim- till tillsvidareanställning. Chefspool provas för att förlänga arbetslivet för seniora chefer. Arbetstidsinnovationer pågår i flera verksamheter, inklusive forskningsstudien *4 days week*. Nämnden har under året gjort en satsning på kompetens- och kunskapsutveckling för att bättre möta de behov som finns inom förvaltningen. Systematiskt arbetsmiljöarbete med medarbetarnas delaktighet är en central del i kompetensförsörjningen.

Personer med funktionsnedsättning

Förvaltningen arbetar för att stärka möjligheterna till arbete och sysselsättning för

personer med funktionsnedsättning. Genom stadens näringslivsstrategiska program deltar förvaltningen i en plattform som kopplar samman företag och staden kring praktik, mentorskap och utbildning. Plattformen bidrar till fler praoplatser, sysselsättning och studier för unga och grupper långt ifrån arbetsmarknaden.

Förvaltningen erbjuder stöd till företag som tar emot personer i individuell placering eller jobbskuggning och använder metoderna Individual Placement Support (IPS) och Supported Employment. Daglig verksamhet arbetar för att deltagare ska komma ut i sysselsättning när det är möjligt. Peer Support, där personer med egen erfarenhet stöttar deltagare, är etablerat i mindre skala.

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

Nämnden följer lokalbehovsplan och har samverkan med nämnderna för exploatering, stadsfastigheter och stadsbyggnad i staden.

Det saknas bostäder för målgrupperna och det samarbete som finns gynnar arbetet med att minska bostadsbristen för målgrupperna. Förvaltningen finns med i tidiga skeden för att bedöma framtida tomters placering utifrån möjlighet att ha verksamhet där, samt tillgänglighetsaspekter. Nämnden ser att tomterna som erbjuds passar verksamheten bättre, men att de inte är tillräckligt många. Byggprocesserna är långa vilket innebär att ökad verkställighet inte kan ses ännu. Nämnden bedömer även att tomställda (inom stadens fastighetsbestånd) lokaler kan ha förutsättningar att efter ombyggnation vara lämpliga för nämndens verksamheter.

Inom verkställighet har bostad med särskild service minskat tiden från inflyttningsklar lägenhet till kontaktskrivning genom ekonomiska incitament för den enskilda verksamheten att ta emot ny hyresgäst så snart som möjligt och även genom att stadsfastighetsförvaltningen har prioriterat små renoveringar och arbete med ytskikt för att lägenheten ska bli inflyttningsklara snabbare.

För vissa målgrupper är det svårt att verkställda beslut både i egen och extern regi då vissa målgrupper ökat. Ett exempel på det är personer med samsjuklighet. Nämnden ser hos dessa målgrupper att fastighetsbeståndet och verksamheterna inte matchar behovet hos målgrupperna.

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

Nämndens målsättning är att höja miljökompetensen, minska användningen av skadliga kemikalier och öka resurshushållningen och återvinning i förvaltningen.

Arbetet med att öka miljökompetensen har under fösta halvåret främst inriktat sig på att utbilda miljöombud som stöd för enhetschefer i miljöarbetet. Utbildningen har främst rört avfall och kemikalier. Enhetschefer har fått utbildning om miljömål och lagstiftning. Utveckling av miljökompetensen inom förvaltningen kommer vara en del av det löpande arbetet. Nämnden ser behov av anpassat informationsmaterial för brukare, exempelvis om källsortering och kemikalier.

Förvaltningen har beslutat om kemikalierutin som beskriver hur kemikaliearbetet ska organiseras och vad enheterna behöver göra för att följa lagstiftningen. Arbetet fokuserar på att styra inköp genom beställningslistor och att genomföra centrala riskbedömningar. Förvaltningen arbetar också med att hantera de arbetsmiljörisker inom framför allt daglig verksamhet och fastighetsskötsel som uppstår vid

hantering av starkare kemiska produkter.

Förvaltningen arbetar för att öka resurshushållningen genom att främja återbruk och cirkulära flöden för möbler och inredning. En rutin har tagits fram för inköp och avyttring där det miljömässigt bästa alternativet alltid prioriteras. Det finns utmaningar när det gäller avyttring av grovavfall. Under våren 2026 planeras pilotprojekt där ett stadsområde ska få stöd med både miljövänlig avyttring och hantering av grovavfall.

Förvaltningen för dialog med stadsfastighetsförvaltningen för att säkerställa att alla fastigheter får tillgång till avfallssortering inför den kommande lagändringen om fastighetsnära insamling. För att nå målen behöver förvaltningen säkerställa att samtliga fastigheter kan sortera enligt lagkraven och samtidigt utveckla arbetssätt som skapar mer cirkulära flöden av möbler och inredning för att minska miljöpåverkan.

15.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Nämndens behovsförsörjning innebär en planering av vilka åtgärder som är nödvändiga för att möta medborgarnas behov, både på kort och lång sikt. Som ett stöd i arbetet med behovsförsörjning används kategoristyrning som metod. Inom ramen för kategoristyrning har nämnden arbetat med mål om rätt insats till rätt kostnad, ökad styrning, uppföljning och kontroll av insatser samt sund konkurrens vid köp av externa leverantörer. Kategoristyrningen syftar till att möta barns och vuxnas behov, öka andel köp i enlighet med ramavtal, utveckla uppföljning av kostnad per insats och utveckling av den systematiska leverantörsuppföljningen.

För att tillgodose barns behov av stöd behöver nämnden både anpassa lokallösningar och kompetensutveckla verksamheten. Under 2025 har en ny bostad med särskild service (BmSS) för barn och unga med tre platser etablerats, och ytterligare en enhet planeras till våren 2026. Socialförvaltningarna har tillsammans med förvaltningen för funktionsstöd kartlagt vilka tidiga och förbyggande insatser som finns för familjer med barn till funktionsnedsättningar för vidare utvecklingsarbete för målgruppen.

Fler olika former av boendeinsatser som ett alternativ till BmSS, så som socialt boende med stöd, har ökat möjligheten att möta boendebehov hos vuxna med mindre omfattande behov av stöd. Antalet ansökningar om BmSS har minskat under 2025 jämfört med tidigare år som en effekt av detta. Genom utveckling av boendestödet är målsättningen att fler brukare ska klara av att bo i en ordinär bostad med stöd i hemmet. För personer med en samsjuklighetsproblematik saknas det både lämpliga bostäder och tillräcklig kompetens för att kunna erbjuda rätt stöd. Som en åtgärd har ett konsultativt samsjuklighetsteam med stödpedagoger etablerats som en pilot med uppdrag att stötta verksamheter.

Arbete med att utveckla uppföljning av kostnad per insats har påbörjats. Fortfarande finns det svårigheter att säkerställa kostnader för vissa av nämndens insatser. Relationen mellan ramavtalsköp och direktupphandlingar bevakas och analyseras kontinuerligt. Förvaltningens totala köp av insatserna BmSS, korttidsvistelse och korttidsboende SoL görs till drygt 90 procent i enlighet med ramavtal. Även om nämndens målsättning är att öka andel ramavtalsköp så bedöms nuvarande nivå godtagbar.

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

Under året har åtgärder genomförts kopplade till den höga sjukfrånvaron i förvaltningen, vilket är ett prioriterat område under 2025. En fördjupad analys visar behov av att stärka kompetensen kring psykisk ohälsa och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar utifrån ett arbetsgivarperspektiv, vilket har lett till planerade utbildningsinsatser. Genom en ny rutin följs arbetet med rehabilitering numera upp två gånger per år. Förändringen bedöms ytterligare kunna bidra till att minska sjukfrånvaron.

För att stärka arbetsmiljöarbetet kommer rutinen för nämndens systematiska arbetsmiljöarbete att ses över och revideras inför nästa år. Syftet är att tydliggöra ansvarsfördelning, arbetsgång och uppföljning, vilket ska ge bättre struktur för uppföljning samt tydligare instruktioner för arbetsmiljöronder och arbetet med aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagen.

Hot och våld kvarstår som en tydlig arbetsmiljörisk, vilket framgår av både uppföljningar och statistik över arbetsskador och tillbud. Den vanligaste typen är kopplad till verksamhetens kärnuppdrag och uppstår i det brukarnära arbetet. Nämnden har förstärkt resurser kopplat till arbetet med hot och våld, vilket ska förbättra systematiken i arbetet med att bedöma, utreda, åtgärda och följa upp arbetsskador och tillbud.

Kompetenshöjande insatser omfattar bland annat Grundläggande Arbetsmiljöutbildning (GAM) del 3, som erbjuds löpande till både chefer och skyddsombud. Därutöver ges riktade utbildningar för chefer inom områdena hot och våld, kränkningar och trakasserier samt aktiva åtgärder.

Ett utvecklingsarbete har även påbörjats för att stärka medarbetarskapet i organisationen, med fokus på rättigheter och skyldigheter, värdegrund, dilemman, förhållningssätt och den psykosociala arbetsmiljön.

Under 2025 arbetar samtliga stödfunktioner med åtgärder för att förbättra chefers organisatoriska förutsättningar. Inför året har resurser avsatts för att öka antalet chefer i nämndens verksamheter.

Arbetet med ledarutveckling fortsätter inom ramen för Ledarakademin, som under 2025 har särskilt fokus på sambandet mellan ledarskap och organisationskultur.

16 Nämnden för Intraservice

16.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Förvaltningen arbetar för en jämlik och trygg stad. Detta görs genom att utveckla och förvalta tillgängliga tjänster och digital infrastruktur som bidrar till god och likvärdig service, samt genom att sträva efter en god informationssäkerhets- och dataskyddskultur.

Förvaltningen arbetar ständigt med att utveckla säkerheten i leveranserna och förbättra förmågan att skydda mot, upptäcka och bevaka hot och sårbarheter.

Intraservice är projektägare för *"European Citiverses Uniting for Inclusiveness"* som ska hjälpa besökare med särskilda behov att besöka Göteborg. Det görs möjligt genom att utveckla stadens digitala tvilling, AI och avancerad visualisering. En första prototyp visades på världsutställningen, World Expo i Osaka innan sommaren. Den väckte stort intresse, särskilt vårt tillvägagångssätt med att använda den digitala tvillingen för att öka tillgängligheten och på så sätt skapa en mer inkluderande stad.

Förvaltningen utvecklar stadens digitala arkivsystem och bevarande samt gör allmänna handlingar tillgängliga. 71 procent av stadens förvaltningar och bolag nyttjar tjänsten Stöd för dokument- och ärendehantering (Cicero). Den nya tjänsten innebär att organisationerna har ett gemensamt arbetssätt, där en bedömning görs redan vid registrering för att avgöra om en inkommen handling behöver överföras till ett e-arkiv för bevarande. Detta underlättar utlämning av allmänna handlingar till allmänheten idag och i framtiden, vilket bidrar till öppenhet och transparens, samt skapar förutsättningar för minskad administration för Göteborgs Stad.

Via två tjänsteerbjudanden, Mina meddelanden och Säker digital kommunikation (SDK), ansluter staden till den nationella digitala infrastrukturen. Ökat användande och utveckling av Mina meddelanden ger invånarna bättre möjlighet att vara delaktiga. Medborgare med en digital brevlåda får sin myndighetspost skickad dit, om inte så skickas meddelandet automatiskt via vanlig post. Användandet av Mina meddelanden har ökat då det nya systemet för politisk ärendehantering ansluter till tjänsten. SDK möjliggör säker digital kommunikation mellan stadens olika myndigheter och med andra myndigheter utanför staden. Det skapar nytta för medborgare i form av effektivare utbyte av information, ökad datasäkerhet, bättre integritetsskydd och kostnadsbesparingar.

Via tjänsten E-tjänsteplattform ökar delaktigheten för stadens medborgare genom att vi levererar ändamålsenliga e-tjänster till staden. E-tjänsterna är tillgängliga 24/7 och medborgare ges en säker och samordnad upplevelse av det digitala mötet med staden.

Genom visuell kommunikation tillhandahåller vi stadens manér, samt foton, illustrationer och animationer. Dessa är normmedvetna och kvalitetssäkrade ur ett tillgänglighetsperspektiv.

16.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Intraservice bidrar till målet genom att förvalta och utveckla gemensamma tjänster och gemensam digital infrastruktur. Genom dessa bidrar vi till minskad administration i staden och bättre dataanalys inom stadens verksamheter. Det erbjuder även en möjlighet för förvaltningar och bolag att se visuella flöden och kopplingar inom processer och arbetsflöden men även till andra förvaltningar eller myndigheter.

Förvaltningen levererar tjänster inom visuell kommunikation och i den tekniska plattformen goteborg.se som skapar förutsättningar för göteborgarna att ta del av information om sina demokratiska rättigheter och den service och tjänster som Göteborgs Stad erbjuder utifrån ett inkluderande och normmedvetet förhållningssätt. Inom ramen för detta arbetar vi tillsammans med andra förvaltningar i att använda ett medvetet, lättillgängligt språk samt analys och bildutbud för att spegla befolkningen i Göteborg.

Intraservice bidrar även till målet uppfylls genom att förvaltningen levererar fritt wifi utomhus i flera delar av staden och utökning av leveranser sker på uppdrag av enskilda förvaltningar. Tjänsten skapar förutsättningar för digital kommunikation för fler göteborgare och besökare. Frågan om ägarskap och finansiering har lyfts till stadsledningskontoret och håller på att utredas. Intraservice levererar även fritt wifi i stadens lokaler för alla besökare.

Förvaltningen bidrar även till likabehandling och en likvärdig skolgång för stadens barn och unga genom att via tjänsten IT-arbetsplats leverera datorer och andra enheter till stadens alla elever.

Inom tjänsten Stadsnät – WAN ges tillgång till kommunikationsteknik enligt det nationella målet på 1 GB kapacitet till alla, oavsett verksamhet. Det skapar digitaliseringsmöjligheter och främjar positiva, ekonomiska, sociala och miljömässiga kopplingar mellan stadsområden enligt den nationella bredbandsstrategin.

Ytterligare områden där vi bidrar till att uppfylla målet är att bidra till Göteborgs Stads processer och systemstöd för kompetensbaserad, normkritisk rekrytering. Ett perspektiv som också är med i kommande förstudie för nytt rekryteringsverktyg. Detta kan motverka diskriminering och skapa förutsättningar för fler göteborgare som söker arbete inom Göteborgs Stad.

Fler exempel som bidrar beskrivs under målet om att "Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet".

16.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Förvaltningen arbetar med omvärldsbevakning, utveckling av automatisering och forskning med AI. Tanken är att hjälpa verksamheterna att se möjligheter med ny teknik och hur vi behöver förändra bland annat arbetssätt och processer kopplat till att kunna kompetensförsörja genom digitalisering.

Ett annat exempel är en pågående aktivitet med en chatbot för att kunna ge användarna snabbare svar på specifika frågor om HR-systemen. Tester pågår med att lägga in manualer med mera i den generativa språkmodellen Svea GPT för att se om den kan användas.

Ytterligare tjänster som innebär att Intraservice bidrar till att uppfylla målen är nytt it-stöd för rekrytering som har upphandlats och som införs under fjärde kvartalet. Den utvecklade tjänsten ska göra det enkelt att söka stadens lediga tjänster.

Rekryterande chefer ska även ha ett enkelt systemstöd som stöder kompetensbaserad rekrytering.

På förvaltningen pågår även ett arbete med att införa digitala anställningsavtal i Göteborgs Stad. Under hösten genomförs en pilot för flera av stadens bemanningsenheter.

Under året har flera nya kunder tillkommit i tjänsterna Stöd i arbetet med Löneadministration, Lönebildning och Personaluppföljning. Det innebär att samtliga bolag i koncernerna Framtiden och Higab nu använder dessa IT-stöd.

Intraservice ansvarar, både som egen förvaltning och i samarbete med andra, för fyra områden inom stadens kompetensförsörjningsplan 2024–2026.

1. Intraservice arbetar löpande med att öka utvecklingstakten av digitala lösningar som förenklar administrativa processer inom HR-området. Till exempel att ta bort manuella moment vid registrering av feriearbetares arbetade timmar, vilket förväntas frigöra omkring 3 200 timmar per år, det nya it-stödet för rekryteringsprocessen som ska bidra till frigjord arbetstid genom minskad administration för chefer och HR-specialister, samt projektet Digitala anställningsavtal, som förväntas få stor effekt på den idag mycket tidskrävande manuella hanteringen av avtal om timlön.
2. Genomför riktade insatser för att få högskolestuderande till semestervikariat och bemanningsenheter i stadens verksamheter.
3. Idé och koncept är framtaget, och produktion påbörjad, för målgruppsanpassad digital introduktion som ska användas i samband med exempelvis prao och lovjobb.
4. Arbetet pågår med att utöka antalet platser och se över fördelningen av platser i programmet Morgondagens chef. Cirka 100 deltagare kommer att genomgå programmet 2025 och ännu fler 2026.

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

Intraservice har en indirekt påverkan genom tjänster som skapar förutsättning för andra förvaltningar. Digitalisering är central för en hållbar samhällsutveckling. Detta förutsätter bättre samverkan och bättre förmåga hos organisationer och system att kommunicera med varandra samt säker och stabil infrastruktur.

Digitaliseringen är även central för en lyckad hållbar omställning. Vår tjänsteportfölj ska stödja en omställning mot ett mer hållbart samhälle. Detta sker exempelvis genom att tillhandahålla lösningar för automation, bättre utnyttjande av resurser och strategisk användning av data och artificiell intelligens. Enligt World Economic Forum kan 70 procent av hållbarhetsmålen i Agenda 2030 bli möjliga genom digitalisering med uppkopplade produkter, AI och automation.

Intraservice levererar nytta och bidrar till måluppfyllelsen i tjänster inom området automation. Nu tillförs förmågor inom området AI som stärker och ytterligare ökar möjligheten att automatisera processer. Det kommer att öka nyttan i form av högre tillgänglighet mot stadens medborgare, effektivare administration och omställning till ett mer datadrivet och hållbart samhälle.

I tjänsten Smart Stad möjliggörs stora nyttor för staden. En grundsten i tjänsten är ”City information plattform” (CIP). CIP kan hantera stora mängder sensordata (internet of things-data) där informationen är strukturerad och användbart samlad. CIP fungerar som ett nav där olika dataströmmar (t.ex. från sensorer, appar, myndigheter) samlas in och visualiseras, analyseras och tillhandahåller data från

olika källor i staden för att effektivisera stadens drift och förbättra livskvalité. En del av CIP hanterar datadelning. Syftet med IoT- plattformen och datadelning är att underlätta

- smart styrning av stadens infrastruktur och tjänster (trafik, energi, vatten, avfall etc)
- datadrivet beslutsfattande för stadsplanerare, politiker och medborgare
- integration av olika system och aktörer (myndigheter, företag och invånare).

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

Förvaltningen har börjat planera för insatser kopplat till nya EU-direktivet CSRD, agenda 2030 och Göteborgs Stads egen budget. Under året har förvaltningen även arbetat med kommunfullmäktiges inriktning om att integrera hållbarhetsperspektiven i ordinarie uppdrag.

Hållbarhet är en naturlig del i inköp och avrop, med stöd av våra ramavtal. Krav ställs vid inköp och upphandling om återanvändning, resurssnålhet, avfallshantering. Strävan efter cirkulära lösningar står även inskrivet i våra interna anvisningar och rutiner för inköp.

Intraservice arbetar med hållbar IT med hållbara tjänster och cirkulära lösningar. I tjänsten IT-arbetsplats levereras och livscykelhanteras totalt 68 500 enheter till stadens verksamheter. Andelen administrativa windowsdatorer som hanteras inom tjänsten är 98,5 procent. Livscykelhantering innebär effektiv logistikhantering, minskad administration och minskad miljöpåverkan. Minskade koldioxidutsläpp genom upphandling av energieffektiva klienter, förlängd livslängd och mindre elektronikavfall genom återbruk. Till tjänsten IT-arbetsplats tillförs nu en ny komponent i form av Ipad som bland annat utbildningsverksamheten efterfrågat.

I tjänsten IT-arbetsplats ingår även funktion för samordnad utskriftshantering och 99 procent av stadens nätverksanslutna skrivare ingår i tjänsten. Det bidrar till färre utskrifter och mer resurssnål utskriftshantering i staden. Även kostnader för support och underhåll har minskat sedan tjänsten infördes. Minskad energianvändning sker genom förvaltningens datahallar och självbetjäningalternativ, e-utbildningar. Distansmöten, som tillgängliggörs via förvaltningens tjänster, bidrar till färre resor.

Förvaltningen bidrar även till måluppfyllelse genom tjänsteerbjudandena Mina meddelanden och Säker digital kommunikation, som innebär att handläggare och personal i staden kan skicka myndighetspost digitalt till medborgare och mellan myndigheter. Det förkortar handläggningstider och tjänsterna ger även möjlighet till automatiserade arbetsflöden. Det vill säga att utskicken kan göras per automatik i processer som är automatiserade. Sammantaget bidrar dessa leveranser till kostnadsbesparingar på miljontals kronor varje år och hållbarhetsnyttor i form av

- minskad pappersanvändning, transport, distribution och administration
- mindre behov av fysiska arkiv, toners och annan kontorsutrustning.

Hållbarhetsanalyserna av våra tjänster har fortsatt under 2025. Ett par tjänster har analyserats utifrån hållbarhetspåverkan kopplat till de 17 globala målen, enligt internationell standard – CSRD. I dagsläget finns hållbarhetsinformation för fyra tjänster. Under hösten pågår analys av en av våra största leveranser till staden, Office 365.

16.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Intraservice bidrar indirekt till målet genom de tjänster och den digitala infrastruktur vi utvecklar på uppdrag av förvaltningar och bolag. Vi bidrar till nya arbetssätt och kompetensförsörjning för att klara välfärdens utmaningar med bland annat ny teknik och automatisering.

Genom ansvaret för Göteborgs Stads gemensamma riktlinjer kring arkitektur och digitala infrastruktur bidrar vi till att göteborgarna ska kunna ta del av välfärdstjänsterna på ett säkert och effektivt sätt. Eftersom arbetet med stadens gemensamma verksamhets- och IT-arkitektur är under utveckling har det varit viktigt att höja kompetensen. Detta har skett genom utbildningar för deltagare från stadens förvaltningar och bolag.

Inom geografiska data för kartor och positionering fortsätter förvaltningens samordning i staden. Arbetet med att hitta en målarkitektur tillsammans med tjänster för att öka stadens samarbeten och nyttor stäms av i ett gemensamt geodataforum. Detta ska i förlängningen bidra till bättre och mer effektiv service utifrån behoven hos boende, besökare och företagare i Göteborg.

Göteborgs Stad deltar i det nationella projektet Gemensam digital assistent för offentlig sektor som leds och drivs av AI Sweden. Tillsammans med äldre- samt vård och omsorgsförvaltningen, utbildningsförvaltningen, förskolan och grundskolan utforskas området där träning sker av en digital assistent (Svea). De driver projektet som pågår till december 2025 tillsammans med 30 andra organisationer.

Intraservice har fått en ansökan om att bygga en Digital assistent för staden beviljad i stadsledningskontorets utlysning kring AI. Förvaltningen har därför startat ett internt projekt och projektet ligger i linje med Intraservice mål och ambitioner som tidigare har beskrivits i Årlig analys, med syfte att skapa grundförutsättningar för att kunna leverera AI-tjänster och med en första tjänst som bygger på en digital assistent. Behovet i staden är stort och kommer att skapa stor nytta för alla medarbetare och de specifika målgrupper som också ingår i tjänsten.

Behovsinsamlingen och nyttorealiseringskalkylerna som ligger till grund för initiativet har gjorts tillsammans med förvaltningar och bolag i de AI-speedar som Intraservice har arrangerat under det senaste året.

Ytterligare tjänster som bidrar till måluppfyllelse är Stöd för planering och uppföljning, Processtöd samt Stöd för projektverksamheter. Tjänsterna är underlättar för stadens verksamheter inom styrning och genom att underlätta för en effektivare service till medborgarna. Tjänsten ärendehantering och digitalt bevarande bidrar till välfärden genom att det blir enklare för göteborgarna att som aktiva medborgare ta del av allmänna handlingar.

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

Genom Intraservice leveranser och digitala infrastruktur strävar förvaltningen mot att med effektivare processer och mer lättanvända system göra det enklare att arbeta i Göteborgs Stad.

Ett exempel på hur Intraservice arbetar för att göra arbetet effektivare är genom RPA-teknik, som innebär att robotar tar över manuella processer. På så sätt slipper medarbetarna monotont och tidskrävande arbete. Till exempel används robotar

inom ekonomitjänsterna för att göra månatliga avstämningar av konton och manuella revideringar. Detta skapar förutsättningar för att minska administrationen i Göteborgs Stad.

För att säkerställa att förändringar av digitala tjänster bidrar till en god arbetsmiljö för stadens medarbetare finns det en särskild samverkansgrupp för digitalisering som leds av stadsledningskontoret. Inför förändringar i IT-stöd eller vid införande vid nya genomförs riskbedömningar tillsammans med fackliga organisationer för att fånga upp eventuella risker för arbetsmiljön.

Inom förvaltningen arbetar Intraservice systematiskt med att ständigt förbättra arbetsmiljön. Detta sker genom stadens överenskomna arbetssätt och processer samt utifrån förebyggande åtgärder och aktiviteter inom de utvecklingsområden som kommer fram i medarbetarsamtal, APT och i de årliga medarbetar- och chefsundersökningarna som tar upp både psykosocial, fysisk och digital arbetsmiljö.

17 Socialnämnden Centrum

17.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

I det här avsnittet rapporterar förvaltningen arbetet med kommunfullmäktiges sju övergripande mål som gäller alla nämnder och styrelser i Göteborgs Stad.

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

Arbete med målet pågår enligt plan. Förvaltningen prioriterar att på olika sätt möta invånare i deras vardag. Fokus ligger på barn, unga och deras familjer samt utsatta grupper. Vi bedömer att arbete sker i riktning för måluppfyllelse, men det kräver uthållighet och långsiktighet.

Vi använder kunskapsunderlag, lägesbilder och evidensbaserade metoder i allt högre utsträckning, vilket får effekt på vilka insatser vi genomför och hur vi prioriterar.

I vårt arbete med barn och unga fortsätter vi med implementeringen av Signs of safety för att stärka barns, ungas och föräldrars inflytande och delaktighet i hela ärendeprocessen. Vi stärker arbetet med tidiga insatser genom att exempelvis möjliggöra föräldrautbildning på fler språk för att nå fler med det generella föräldrastödet. Personal utbildas även i Barn i föräldrars fokus, för att kunna starta gruppverksamhet i höst. Med informationsinsatser riktade till invånare arbetar mottagningsenheten Barn och unga för att öka antalet ansökningar, då sänkta trösklar för kontakt kan öka tillgången till hjälp. Även där vi möter utsatta vuxna jobbar vi med att synliggöra barn i familjerna.

De extra lovmedlen är nu permanenta, vilket möjliggör mer långsiktig planering av lov-, helg- och kvällsaktiviteter. Verksamheter som drivs i samverkan med lokala föreningar, är öppna och kostnadsfria. Dessutom har vi fokuserat på att nå de grupper som i lägre grad har tillgång till fritidsaktiviteter, till exempel har vi har vi stöttat uppbyggnaden av en verksamhet för barn och unga med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning.

Som en förebyggande insats har socialjouren ändrat arbetssätt för att i större utsträckning närvara fysiskt vid polisförhör där unga misstänks för brott, särskilt i de fall där den unge är okänd hos socialtjänsten sedan tidigare.

Under våren har vi bidragit med att ta fram tre nya bilagor inom Trygg i Göteborg, den stadenövergripande samverkansöverenskommelsen med polisen. De beskriver arbetet med skola, socialtjänst, polis, fritid och Sociala Insatsgrupper (SSPF/SIG), Gruppvåldsintervention och avhopparverksamheten. Genom dessa beslut möjliggörs ett mer prioriterat, fokuserat och samordnat arbete, vilket ska bidra till bättre resultat och ökad effektivitet i insatserna.

I de stadenövergripande uppdragen har vi ökat fokus på det drogförebyggande arbetet tillsammans med stadsområdena. Vi stärker ANDTS-arbetet (alkohol, narkotika, doping, tobak, spel) och har haft en större informationskampanj i augusti för att uppmärksamma frågan.

Vi fortsätter att stärka samverkan med olika aktörer, externa såväl som interna. Det gör vi för att stärka delaktigheten och möjliggöra inkludering, men också för att skapa sammanhållna och fungerande lösningar för stöd, inte minst för de grupper

som vi har svårt att nå.

17.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Under våren har förvaltningens verksamheter bidragit till måluppfyllelse genom att utveckla tidiga och samordnade insatser. Genom stöd till personer med olika former av social problematik bidrar förvaltningen på individnivå till att stärka människors förutsättningar att integreras i samhället.

Flera av förvaltningens verksamheter har fokuserat på att stärka individers möjlighet till meningsfull sysselsättning och på att fler ska nå egen försörjning. Särskilt gäller det ungdomar som står långt från sysselsättning, nyanlända samt personer med beroende eller andra komplexa behov.

Ett arbete i samverkan med arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen pågår för att utveckla arbetsrehabiliterande insatser för personer i försörjningsstöd. Förvaltningens verksamhet för stöd i sysselsättning till unga med psykiska problem har utökats från att omfatta stadsområde Centrum till samtliga stadsområden, vilket har lett till ökad dialog och samverkan. Förvaltningen deltar i ett forskningsprojekt om rättskedjans påverkan på unga lagöverträdare och barn i riskzon för brottslighet i syfte att undersöka målgruppens möjligheter att komma ut i sysselsättning.

Inom ramen för det Kommunala aktivitetsansvaret har förvaltningen i samverkan med andra förvaltningar och med civilsamhället utvecklat ett flertal verksamheter för att möta ungdomar som står långt ifrån sysselsättning. En av förvaltningens gruppverksamhet för ungdomar som står längst från sysselsättning har haft goda resultat då samtliga deltagare har påbörjat någon sysselsättning efter genomförd gruppverksamhet. Satsningar på samordnade insatser och gruppverksamheter leder till ett direkt stöd för de individer vi möter och även till utökade sociala kontakter.

Förvaltningen har också bidragit till måluppfyllelse genom att ta fram lokala lägesbilder och fördjupad kunskap om invånarnas behov. Det har gjort det möjligt att planera mer träffsäkra insatser för socialt utsatt vuxna som ofta vistas i citymiljön. Genom att öka vår närvaro på fler platser i centrum och lägga större fokus på direktkontakt med invånarna har vi kunnat skapa fler möjligheter till meningsfull fritid, stärka gemenskapen och bidra till fler möten över stadsområdesgränserna.

I samband med delårsuppföljningen har en fördjupad uppföljning gjorts av målet. Målet har också nära koppling till de två målen som handlar om att "Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad" samt ha "en välfärd som möter invånarnas behov" och som också har bäring på målet att bryta segregationen. Genom att ytterligare utveckla förvaltningens verksamheter i samverkan och i linje med den nya socialtjänstlagen kommer förutsättningarna för de individer vi möter att stärkas än mer. Effekterna är dock långsiktiga och sannolikt svåra att mäta på kort sikt.

17.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Förvaltningen ser en positiv utveckling i kompetensförsörjningen. Personalomsättningen är fortsatt låg och de flesta verksamheter kan rekrytera den kompetens som behövs. Arbetet fortsätter med insatser som stärker nuvarande och framtida kompetensförsörjning, bland annat genom förbättrad introduktion, mentorskap, kompetensutveckling och samarbete med högskolor. En god arbetsmiljö och bra arbetsvillkor är också viktigt för kompetensförsörjningen.

Vissa verksamheter inom Barn och unga har dock fortfarande utmaningar. Arbetet pågår med att förändra arbetssätt och organisering för att göra tjänster och

arbetsmiljö mer attraktiva samt möta barn och unga samt deras vårdnadshavares behov. Seniorhandläggare rekryteras för att stödja oerfarna socialsekreterare och hantera mer komplexa ärenden.

Förvaltningen utvecklar samarbetet med Göteborgs universitet genom samverkansavtalet mellan GR-kommunerna och institutionen för socialt arbete. Målet är en socionomutbildning av hög kvalitet och ett samarbete som utgår från verksamheternas behov. Arbetet omfattar också att stärka den kunskapsbaserade socialtjänsten, bland annat genom forskarskolan för yrkesverksamma i socialtjänsten (FYS), som bidrar till att stärka professionaliteten i socialtjänsten.

Förvaltningen samarbetar med lärosäten och föreläser regelbundet på relevanta utbildningsprogram, främst socionomutbildningen. Varje år får socionomstudenter från Göteborgs universitet verksamhetsförlagd utbildning i förvaltningen och antalet platser utökas från 9 till 13 platser. Två samordnare arbetar med att utveckla arbetet för studenter och handledare. Praktikplatser, studiebesök och uppsatsskrivande erbjuds också.

Introduktionen för socialsekreterare samordnas och förbättras kontinuerligt. Socialförvaltningarnas ESF-projekt New Recruits är en viktig del i detta. Traineeprogrammet har lett till att 36 av 48 socionomstudenter (75 procent) fått anställning i socialförvaltningarna. Mentorskapsprogrammet pågår sedan flera år och utvärderingar visar ökad arbetsglädje. Under våren startade en ny omgång med 46 deltagare, varav 28 är anställda i Centrum. Programmen bedöms bidra till stärkt kompetensförsörjning i socialtjänsten.

Ferie- och praktikplatser ger unga möjlighet att prova på yrken och få arbetslivserfarenhet. I år har fler unga fått feriejobb, praktikplatser och uppdrag som unga ledare jämfört med tidigare. Antalet feriejobb har ökat med 64 procent, från 36 platser 2024 till 59 platser 2025. Bättre planering i staden och intern samordning i förvaltningen behövs för att fler verksamheter ska kunna erbjuda platser.

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

Förvaltningen tar sig an målet genom att tillföra sociala erfarenheter och olika perspektiv tidigt i stadsutvecklingsprocesser samt genom insatser som bidrar till levande och inkluderande lokalsamhällen. Arbetet är i full gång och bedöms, utifrån nämndens ansvar, vara på rätt väg mot god måluppfyllelse.

Under våren har förvaltningen stärkt sitt arbete med att tydliggöra barnens perspektiv i stadsutvecklingsprocesser, i linje med det utvecklingsområde som lyfts i nämndens barnbokslut. Vi har deltagit aktivt i utvecklingen av stadens barnkonsekvensanalyser (BKA), och under våren har barnets bästa beaktats i flera stadsutvecklingsärenden. Därmed möjliggörs en stadsplanering som har barns bästa i fokus och som därigenom är långsiktigt hållbar.

Förvaltningen har intensifierat arbetet med att bredda arbetet kring sociala erfarenheter, både internt och i samverkan med andra förvaltningar och bolag. Att ta tillvara erfarenheter från stadens förvaltningar, invånare och andra aktörer om stadsområdet är en förutsättning för att kunna fatta medvetna beslut om hur vi bygger en hållbar stad. En särskild utmaning är att vi ofta kommer in för sent i stadsutvecklingsprocesserna. Det finns behov av en tydlig process för hur sociala erfarenheter integreras i samhällsplaneringen. Genom statsbidrag för omställningen till ny socialtjänstlag har förvaltningen startat upp ett projekt som ska leda till att en sådan tydlig process skapas. Detta ligger i linje med ny socialtjänstlag, med

nämndens reglemente och utifrån den efterfrågan från stadsutvecklande förvaltningar på underlag som synliggör lokala behov och perspektiv.

Förvaltningen samordnar forum för stadsområdessamverkan. Där möts förvaltningar som i sitt reglemente har ett uttalat ansvar för att vara en aktiv part när det gäller insatser inom de kommungemensamma frågorna trygghet, folkhälsa, samverkan med civilsamhället samt sociala erfarenheter i samhällsplaneringen. Under våren valde forumet att framöver ha fokus på sociala erfarenheter i samhällsplaneringen och att följa projektets genomförande. Forumet är en viktig bas för att kunna säkerställa ett så brett och djupt perspektiv om invånare och platser i Centrum som möjligt.

Under våren har grannskapsarbetet i Kallebäck fortsatt att utvecklas, med fokus på att stärka samverkan med lokala aktörer och att skapa delaktighet bland invånare. En kartläggning av City pågår för att skapa en gemensam lägesbild och identifiera viktiga insatser. Det har redan lett till förbättrad samverkan både inom förvaltningen och med externa aktörer. Parallellt ska arbetet med platsaktivering påbörjas, i syfte att öka närvaro, tillgänglighet och levandegöra stadsmiljöer. Detta ska stärka upplevelsen av trygghet och skapa förutsättningar för en inkluderande och levande stadskärna.

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

Grunden för förvaltningens miljöarbete är miljöledningssystemet. Förvaltningen har sex lokala miljömål som tillsammans bidrar till lägre klimatutsläpp och ökad biologisk mångfald. Förvaltningen bedömer en viss utveckling framåt.

Förvaltningen har under året:

- Deltagit i Cirkulär Omställningsarena, ett stadenövergripande forum som anordnas av Göteborg Stads Leasing för att driva på Göteborgs cirkulära omställning. Det har lett till många erfarenhetsutbyten och samarbeten, både inom förvaltningen och med externa aktörer. Förvaltningen sprider också aktivt information om den cirkulära omställningen, till exempel via nyhetsbrev och olika forum.
- Avvecklat en intern bilpool med sex bilar och gått över mer till ett privat alternativ. Bilarna krävde mycket administration och skötsel, kostade mycket och användes lite.
- Fortsatt utbilda förvaltningens beställare inom miljövänliga inköp. Syftet med utbildningen är att informera om nya inköpsrutiner som ska bidra till en ökad resurshushållning.
- Slutat använda plastpåsar i papperskorgarna på toaletterna på huvudkontoret på Skånegatan. På bottenvåningen, där reception och besöksarena finns, har handpapper ersatts med blåstork.

Förvaltningen rapporterar en samlad miljöuppföljning i bilaga till delårsrapport augusti 2025. Sammanfattningsvis visar miljörapporten följande:

- Miljöförvaltningen bedömer fortsatt att förvaltningen har ett etablerat systematiskt miljöarbete enligt stadens anvisningar.
- När det gäller resurshushållning är förvaltningen på rätt väg, med uppdaterade inköpsrutiner och kompetenshöjande insatser. Förvaltningen använder Tage, Göteborgs Stads återbruksarena, aktivt. Antalet varor som förvaltningen har registrerat har ökat kraftigt medan förvaltningens bokningar har minskat. En större andel av förvaltningens inköp görs nu via

- ramavtalet för återbruk och reparationer.
- Arbetet med kemiska produkter är mycket resurskrävande och går fortfarande långsamt. Vi ser dock en positiv utveckling med färre produkter med riskminsknings- och utfasningsämnen enligt kemikalieinspektionens listor i verksamheterna.
- Utsläppen från tjänsteresor har minskat. År 2024 gjordes en kort flygresor som omfattade tre personer. Det är en negativ utveckling jämfört med föregående år, men var motiverat utifrån ändamålet. Förvaltningen har inte nått målet om en helt fossilfrifordonsflotta, men vår interna bilpool är nu fossilfri.
- Det saknas möjlighet att följa upp vissa av målen.

17.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Förvaltningen tar sig an målet enligt plan och är på väg mot god måluppfyllelse. Vi fortsätter att utveckla verksamheter med fokus på dem som vi är till för. Vi arbetar kontinuerligt med att förbättra våra processer, se över organisation och arbetssätt för att möta behov, öka tillgänglighet och använda våra resurser på bästa sätt.

I linje med den nya socialtjänstlagen har vi fokus på förebyggande och lättillgängliga insatser. Vi har bland annat omsatt resultat från *Nationell uppföljning av socialtjänstens omställning* (NUSO) i gemensamma insatser. För att möta behov av fritidsinsatser hos unga som genomgått utredning har vi rekryterat två fritidslotsar som ska möta barn och unga där de finns och lotsa dem vidare till fritidsaktiviteter.

Andra sätt där vi arbetar för ökad tillgänglighet är exempelvis försörjningsstödet mottagningsenhet, där vi har förstärkt med en medarbetare i receptionen på Skånegatan för att tidigt hjälpa och stödja dem som vill ansöka om ekonomiskt bistånd. Våra samtalsmottagningar som stöttar personer med drog- alkohol- och spelproblem har infört en digital kontaktförfrågan där nya klienter kan kontakta verksamheten för att vi ska ringa upp för samtal och tidsbokning. Efter flera års arbete med att korta väntetiden till Familjerådgivningen ser vi nu att kötiden har förkortats avsevärt. Det har också möjliggjort ökat utrymme att börja arbeta utåtriktat för att nå grupper vi har svårt att nå och stärka samverkan med exempelvis föräldrastödjare, barnavårdscentraler och öppen förskola.

Vi strävar efter att nyttja och vid behov omfördela resurser för att bäst möta de behov som finns. Exempelvis anställer familjehemsenheten en administratör i syfte att frigöra mer tid för familjehemssekreterarna och familjehemsenhetens rekryteringsgrupp håller ihop rekryteringen av familjehem vilket har gjort matchningsprocessen mellan barn och familjehem smidigare. Vår genomlysning av fritidsverksamheten identifierade förra året att det saknades fritidsaktiviteter i Guldheden. Under våren har vi initierat ett behovsdrivet områdesarbete tillsammans med invånare och lokala aktörer, för att gemensamt ta fram förslag på utveckling för en meningsfull fritid.

För att höja kunskap och systematiskt förbättra våra verksamheter deltar vi i flera forskningsprojekt, bland annat kring individbaserad systematisk uppföljning inom våld i nära-området och om socialtjänstens hjälp och stöd till män som utsatts för våld i nära relation.

Digitalisering är mycket användbart i våra olika kunskapsspridande uppdrag för att öka tillgängligheten och nå ut med information och kunskap på en enklare och bredare sätt. Vi har tagit fram flertalet webbutbildningar och digitala metodstöd

som finns tillgängliga och som riktas till såväl yrkesverksamma som till våra målgrupper.

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

Förvaltningen arbetar systematiskt med arbetsmiljö och åtgärder för en rimlig arbetsbelastning. Samtidigt finns utmaningar kopplat till organisationsförändringar och lokalfrågor som påverkar arbetsmiljön. Personalomsättningen är liksom tidigare relativt låg (prognos 11 procent) och sjukfrånvaron oförändrad (6,4 procent). Medarbetarundersökningen 2024 visade något mer positiva resultat och arbete med utvecklingsområden ingår i förbättringsarbetet. Löpande medarbetarundersökningar genomförs i flera enheter för pulsmätning och även i samband med större förändringar.

Förvaltningen bedömer att målet om en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor delvis uppfylls. Samlokaliseringar och större organisationsförändringar påverkar arbetsmiljö och upplevd trygghet i flera avdelningar. Förändringsarbetet förutsätter nära dialog mellan chefer, medarbetare och skyddsombud.

Arbetet med att förbättra de organisatoriska förutsättningarna för chefer och arbetsledare fortsätter. Syftet är att skapa utrymme för ett nära ledarskap och stöd till medarbetarna. En fördjupad undersökning under våren visade att många chefer ägnar stor del av arbetstiden åt lokalfrågor. Förvaltningen har därför förstärkt med resurser för att avlasta cheferna. Arbetsledarna får nu utbildning i bland annat förändringsledning och leda utan att vara chef. Deras arbetsmiljö har också kartlagts.

En pilot med arbetstidsförkortning pågår i en enhet och ska utvärderas. Samtidigt kartläggs förutsättningarna för arbetstidsförkortning inom avdelningarna Barn och unga samt Vuxen och försörjningsstöd.

Verksamheterna arbetar löpande med olycksfall- och tillbudsanmälningar samt rutiner för hot och våld. Utbildningar genomförs vid behov. Under hösten genomförs en särskild utbildning för klientnära medarbetare för att stärka deras förmåga att hantera hot, våld och otillåten påverkan.

De fyra socialförvaltningarna samordnar arbetet för jämställda och konkurrenskraftiga löner. Målet är rättvisa och attraktiva löner inom omsorgen. Förvaltningen når ännu inte upp till lönebilden och har därför avsatt mer resurser än centrala löneavtal för att nå det politiska ställningstagandet och förbättra lönenivåerna i jämförelse med andra sektorer.

Medarbetarundersökningar har under flera år visat låga värden på påståendet att ”förvaltningsledningen fångar upp medarbetarnas synpunkter och idéer och ger återkoppling”, både i Centrum och i staden. Detta har också betydelse för den organisatoriska tilliten. Arbetet med utvecklingsområden pågår och kan förbättras, bland annat med hjälp av förvaltningens stödmaterial för återkoppling.

18 Socialnämnden Hisingen

18.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Förvaltningens trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete fortsätter arbeta kunskapsbaserat för att ge effektiva insatser. Detta sker genom att vi utvecklar samarbetet med berörda parter som polisen, andra förvaltningar och bolag bättre. Även process och innehåll för lägesbilsarbetet har utvecklats. Förvaltning och polis samverkar i en trygghetsskapande kampanj som kommer att lanseras under hösten.

De delade lägesbilderna bidrar med kunskapsunderlag för att identifiera utsatta platser där förvaltningen och andra aktörer behöver kraftsamla för att skapa trygghet, förebygga brott eller minska nyrekrytering. Olika forum för samverkan grupper och individer som SSPF, SIG och GVI bidrar till att uppmärksamma behov som vi behöver samarbeta kring för att minska risken för brott.

Skola som arena är ett främjande arbetssätt för att stärka skyddsfaktorer och motverka utanförskap i olika former. Skolorna är valda med omsorg utifrån en bedömning av behoven och kompensatoriska insatser är värdefulla.

En revidering har påbörjats av den strategiska fältverksamhetens uppdrag med syfte att skapa en likvärdig uppdragsbeskrivning på staden/stadsområdes nivå och på så sätt lättare kunna följa upp verksamheten.

Förvaltningen bedriver ett aktivt och strategiskt arbete för att motverka desinformation om socialtjänstens verksamhet. En central del av arbetet består av riktade informations- och dialoginsatser, som genomförs i samverkan med olika verksamheter och civilsamhällesaktörer. Syftet är att öka förståelsen för socialtjänstens uppdrag, bemöta oro och missuppfattningar samt stärka förtroendet för verksamheten. Som ett led i arbetet deltog medarbetarna tillsammans med två avdelningschefer och en verksamhetsutvecklare i ett internationellt erfarenhets- och kunskapsutbyte i Prag våren 2025.

Inom förvaltningen pågår det områdesbaserade arbetet inom ramen för flera olika uppdrag, exempelvis det trygghetsskapande- och brottsförebyggande arbetet, folkhälsoarbetet och Skolan som arena/Lights on. Samverkan sker med polis, bostadsbolag, andra förvaltningar, VGR och civilsamhället i flera uppdrag. Under året har ett tätare dialog förts mellan Stadsområde Valfärd och fritid och Barn- och unga-avdelningarna utvecklats för att samordna arbetet i våra delområden och därmed bättre utbyta kunskap och mer effektivt använda våra resurser.

Förvaltningen har ett särskilt ansvar för att vissa målgrupper kan bo och vistas säkert. När boendepianering och kommunala kontrakt för individer som blivit utsatta för våld i nära relation görs till exempel en riskbedömning kring möjliga områden. För personer i kriminell kontext som söker skydd är förvaltningen beroende av information från polisen för att kunna göra adekvata bedömningar. En dialog om hur detta kan hanteras pågår för närvarande.

18.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Vecka 40-kartläggningen visade att 57 % av de som uppbär försörjningsstöd har behov av en insats och 38 % är i behov av parallella insatser, främst inom arbetslivsinriktad rehabilitering och jobbsökaraktiviteter/praktik. Arbete med att öka klientkontakten i ärenden pågår.

Samverkan med Arbvux och Framtidshubben fortgår. Medarbetare från försörjningsstöd finns sedan i maj på plats i hubbens lokaler en halvdag per vecka. I samverkan har även en Ungdomshubb skapats. Verksamheten stärker möjlighet till sysselsättning, studier och arbete för barn och unga 13-25 år boende i Biskopsgården.

Samverkan med Arbetsförmedlingen på individnivå sker utifrån myndigheternas kärnupdrag. Jobbcoachning till nyutexaminerade har funnits på fem olika platser.

Förvaltningen ökade antalet Ung Extra arbeten till 60 under våren och till 106 i höst. Digital rekrytering möjliggör en större bredd. 17-19 åringar som tar del av insatsen är fortsatt i majoritet, det krävs mer arbete för att nå de yngre.

Medborgardialoger för ökad delaktighet sker inom Community center Brunnsbo, Medborgarbudget och Skola som arena exempelvis genom föräldrakvällar med dialog om aktuella ämnen. Återkommande är också invånarrådet i Biskopsgården och dialoger inom arbetet med desinformation.

Kopplat till hemlöshetsplanen pågår arbetet att kartlägga och sprida information om stödinsatser i Göteborg till utsatta grupper. Information om insatser från kommunen, vården och civilsamhälle har samlats i en resurskatalog som uppdateras löpande.

Information om att ställa sig i bostadskö sker på olika sätt. Inom Sambuh pågår arbetet löpande, fem ungdomar har gått vidare till eget boende. Barn & unga myndighet informerar löpande unga och vårdnadshavare. Vuxens mottagningsenhet och Unga vuxna informerar alla som har boendebehov om hur man söker bostad. Vid boendeinsats stöttar utförarna i bostadssökande. Framtidshubben har med bostadsbolag haft en mini-bostadsmässa riktad till unga mellan 16-25 år i Biskopsgården.

Arbetet för jämlik hälsa fortsätter med gemensam utveckling av verksamheter mellan stadens förvaltningar och bolag, civilsamhälle och näringsliv, samt stärkt samverkan inom förvaltningen. Hälsolots Hisingen har haft ett stort varierat program med gratis aktiviteter där många deltagit. Förvaltningen har deltagit i framtagande av nya avtal mellan Göteborgs stad och regionen (VGR) om familjecentrerat arbetssätt, folkhälsa och Hälsolots. Avtalen beslutades på nämnd i juni. Folkhälsa har haft operativt forum med förvaltningar inom stadsområdet, för gemensam analys av Hisingens utmaningar utifrån inriktningen på avtalet med VGR. Handlingsplan 2026 tas fram under hösten.

Inriktning och aktiviteter stadens program och planer är utgångspunkt för arbetet. Insatser utifrån Agenda 2030 kommer också kunna inkluderas.

18.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

För att stärka förmågan att kompetensförsörja verksamheten och därmed säkerställa att Socialförvaltning Hisingens klarar sina uppdrag, arbetar förvaltningen efter lokal kompetensförsörjningsplan 2025–26. Syftet med planen är att skapa förutsättningar och en gemensam riktning för förvaltningen att möta utmaningar utifrån en rad olika parametrar, exempelvis ett förändrat arbetsliv och

ny lagstiftning. Förvaltningens kompetensförsörjningsplan speglar stadens plan. Vissa aktiviteter genomförs förvaltningsövergripande eller i samarbete med övriga socialförvaltningar men det grundläggande arbetet sker i verksamheterna. Under första halvåret 2025 har fler än 50 kompetenshöjande aktiviteter genomförts inom en rad olika områden, allt från säkerhetsutbildningar till utbildningar i Kognitiv beteendeterapi (KBT).

En grundläggande del är att tillvarata och utveckla befintliga medarbetare. Ett exempel på en aktivitet i detta område är mentorprogrammet för socionomer. Andra omgången har startats upp under våren. I programmet är erfarna socionomer mentorer åt adepterna. Syftet är att tillvarata och sätta ljuset på de erfarna medarbetarnas kompetens och för adepterna bidrar detta bland annat till ökad yrkestrygghet. Programmet genomförs inom ramen för ESF-projektet New Recruits i samarbete med övriga socialförvaltningar.

Genom att rikta till sig till många olika målgrupper på arbetsmarknaden och proaktivt arbeta med arbetsgivarvarumärket kan förvaltningen attrahera nya medarbetare. En nyckelgrupp är studenter vid socionomprogrammet och förvaltningen fortsätter arbetet med att visa upp sig som arbetsgivare för dem. Utvecklingen av arbetet med verksamhetsförlagd utbildning (VFU) och annan praktik fortsätter. Under våren har studenter från socionomprogrammet termin 3 erbjudits praktik i grupp under fältstudierna. Traineeprogrammet, som också är en del av ESF-projektet New Recruits, leder till konkreta anställningar.

Goda förutsättningar för medarbetare och chefer och en god arbetsmiljö möjliggör ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv. Med målet att stärka chefers organisatoriska förutsättningar och därmed stärka arbetsmiljön för alla, genom modellen Chefoskopet har en olika utvecklingsområden identifierats. Ett introduktionspaket för nya chefer har utarbetats och sätts under första halvåret 2025. Två ergonomiutbildningar via Teams har genomförts under våren 2025 där målgruppen varit förvaltningens samtliga anställda.

Pilotprojektet Återhämtning för socialsekreterare inom BoU Myndighet som startade 2024 är genomfört och avslutades med ett antal teamsföreläsningar som psykologenheten erbjudit under våren, kring hållbarhet i socialt arbete. Projektet har innehållit ett APT-material kring återhämtning, kunskap inom sekundär traumatisering och omsorgsplan.

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

Erfarenheter från projektet Mutual Benefits används löpande i det ordinarie uppdraget för sociala erfarenheter i samhällsplaneringen. Modellen skapar möjlighet att uppmärksamma mindre resursstarka målgruppers behov i samhällsplaneringen. Förvaltningen ingår i referensgruppen för enhetschefer och i arbetsgruppen för framtagandet av stadens bostadsförsörjningsplan.

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

Förvaltningen fortsätter utveckla det lokala miljöledningssystemet. Fokus är just nu kemikaliehanteringen vilken också är den punkt där rådgivande miljörevision har pekat på som en avvikelser. Det handlar om att säkerställa att kemikalier är registrerade i system avsett för ändamålet. En konsultinsats har genomförts för att säkerställa att samtliga kemikalier finns registrerade i Chemsoft. Förvaltningens

rutin för kemikalier är också förtydligad och uppdaterad. Förvaltningens kemikalier avser produkter som yt rengöring, maskindiskmedel och diskmedel och liknande.

Vidare har rådgivande miljörevision påpekat att förvaltningen bör undersöka möjligheterna att ytterligare minska engångsmaterial. Engångsmaterial används i huvudsak vid aktiviteter som fritidsverksamheten genomför, där det finns särskilda behov att nyttja sådant material. Uppföljningen 2024 visade inköp motsvarande cirka 50 000 kr helår. Förvaltningen undviker plast och använder i första hand material av trä och papper. Ett exempel på försök att minska engångsmaterial är att besökare, i inbjudan, uppmanas att ta med egen mugg till en planerad Familjefest i Biskopsgården 30 augusti. Besökarna uppmanas också att låta bilen stå hemma.

Förvaltningen ska, utifrån uppdrag i budget 2025, arbeta med att säkerställa en hållbar livscykelhantering av bärbar elektronik och följer upp måttet besparad Co2 årligen i samband med årets uppföljning av miljö som bifogas årsrapporten.

Förvaltningen bedömdes av Miljöförvaltningen ha ett systematiskt miljöarbete enligt gällande föreskrifter.

18.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

För att snabbare erbjuda insatser när personer kommer i kontakt med socialtjänstens myndighetsutövning har pilotprojekt *Insats direkt* genomförts under våren och fortsätter hösten. Totalt har 14 ärenden initierats. Tiden från start till verkställd insats visar tydlig förbättring jämfört med ordinarie arbetssätt. De flesta ärenden avsåg familjebehandling vid hög konfliktnivå och ungdomsbehandling vid normbrytande beteende.

För att stärka arbetet för placerade barn, familjehem och familjer har utbildningen *Förälder på avstånd* genomförts. Utvecklingsområden har identifierats och konkreta förslag till arbetssätt har tagits fram och uppstart av piloter planeras under höst/vår. Utvecklingsarbetet av familjebehandling med syfte att förstärka stödet till familjehem och förbättra förutsättningarna för placerade barn har fortsatt under året.

Arbete med rekrytering av familjehem har utvecklats ytterligare, till exempel genom införande av en matchningsgrupp.

Verksamheten arbetar för att de som uppfyller kriterierna för Bostad först ska kunna erbjudas insatsen. Samverkan sker med Exploateringsförvaltningen, Allmännyttan och övriga socialförvaltningar för att öka andelen Bostad först, dock behövs fortsatt fler lägenheter.

För att förbereda omställning till ny socialtjänstlag har socialförvaltningarna drivit ett gemensamt projekt med fokus på förebyggande arbete, insatser utan behovsprövning, ökad tillgänglighet och kunskapsbaserad praktik där gemensamma läges-/behovsanalyser har genomförts. Förberedelserna har bland annat varit uppdaterad delegationsordning, revidering av styrande dokument, justeringar i Treserva och nämndbeslut om insatser utan föregående behovsprövning. Plan för fortsatt omställning är under framtagande.

En tjänst som jobbar förebyggande med alkohol, narkotika, dopning, tobak och spel om pengar (ANDTS) har tillsatts. Samverkan med skolan i dessa frågor ska etableras och stärkas primärt via skola, socialtjänst, polis och fritid (SSPF) och genom informations-/utbildningsinsatser till föräldrar och personal. Kompetenscentrum för främjande och förebyggande arbete, har uppdrag att

implementera arbetet med ANDTS-coacher i staden. En pilot har genomförts i Centrum. Näst på tur är Nordost. Därefter finns möjlighet att implementera arbetssättet på Hisingen. Inom Vuxen har en identifiering av behov av insatser i syfte att öka möjligheten för individen att lämna eller minska sitt beroende. En gemensam kartläggning över insatser i staden har också genomförts. Underlaget ska bidra till att erbjuda insatser med god effekt.

Förvaltningen deltar aktivt i stadens partnerskap med elva idéburna organisationer gällande våld i nära relationer. Arbetet bidrar till att utveckla stöd till utsatta barn och kvinnor och till att gemensamt nå ut med kunskap och information.

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

Chefer, medarbetare och fackliga parter arbetar löpande och gemensamt med att skapa goda förutsättningar för medarbetare i alla befattningar och i alla verksamheter. Förvaltningen har identifierat hög arbetsbelastning i kombination med brist på möjlighet till återhämtning som en faktor som påverkar många negativt. I budgetuppdraget kring arbetstidsinnovation har parterna diskuterat frågan ingående och är överens om att förvaltningen på ett övergripande plan behöver möjliggöra organiserad återhämtning för chefer och medarbetare i vardagens arbete. Under år 2024 hade några av förvaltningens enheter med klientnära arbete strukturerad reflexionstid samt frukostföreläsningar för alla medarbetare. Båda insatserna uppfattades som mycket positivt för dem som hade denna möjlighet. Förvaltningen och fackliga parter är positiva till att implementera åtgärder som skapar en lugnare vardag för alla medarbetare. Under hösten 2025 planeras återigen för frukostföreläsningar inom olika ämnen för alla medarbetare. Tanken är att skapa både inspiration och reflexion för dem som deltar. Grunden för att skapa en hållbar arbetsmiljö behöver dock utgå den löpande dialogen på alla enheter. Enheternas varierande uppdrag gör att arbetsmiljöarbetet också behöver se olika ut på olika arbetsplatser.

Uppdraget om arbetstidsinnovation, utifrån budgetuppdraget, har också resulterat i ett beslut om ett tidsbegränsat projekt om arbetstidsförkortning på enheten Vuxen mottag. Det har förberetts under våren, startar den 1 september och pågår året ut. Alla medarbetare i enheten omfattas och det har rekryterats nya medarbetare som täcker upp för den förkortade tiden. Veckoarbetstiden blir drygt 36 timmar i stället för 40 under tiden som projektet pågår.

För att kunna arbeta med arbetsmiljö och arbetsvillkor på ett relevant sätt behövs kompetens i ämnet. Stadens nya chefer genomgår utbildning i grundläggande arbetsmiljö (GAM) inför att de tar emot arbetsmiljö-fördelningen och förvaltningen genomför den lokala delen av GAM tillsammans med fackliga parter. Denna riktas till chefer och skyddsombud. Arbetet med arbetsmiljö och samverkan sker i nära samarbete.

Förvaltningen har arbetat fram en introduktionsplan för förvaltningens chefer. En del i denna är att stöдавdelningarna har förtydligat vad en ny chef behöver introduceras i.

Under våren har förvaltningen arbetat fram ett förslag på ledarskapsplattform för förvaltningens chefer, vilken kommer att fastställas under hösten. Den kommer bland annat att tydliggöra vilka kurser/utbildningar som förvaltningens chefer ska genomgå. Staden erbjuder många aktiviteter för både nya och erfarna chefer och dessa ska nyttjas för att skapa goda förutsättningar att leda. Introduktion och ledarplattform överlappar och kompletterar varandra.

19 Socialnämnden Nordost

19.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Förvaltningen bedömer måluppfyllelsen som god

Förvaltningen arbetar på olika sätt för att möjliggöra tidiga insatser och tidigt stöd, i enlighet med den nya socialtjänstlagen, för att öka tryggheten och skapa jämlika livsvillkor. Föräldrastödande insatser bedöms vara en viktig del av detta, och erbjuds som individuella insatser och kursverksamhet i samverkan med skolor och civilsamhället. Familjecentralerna, inklusive det utökade hembesöksprogrammet, erbjuder lågröskelstöd till familjer i hela stadsområdet. Även inom försörjningsstöd erbjuds fler hembesök i syfte att säkerställa att barn har de fysiska förutsättningarna för att kunna läsa läxor i lugn och ro. Flera avdelningar arbetar med att fånga upp och erbjuda stöd till personer som vill lämna en kriminalitet. Förvaltningen når fler personer i denna målgrupp vilket innebär att arbetet går i rätt riktning, samtidigt som det ökade inflödet ställer krav på organisation och medarbetare. Arbetet med att fånga upp barn som befinner sig i riskzon för att hamna i kriminalitet (Rätt Kurva) går väl då samverkan både internt och extern präglas av stärkt samsyn kring arbetsmodellen och urvalet blir mer träffsäkert.

ANDTS-arbetet inom förvaltningen har utvecklats positivt under året med flera kompetenshöjande insatser i samverkan med såväl interna parter som externa. Det trygghetsskapande arbete inom ramen för Trygg I löper på enligt överenskommelse och är en stomme i förvaltningens arbete med lägesbildsbaserade trygghetsfrågor.

Under året har förvaltningen noterat en ökning av antal barn som är placerade på skyddat boende vilket innebär att resurserna till denna målgrupp utökats. Placeringarna på skyddat boende enligt den nya lagstiftningen som trädde i kraft föregående år rör såväl barn som är placerade på grund och våld i nära relation som barn och deras familjer som behöver skydd på grund av hotbild från kriminella aktörer.

Förvaltningen skapar förutsättningar för en meningsfull fritid och delaktighet för olika målgrupper i stadsområdet genom sina öppna mötesplatser. Både genom stadigvarande verksamhet där besökarna görs delaktiga i innehåll och utbud, och via tillfälliga projekt och satsningar utifrån målgruppsanpassade behov.

Förvaltningen arbetar aktivt med dialog gällande socialtjänstens uppdrag. Det sker på individnivå i mötet med de verksamheten är till för, på gruppnivå vid träffar på skolor och i lokala föreningar samt på samhällsnivå via nationella projekt.

Förvaltningen har flera plattformar för samverkan med företrädare för civilsamhället såsom trossamfund och föreningar. Förvaltningen ser att Interreligiösa rådet är en central aktör för social sammanhållning i stadsområdet och staden.

På helheten ser förvaltningen framsteg i samverkan med både interna och externa aktörer.

19.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Förvaltningen bedömer måluppfyllelsen som god

Boendesituation och sysselsättning

Antalet personer som är i behov av nödbiståndsboende har ökat något, men fler hushåll har fått 1a-handskontrakt. Förändringar i bemanning har gett effekt i form av kortare tid i nödbistånd. Även god samverkan mellan förvaltningens mottagningsenheter har förkortat hushållens tid i bistånd. Insatsen Bostad först ökar i enlighet med stadens målsättningar.

För att förstärka det vräkningsförebyggande arbetet är ambitionen att utöka med arbetsledare, öka samverkan samt pröva en analysmodell för att lära av tidigare vräkningar.

Fler klienter som sökt hjälp och stöd utifrån våld i nära relation har fått sina behov tillgodosedda, men något färre frågor om våld har ställts.

Fortsatt lågkonjunktur påverkar antalet hushåll som är i behov av försörjningsstöd.

Samverkan internt och externt

Den interna samverkan bedöms ha förbättrats. Den gemensamma bilden av klienternas behov är ett fortsatt område att arbeta med.

I samverkan med sjukvården har det skett en positiv utveckling på vissa håll, medan det är fortsatt utmanande på andra håll.

Samarbetet med Stadsmissionen och AB Framtiden fortsätter genom Framtidshubbarna.

Föräldrastöd

Arbetsmodellen Basen används för att nå fler vårdnadshavare med hemmavarande barn som behöver stöd i ekonomi och boendefrågor. Modellen har främst nått familjer där det finns yngre barn.

FFIA - fler föräldrar i arbete har ett högt antal deltagare i förvaltningen. Det finns utmaningar för vissa enheter att få sina klienter inskrivna i insatsen.

Skadligt bruk och beroende

ReCharge - Ny väg till arbete syftar till att erbjuda arbete till personer som står långt ifrån den ordinarie arbetsmarknaden på grund av skadligt bruk och beroende. Projektet fortskrider enligt plan.

Ungdomars förutsättningar

Förvaltningen har möjliggjort arbete för 196 sommarjobbare, en ökning med 74 jobb jämfört med 2024.

Ett projekt pågår inom förvaltningen för att bryta bidragsberoende över generationer, där ungdomar i familjer som beviljats försörjningsstöd prioriteras till jobb och praktikplatser där de kan skapa kontakter med arbetsgivare och ges en fot in i arbetslivet.

Verksamheterna inom KAA har arbetat riktat med jobbsökande, praktikplatser och samverkan för att möta fler ungdomars behov.

Ytterligare insatser

Förvaltningen har på flera områden börjat arbeta med kartläggning kring vilka

målgrupper som verksamheterna inte når eller möter idag.

Ambitionen att korta ledtider till egen försörjning, boende och drogfrihet påverkas av tillgången till insatser som matchar behoven. Idag finns ett glapp mellan efterfrågan och tillgång. Här behövs ytterligare resurser till de insatser som finns inom staden för att detta ska gå att påverka.

19.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Förvaltningen bedömer att måluppfyllelsen är god.

Vad gäller personalomsättning så ser den ut att minska med ungefär 2 procentenheter under året jämfört med föregående år, till 13 procent. Särskilt positivt är att två avdelningar som tidigare haft hög personalomsättning, Försörjningsstöd och Barn och Unga, noterar en positiv utveckling.

Under året har implementering av förvaltningens kompetensförsörjningsplan fortsatt. Några avdelningar har avsatt planeringsdagar för att arbeta med sitt gemensamma ledarskap. Satsningar på att stärka förvaltningens arbetsledare i ledarrollen pågår också. Flera avdelningar har parallellt arbetat med att ta fram respektive förnya kompetensutvecklingsplan. Två avdelningar arbetar med att se över och stärka introduktionen av nya medarbetare. Utifrån rådande ekonomiskt läge rapporterar några avdelningar att vissa typer av kompetensutveckling har fått skjutas på framtiden.

Tillsammans med verksamhetsavdelningarna har HR fortsatt att framgångsrikt arbeta med, bland annat digitala, sätt att attrahera och rekrytera rätt medarbetare. Arbete med att utveckla rekryteringsprocessen samt att utbilda enhetschefer i kompetensbaserad rekrytering har gjorts under året. Förvaltningens medverkan i forskningsstudie om förkortad arbetstid, är också ett exempel på hur förvaltningen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare.

De flesta av förvaltningens enheter har under året fortsatt att arbeta med verksamhetsspecifika lönekriterier. Framtagandet av specifika lönekriterier bedöms ha god effekt gällande att öka förståelsen för löneprocessen och även öka känslan av delaktighet hos medarbetarna. I 2025 års löneöversyn uppmärksammades för andra året i rad särskilt de medarbetare som arbetat mer än 10 år i stadsområdet.

Liksom tidigare har förvaltningen erbjudit unga människor praktikplatser och feriearbeten, men även timanställningar inom vissa verksamhetsområden, företrädesvis via avdelning Stadsområde, välfärd och fritid. Vidare tar förvaltningen emot ungefär 15 VFU-studenter från socionomprogrammet vid Göteborgs universitet varje termin. Därtill har 15 medarbetare i förvaltningen deltagit som mentorer respektive adepter i socialförvaltningarnas gemensamma projektet Mentorsprogrammet. Inom ramen för det stadengemensamma projektet New Recruits har avdelning BoU och FIP under året också anställt studenter från sista terminen på socionomprogrammet. Syftet är att dels vara en attraktiv arbetsgivare men också att skapa förutsättningar och rusta nyutexaminerade socionomer innan de går ut och får en första anställning inom våra förvaltningar. Projektet har fallit väl ut och fortsätter under hösten. Förvaltningen noterar att en hög andel av såväl VFU-studenterna som New Recruits-studenterna önskar arbeta i Nordost efter erlagd examen.

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

Förvaltningen bedömer måluppfyllelsen som viss.

Förvaltningen är en av de välfärdsförvaltningar som bidrar till offentlig närvaro i många av Nordosts områden. Förvaltningen bidrar även och möjliggör för andra aktörers närvaro genom till exempel idéburna offentliga partnerskap. Ett exempel är arbete med skolan som arena/lights on i samverkan med Framtiden som bidrar till aktivitet på skolorna i särskilt utsatta områden även utanför tid för ordinarie skolverksamhet.

Förvaltningens möjligheter till att bidra till målet är starkt kopplat till budget. Med en ansträngd ekonomi finns risk att lokala aktiviteter, samarbeten och verksamheter begränsas eller avvecklas

En fortsatt utmaning för Socialförvaltningen Nordost är det stora antalet områden som har särskilda behov. Mycket resurser riktas till exempel mot särskilt utsatta områden, där andra områden med låg socioekonomi och stora behov har svårare att prioriteras.

Förvaltningen har under våren 2025 bland annat varit aktiv i stadens arbete med framtagande av ett nytt förslag på bostadsförsörjningsprogram. Förvaltningen är även delaktig part i ett forskningsprojekt med titeln "God boendemiljö för alla" som bedrivs med medel från Formas. Förvaltningen arbetar aktivt med verksamheten "Unga stadsutvecklare", där ungdomar får vara med och påverka och förändra stadsmiljön. Unga stadsutvecklare har bidragit till ett utvecklingsarbete av lekplatsen i Hammarkullen som avslutades i mars 2025. Uppdragets resultat har lämnats till Stadsmiljöförvaltningen och kommer att genomföras. Dessutom har ytterligare resurser bidragit till möjligheten att påbörja en ny omgång av Unga stadsutvecklare som valt att analysera Hjällbo, med stöd från förvaltningens utvecklingsledare stadsutveckling. Samarbetet har bidragit till att Unga stadsutvecklare uppmärksammas och nominerats att bidra till Göteborgs Stads utvecklingsarbete under hösten. Under våren 2025 har ett erfarenhetsutbyte med Lyon genomförts tillsammans med socialförvaltningarna Sydväst och Hisingen med fokus på hur vi kan utveckla och stärka barn och ungas inflytande i stadsutvecklingen.

Fortsatt utveckling av förvaltningens arbete i stadens stadsutvecklingsprocesser utifrån ny socialtjänstlag kommer prioriteras under resterande del av året.

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

Förvaltningen bedömer att måluppfyllelsen är god.

Förvaltningens systematiska miljöarbete

Under det första halvåret 2025 har förvaltningen utvecklat och fortsatt bedriva systematiskt miljöarbete.

- Arbetet med att minska förekomsten av oönskade kemikalier i förvaltningens verksamheter har under året gått framåt. Inventering av förvaltningens kemikalier har påbörjats. Förvaltningen har uppnått målet om att minska antalet särskilt farliga kemikalier med 10 procent.
- Under år 2024 skedde en negativ utveckling vad gäller rest- och matavfall. Under år 2025 har förvaltningen därför påbörjat arbetet med att analysera

avfallshanteringen.

- Som ett led i att minska antalet bilar i förvaltningen har elcyklar införskaffat som finns för medarbetare att låna vid de tre stora kontoren.
- Genom förvaltningens verksamheter Fixoteket, Fritidsbanken och Returhuset förenas de ekologiska och sociala dimensionerna i miljöarbetet.
- I årets revision från miljöförvaltningen framgår att socialförvaltningen Nordost bedöms ha ett systematiskt miljöarbete som uppfyller stadens bestämmelser. Vidare framgår att miljöförvaltningen anser att arbete med att integrera miljöfrågorna i organisationen har utvecklats och att miljöarbetet har tagit positiva steg framåt.

Förvaltningens arbete med aktiviteter per enhet kopplat till miljöområden

Under 2025 har förvaltningen arbetat systematiskt med kommunfullmäktiges mål om att staden ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald. Så gott som alla enheter har minst en pågående aktivitet kopplat till förvaltningens miljöområden:

Energi - Flera av förvaltningens enheter har skapat aktiviteter för en minskad energiförbrukning. Bland annat rapporterar de myndighetsutövande avdelningarna att användandet av digitala tjänsten Mina meddelanden minskar förvaltningens klimatavtryck genom lägre antal brevtransporter och att mindre pappersmängder används.

Mobilitet - Inom miljöområdet mobilitet har förvaltningens enheter upprättat aktiviteter med syfte om att öka användningen av kollektivtrafik. Dessutom väljer flera enheter att, om möjligt, ha möten via teams.

Inköp - I miljöområdet inköp lägger förvaltningens enheter fokus vid återbruk med syfte att minska svinn av produkter. Bytesdagar har införts på enheter där medarbetare kan byta ting med varandra och en enhet har skapat en egen second hand i sitt lunchrum.

Avfall - Flera av förvaltningens enheter har skapat aktiviteter inom miljöområdet om avfall med ett fokus på källsortering i syfte att sortera rätt.

Kemikalier - En enhet i förvaltningen rapporterar att de genomfört en aktivitet inom miljöområdet kemikalier, då Fixoteket vid inventering kasserade över 80 procent av de kemikalier som innehöll skadliga ämnen.

19.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Förvaltningen bedömer måluppfyllelsen som viss.

Förvaltningen arbetar med omställningen till den nya socialtjänstlagen, arbete sker redan idag med att erbjuda flera insatser utan föregående behovsprövning. Vidare fokuseras på att arbeta förebyggande och öka tillgängligheten samt tilliten till socialförvaltningen. Det sker på olika sätt genom exempelvis individanpassade insatser samt verksamheter såsom familjecentraler, SSPF, skolsociala team, även insatser riktade till personer med skadligt bruk, beroende och komplex livssituation. Dock utförs de flesta av de individanpassade insatserna via bistånd med anledning av ett fortsatt högt inflöde av uppdrag från myndighet till utförare vilket påverkar förutsättningarna att utöka arbetet med insatser utan behovsprövning. För att öka barn och föräldrars delaktighet sker arbete inom ramen för Förälder på avstånd utifrån de placerade barnens biologiska föräldrarna.

Ytterligare steg för att vara mer lätt tillgängliga är påbörjan av grannskapsarbete i

lokalområden. Förvaltningsöverskridande team ska starta upp i Hammarkullen och Hjällbo för att möta upp våra invånares behov på ett samlat sätt. Grannskapsarbetet planeras inledas under hösten 2025.

För att följa upp arbetet utan biståndsbedömning samt för att vidareutveckla insatserna har förvaltningen påbörjat implementering av individbaserad systematisk uppföljning (ISU). Förvaltningen har även genomfört en brukarenkät inom området Vuxen med fokus på hur klienterna upplever förvaltningens tillgänglighet. Under hösten har även NSPH (Nationell samverkan för psykisk hälsa) fått i uppdrag att genomföra en brukarrevision inom avdelning Vuxen tillsammans med förvaltningen för funktionsstöd där fokus ligger på klienter med samsjuklighetsproblematik.

Vidare bedrivs arbete inom de unga mötesplatserna i samband med lovplaneringen, utökade öppettider på Fixoteket under sommarmånaderna och ett områdesarbete i Gårdsten som snabbt gett positiva resultat. Förvaltningen har genomfört seniorträffar i samverkan med ÄVO och Polisen samt arrangerat Nordost Pride tillsammans.

Förvaltningens avdelning Integrerad digitalisering är drivande i den digitala verksamhetsutvecklingen på uppdrag av samtliga vård- och omsorgsförvaltningar. Flera projekt är påbörjade som kommer leda till en högre måluppfyllelse i och med att förvaltningen kan få ett mer resurseffektivt arbete framöver. Den digitala tjänsten Mina meddelanden är implementerad i förvaltningen och har bidragit till att verksamheternas tillgänglighet har ökat samt förenklat och förbättrat kommunikationen med invånarna.

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

Förvaltningen bedömer att måluppfyllelsen är god.

Hållbart medarbetarengagemang (HME) i Socialförvaltning Nordost har enligt senast genomförda medarbetarenkäter ökat från 79 (2023) till 80 (2024).

Förvaltningen har fortsatt att genom systematiskt arbetsmiljöarbete verka för att förbättra de delar som i medarbetarenkäter, arbetsmiljöronder och vid APT lyfts av medarbetare och skyddsombud som viktiga delar att utveckla. Med hög delaktighet som kännetecken har flera enheter tagit steg framåt; en avdelning har arbetat med att tillse att de digitala verktygen ska fungera såsom de är tänkt att fungera, en avdelning har tagit fram en struktur för arbete från annan plats, flera avdelningar har arbetat med att utveckla nya respektive befintliga metoder för ärendetyngdsmätning, många enheter har regelbundna trivselaktiviteter och ytterligare några enheter har låtit utbilda medarbetare i arbetsbelastning och återhämtning. Flera enheter har under året genomgått en utbildning från HR respektive företagshälsovården om grupprocesser och psykologisk trygghet.

Frisknärvaron i förvaltningen har ökat med över två procent jämfört med föregående års motsvarande period, från 46,7 procent till 48,9 procent. Sjukfrånvaron har följaktligen utvecklats positivt och uppgår till 5,0 procent hittills i år, jämfört med 5,5 procent motsvarande period förra året. Det är i synnerhet de längre sjukskrivningarna som fortsätter att sjunka i antal. Under året har flera avdelningar arbetat aktivt med att tillsammans med HR systematiskt kartlägga, analysera och arbeta med förekomsten av arbetsrelaterad ohälsa, i syfte att minska korttidsfrånvaron och därmed förebygga långtidssjukfrånvaro. Förvaltningens pågående arbetsinnovationsprojekt har genererat intressanta resultat vad gäller sjukfrånvaro som förvaltningen kommer använda för fortsatt utveckling av

arbetsmiljöfrågorna.

Ett identifierat utvecklingsområde är chefers arbetsmiljö. Även om cheferna i förvaltningen generellt har låg sjukfrånvaro så rapporterar samtidigt en andel av cheferna att de har för hög arbetsbelastning.

20 Socialnämnden Sydväst

20.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

Uppföljningen av de politiska målen görs enligt stadsledningskontorets anvisning, vilket innebär en kort beskrivning inom begränsat utrymme, av hur nämnden tagit sig an målen samt även beskriva den utveckling som skett inom respektive mål.

Nedan följer dessa beskrivningar per politiskt mål, sammanfattningsvis löper arbetet på enligt planering i nämndens verksamhetsplan för samtliga sju mål.

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

Den upplevda tryggheten ligger stabilt högt men de tre mellanområdena Frölunda Torg-Tofta, Centrala Tynnered och Stora Högsbo ligger fortfarande lågt. Resultaten för Frölunda Tofta är mest oroande. Dialoger har genomförts med fokus på bedrägerier och trygghet. Arbetet med ungdomar i kriminalitet har intensifierats och ökat i omfattning. SSPF fortsätter både med individer och med åtagandepåsar på arenanivå. Satsningen på de yngre barnen fortsätter genom implementeringen av Mini-SSPF för barn 6-12 år. Samarbetet med skolor har utvidgats och antalet Mini-SSPF samtycken har ökat. Mycket samverkan med civilsamhället pågår, bland annat kring Föräldraforum och Vintervilan.

Förvaltningen bidrar även till målet genom:

Verksamheter deltar vid informationsinsatser, utbildningar, möten och stadsdelsdagar för att möta invånare i stadsområdet. Invånarguidernas arbete fortsätter och de har genomfört 1456 samtal, bland annat om Orange week, Medborgarbudget och Medborgarkontoret. Guiderna försöker nå fler män.

Uppsökarenheten arbetar för att möta personer i akut hemlöshet och deltar i mötesforum med andra aktörer som möter målgruppen. Det mobila beroendeteamet arbetar uppsökande och erbjuder sjukvårdande insatser på plats hos flera av verksamheterna inom Boende och hemlöshet.

UngSydväst och uppsökarteam förstärker arbetet med unga i risk för kriminalitet. Samverkan har skett för att komma i kontakt med fler som är i behov av stöd för att lämna kriminalitet. GVI-arbetet är ordinarie verksamhet och det finns tre GVI-koordinatorer.

Arbetet med våldsprevention har växlat upp genom resursförstärkning. Förvaltningen kan nu nå ett antal skolor med utbildning och spridning av metodmaterialet "Lite våld gör också ont". Genom relationsvårdsteamet kan flera utbildningar genomföras och teamet informerar i många forum.

Kvinnogrupp med fokus på könsstämpning har varit välbesökt, genomfört sommarläger och bidrar till att nå ut i stadsområdet.

Utifrån barnbokslut har det tagits fram förslag för att intensifiera och förstärka barnrättsarbetet inom hela Boende och hemlöshet.

Fritid har aktivt uppsökande arbete på skolor i syfte att skapa relationer och bedömer att det uppsökande arbetet leder till att nya unga kommer till verksamheten.

Föreningsvandringar har fortsatt med syftet att sprida trygghet. Tre föreningar och fem grupper har vandrat. Platssamverkan Marklandsgatan, runt boendet Victor och BID Frölunda Tynnered har fortsatt. Under 2025 har fler aktörer involverats i åtgärdsplanen som görs för det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet.

En demokratidag genomfördes och förvaltningen tittar på hur det ska fortsätta. En första medborgarbudget genomfördes och många verksamheter bidrog till att sprida information om möjligheten att rösta.

20.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Förvaltningen arbetar aktivt med att sprida information om sommarlovsaktiviteter till barn och unga i kontakt med socialtjänsten, för att fler ska få en meningsfull fritid. Alla som ansöker om ekonomiskt bistånd och bedöms kunna arbeta erbjuds sysselsättning så tidigt som möjligt, utifrån individuella förutsättningar.

Under året har fokus legat på att stärka ungas möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden, särskilt de som står långt ifrån studier och arbete. Antalet "Ung extra"-platser har utökats i samverkan med bland annat Poseidon, feriearbeten har skapats och särskilda insatser genomförts för ungdomar med funktionsnedsättning. Genom ELD-metoden får unga hjälp att sätta ord på sina kompetenser och stärka sin anställningsbarhet. Personer med ekonomiskt bistånd får individuellt anpassade arbetsplaner, även om behovet av fler insatser fortfarande är stort.

Inom tidiga insatser har fritidsgårdar i Tynnered genomfört dialoger på skolor för att kartlägga barns och ungas behov, med fortsatt arbete baserat på fritidsvaneundersökningen som presenteras under hösten.

Det vräkningsförebyggande arbetet har förstärkts genom bred samverkan med hyresvärdar, civilsamhälle och kommunala aktörer. Fokus ligger på tidig riskidentifiering och att tillsammans med den enskilde ta fram handlingsplaner som gör det möjligt att bo kvar.

Fritidsbanken har haft en utlåningsökning på 32 %, lockat många förstagångsbesökare och haft jämn könsfördelning. Samarbetet med daglig verksamhet har utvecklats och lett till effektivare logistik, minskade transporter och bättre materialhantering. Marknadsföringskampanjer och kvalitetsförbättringar i butiken har bidragit till ökad tillgänglighet och ett mer professionellt bemötande.

För att stärka möjligheterna till långsiktig självförsörjning har långtidsärenden kartlagts och arbetsplaner utvecklats. Samverkan med ArbVux, andra SF och FFS har fördjupats. Förvaltningen deltar i operativa samverkansgrupper och har tagit fram underlag över insatsbehov, vilket presenterats för såväl samordnings- och beredningsgrupp som för direktörer. Samarbetet med funktionsstödsförvaltningen kring gemensamma klienter fortlöper enligt plan, med tydliga mötesstrukturer och uppföljningar.

Arbetet med Bostad först har intensifierats genom deltagande i stadsgemensam referensgrupp, klientförberedelser och översyn av planeringsprocessen. Volymanalyser har påbörjats inför en eventuell utökning av insatsen. Vuxenheten stärker samverkan med öppenvården genom tidigare vårdplaner och tidig kontakt vid LVM-utredningar.

Erfarenheterna från projektet Mutual Benefits har sammanställts och en plan för omhändertagande av kvarvarande aktiviteter har påbörjats. Arbetet med att integrera dessa erfarenheter i ordinarie verksamhet fortsätter under 2025.

20.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Förvaltningen har under 2025 prioriterat att fördjupa arbetet med kompetensförsörjningsplanen samt att utveckla organisationskulturen genom ett tillitsfullt förhållningssätt. Syftet är att långsiktigt bidra till att Göteborgs Stad ska klara kompetensförsörjningen.

Vid delårsrapporten i augusti är det för tidigt att uttala sig om eventuella förflyttningar då indikatorer följs upp på helår, men flera insatser har genomförts. Bland annat har en gemensam och avdelningsspecifik introduktion för nyanställda tagits fram.

Inom socionomprofessionen har kompetensutvecklingen stärkts. På avdelningen Barn och unga – Myndighet erbjuds alla handläggare en gemensam grund genom Plattformen (under revidering enligt nya socialtjänstlagen), Yrkesresan samt internutbildning i Handläggarskolan. Förste socialsekreterare leder metodträffar och ärendegenomgångar anpassat efter erfarenhet.

Samarbeten med universitet och folkhögskolor har stärkts för att underlätta praktik och framtida rekrytering. Mottagandet av VFU-studenter (verksamhetsförlagd utbildning) har förbättrats genom tydliga ramar och nya samverkansformer med Göteborgs universitet. Inom Vuxen och försörjning har dialog om forskningssamverkan inletts, och fritid har tecknat avtal med folkhögskola för mottagande av praktikanter.

Arbetet med att erbjuda unga anställning genom Ung extra har fortsatt och utvecklats, bland annat i samverkan med Poseidon och inom Skola som arena. Fler unga har därigenom fått arbetslivserfarenhet, samtidigt som verksamheterna stärkts. Fritid erbjuder även timanställningar till äldre ungdomar och använder ELD-metoden, som stärker ungas förmåga att sätta ord på sina kompetenser efter feriejobb.

Förvaltningen har erbjudit feriearbete där det varit möjligt, skapat fler platser inom fritid samt tagit emot fler feriearbetare än tidigare år inom SSA. Stödet till feriearbetare med funktionsnedsättning har utvecklats för ökad inkludering.

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

Förvaltningen har bidragit med kunskap om sociala erfarenheter in i stadsutvecklingsprocesserna på olika sätt. Bland annat har förvaltningen deltagit i den nya strategiska områdesplaneringen som utgår från Axel Dahlströms torg.

Förvaltningen har också företrätt de fyra socialförvaltningarna i den stadenövergripande arbetsgruppen som håller på att ta fram ett nytt bostadsförsörjningsprogram. Här har förvaltningen samlat in och tagit fram kunskapsunderlag och bidragit med kontakter till relevanta aktörer inom staden.

Förvaltningen har beslutat att permanenta den stadsutvecklingsrapport som uppsökarenheten skriver varje år. Rapporten innehåller beskrivning utifrån de personer som medarbetarna på uppsökarenheten möter, där de har att samlat in kunskap om socialt utsattas användning av offentlig plats. Rapporten syftar till att hemlösa personers livsvillkor i högre utsträckning kan lyftas i samhällsutvecklingen och i de planprocesser som socialförvaltningen deltar i.

Under hösten kommer förvaltningen fortsätta utvecklingen av arbetssätt för insamling av kunskap från socialtjänstens verksamhet som påbörjades under 2023. Efter de pilotmöten som hölls med medarbetare inom avdelning vuxen och

försörjning samt barn och unga, går arbetet under hösten enbart vidare med medarbetare på avdelning vuxen och försörjning, på grund av resursbrist hos barn och unga.

Underhållet av GIS-lagret med sociala boenden i stadens geodataprogram Go-kart har beslutats bli permanent, något som möjliggör överföring och användning av sociala data. Den samlade kunskapen från mutual benefits förs in i stadens arbete med detaljplaner, program etc.

Beslut har tagits att boendeverksamheterna ska arbeta med trygghets- och brottsförebyggande platssamverkan. Implementeringen har kommit olika långt och några verksamheter har en etablerad samverkan och andra har ännu inte kommit igång. Flera av boendeverksamheterna deltar också i platssamverkan som drivs av andra aktörer; exempelvis i samverkanslokalen på Drottningtorget tillsammans med polis, ordningsvakter och Västtrafik samt BID Gamlestaden. Samtliga ordningsvakter som arbetar i offentlig miljö på uppdrag av staden, har utbildats i frågor som rör bemötande av hemlösa och andra socialt utsatta grupper.

Som en del i att bidra med kunskaper i samhällsplanering och stadsutveckling har en av förvaltningens enhetschefer, som sedan tidigare varit projektledare för *Mutual Benefits*, fått ett uppdrag som kunskapsstöd i frågor som rör hemlöshet och stadsutveckling. Insatser har bland annat varit att delta i nätverksmöten, fortbildningstillfällen och sociala konsekvensanalyser, med syfte att sprida kunskap från projektet och föreslå åtgärder för fysiska miljöer som möjliggör social integration.

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

Nämnden har i budget inför 2025 sagt att arbetet mot detta mål ska ske genom ett systematiskt arbete med miljö- och klimatfrågor, planera och följa upp lokala mål och indikatorer utifrån miljöledningssystemet, samt genomföra åtgärder utifrån nämndens miljörevision.

Inom tiden för delårsrapport per augusti är det ännu för tidigt för nämnden att uttala sig om arbetet påvisar någon förflyttning då samtliga indikatorer följs upp på helår. Inom förvaltningen pågår dock löpande arbete och vissa delar kan rapporteras i samband med denna rapport.

Under 2025 har Fritidsbanken fått fler besökare och ökat utlåningen av utrustning betydligt. Verksamheten har förbättrat logistiken, infört centrallager och informationskiosk, utvecklat rutiner i butiken samt stärkt onboarding och uppföljning av handledda personer. Dessa åtgärder gör det enklare att låna utrustning, minskar transporter och ger ett bättre bemötande för alla besökare.

Inom leksaksbibliotekets verksamhet rapporteras att antalet utlån av leksaker ligger fortfarande högt och är högre än 2024. Antalet besök per månad är drygt 200 med toppar under april och maj. Språk representerade av besökarna som kommer till verksamheten uppgår idag till 30 stycken och platsen har satt människor i kontakt. Arbetet att bygga broar till stadens verksamheter och civilsamhället fortsätter. Bland annat finns en löpande samverkan med BVC med besök av nya föräldragrupper.

Tidiga siffror från årets klimatväxling visar på att föregående års drastiska ökning av resor med flyg, då resvägen understiger 60 mil, har återgått till normala nivåer och ligger för perioden endast på ett fåtal. Gällande bokningar via TAGE kan förvaltningen se att resultatet per halvår är bra men något färre bokningar jämfört

med föregående år. Detta behöver dock ses utifrån verksamheternas behov och förvaltningens samlade bedömning är att tjänsten utnyttjas enligt önskad nivå.

Förvaltningen arbetar vidare mot de lokala miljömålen:

- Minskning av engångsmaterial
- Högre andel ekologiska livsmedel
- Ökat nyttjande av TAGE
- Minska mängd utfasnings- och riskminskningsämnen
- Minska andel blandat avfall

Förvaltningen genomför en miljörevision årligen och årets revision är planerad till den 29 augusti. Därav får förvaltningen återkomma med ytterligare uppföljning i samband med årsrapporten.

20.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Förvaltningens har stärkt sitt arbete för att uppnå en välfärd som möter göteborgarnas behov vilket lett till positiva förändringar. Nedan redovisas exempel på ett flertal aktiviteter riktade till dem vi är till för samt exempel på förvaltningens interna utvecklingsarbete.

Omställningen till nya SoL omfattar samordningen av stadens kategoristyrning, utveckling av en snabbare ärendeprocess kring barn där vårdnadshavare visar hög motivation, riktade familjeplatser utan behovsprövning inom småbarnsverksamheten, stärkt samverkan kring "Nära vård" samt uppsökande ungdomsbehandling för nå fler unga i riskzon.

Förvaltningen har även utvecklat arbete för att nå nya målgrupper till en meningsfull fritid. Exempel är Ung Sydvästs arbete inom IOP:t Brobyggare på arenanivå liksom fritids arbete med Information och aktiviteter i fler kanaler såsom digitala.

Vidare har arbetet med hemmaplanslösningar utvecklats för att stärka nätverket runt barnet och nätverksplaceringarna har ökat samt att säkerhetsplaner utvecklats för att undvika placeringar.

Utvecklingen av förvaltningens interna hantering handlar bland annat om en ny förvaltningsövergripande struktur för samverkan med civilsamhället och de flertalet idéburna offentliga partnerskapen (IOP). Det handlar om att att säkra samverkan med Västra Götalands regionen (VGR) kring brukare med komplex problematik där flera satsningar pågår. Bland annat förslag att inrätta två lägenhetsboenden inom egen regi i samarbete med Förvaltningen för funktionsstöd. Planerad uppstart av mobila beroendeteam samt ett mobilt barnteam med Barnpsykiatri, Barnhabilitering, funktionsstöd och de fyra socialförvaltningarna. Lokal samverkan med hemtjänst och vårdcentraler har inletts i vissa verksamheter. Ökad samverkan med öppenvården kring samordnad individuell plan (SIP), vårdplan, etc.. Utmaningar kvarstår framför allt för personer med samsjuklighet.

Kategoriplanerna följs upp genom årlig rapport i kategoriteam och kategoriråd enligt särskild struktur.

Förvaltningen har gjort förbättringar inom både bemanning och arbetstidsplanering med fler hållbara scheman, minskad övertid, stärkt kompetens, etc. En digitaliseringsgrupp har etablerats för att omhänderta förvaltningens behov av samordning inom digitaliseringsområdet.

För att nå långsiktighet i ekonomistyrningen har en utredning av ny finansieringsmodell för sociala boenden genomförts i syfte att skapa långsiktiga planeringsförutsättningar för utföraren och för de beställande myndigheterna. Även arbetet för ett effektivt och ändamålsenligt lokalutnyttjande har fortsatt genom etableringen av volymmöten och en systematiserad hyres- och lokalhantering.

Det systematiska kvalitetsarbetet följs upp i årsrapporten.

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

Förvaltningen utvärderar samverkan med de fackliga parterna varje år och rapportering sker i årsrapporten. Under året har det i samverkan mellan parterna tagits fram tydligare spelregler och även prioriterats fysiska möten för att ytterligare värna om ett god dialog.

Under perioden har det systematiska arbetsmiljöarbetet utvecklats genom utbildningsinsatser i friskfaktorer och främjande arbetsmiljöarbete för chefer och skyddsombud.

För perioden rapporteras att personalomsättningen bedöms vara stabil och inom en bra nivå. Resultatet för året följs upp i samband med årsrapporten, årsprognos i nuläget är att omsättningen på personal ligger kvar på samma nivå som föregående år (13 procent). Sjukfrånvaron är marginellt lägre än motsvarande period föregående år, framför allt har den långa sjukfrånvaron som ökat. Ökningen är fördelad över samtliga avdelningar med men något större inom Vuxen och försörjningsstöd och Barn och unga.

Arbetet med att motverka och förebygga hot och våld pågår kontinuerligt. Förvaltningens lokala kompetenssteam har färdigställt en handbok i personsäkerhet. Teamet har bjudit in förvaltningens chefer och skyddsombud till obligatoriska utbildningstillfällen kopplat till hot och våldsrutin inklusive pågående dödligt våld, polisanmälan samt handbok i personsäkerhet. Förvaltningen arbetar systematiskt för att förebygga, hantera och följa upp hot- och våldssituationer genom tydliga rutiner och rapportering, fysiska säkerhetsåtgärder som larm och skalskydd, samt kompetenshøjande insatser för chefer och medarbetare.

Nämnden gav förvaltningen i uppdrag att prioritera resurser för att nå lönepolitiska mål. Under 2025 har särskilda satsningar gjorts på undersköterskor och socialsekreterare inom myndighetsutövning för att närma sig målnivåerna.

Under året har förvaltningen arbetat med att stärka balans mellan arbetsbelastning och återhämtning. Chefer har erbjudits utbildning i krav/resurser, arbetsbelastning och ledarskap samt verktyg för att nå arbetsmiljömål. Förvaltningen har också tagit fram en handlingsplan för att stärka chefers organisatoriska förutsättningar.

Förvaltningen har omhändertagit uppdraget kring arbetstidsinnovationer och fört en dialog med de fackliga organisationerna med bakgrund av att kompetensförsörjningssituation kräver nya arbetssätt, det finns ett behov av att stärka professioner, skapa engagemang och att förbättra arbetsmiljön och verksamhetsresultat. Det finns en samsyn att genomföra innovationer i tre delprojekt som handlar om att införa tid för strukturerad reflektion, utvärdera en pågående arbetsmiljöinsats och en genomlysning av justeringar av schema/bemanning.

21 Stadsrevisionen

21.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

22 Stadsmiljönämnden

22.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

I konkretiseringen av hur stadsmiljönämnden ska arbeta med kommunfullmäktiges mål har utgångspunkt tagits i de strategier som beskrivs i stadens planer och program.

I verksamhetsplaneringen för 2025 gjordes en genomlysning av samtliga planer och program och ett antal förvaltningsövergripande aktiviteter formulerades för gemensam kraftsamling. Därutöver har aktiviteter i planer och program fördelats ut i verksamheten för att beaktas i planeringen på verksamhetsnivå.

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

Trygghetsarbetet

En analys pågår med utgångspunkt från stadens process för "Kunskapsbaserat lägesbildaarbete avseende otrygghet och brott" (enligt trygg I-modellen) och dess koppling till förvaltningens arbete inom platssamverkan. Målsättningen är att skapa ett gemensamt arbetssätt inom förvaltningen och inkluderar även införandet av systemstödet Embrace för rapportering och analys.

Enheten platssamverkan säkerställer deltagande för förvaltningen i drygt trettio forum för platssamverkan inom trygghetsområdet, vilka både är initierade av staden inom trygg-I samt av externa parter. Frågor och behov som fångas upp inom samverkan bereds och tas vidare för genomförande i stadsmiljöförvaltningens olika verksamheter. Processutveckling pågår för att öka leveranstakten inom trygghetsarbetet. Arbetet förstärks nu genom två nya roller med fokus på samordning och processledning.

Enheten genomför "Arena för trygghetsfrågor" två gånger per år. Arenan säkerställer att bredare samverkan sker mellan stadsmiljöförvaltningen och socialförvaltningarna i de fyra stadsområdena när det gäller trygghetsfrågor i den fysiska miljön. Försök till stadsområdesvisa möten har genomförts inom två stadsområden för att öka relevansen i forumen.

Tillgodose goda livsmiljöer

I programmet Jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2025 - 2030 har stadsmiljönämnden fått samordningsansvar för strategin "Tillgodose goda livsmiljöer med väl gestaltade och omhändertagna närmiljöer i förvaltning av den befintliga staden". Under 2025 ska en analys göras hur stadsmiljöförvaltningen på bästa sätt kan omhänderta detta ansvar. Ett första möte med de andra ansvariga förvaltningarna inom mål 4, Boende och livsmiljö har genomförts (stadsbyggnadsförvaltningen och exploateringsförvaltningen tillsammans med stadsledningskontoret). Den gemensamma hållningen är att inte bilda några nya forum men att förstärka det sociala perspektivet i befintliga forum. Alla hållbarhetsdimensioner, där denna strategi ingår, behöver inarbetas samordnat i de stadsutvecklande processerna. I förvaltningen behövs en generell kunskapshöjning och en större kunskap om nuläget i staden.

Barnperspektivet

Stadsmiljöförvaltningen kommer delta i en stadengemensam insats "mötesplats hållbar omställning - barns rättigheter i fokus" där förvaltningar och bolag bjuds in att arbeta med egna case/uppdrag. Stadsmiljöförvaltningen kommer att arbeta med att ta fram metodstöd som kan användas i planering och genomförande av förvaltningens grunduppdrag med fokus på förvaltning.

Uppdrag i kommunfullmäktiges budget 2025

Stadsmiljönämnden har även fått flera uppdrag i kommunfullmäktiges budget 2025 som bidrar till ökad måluppfyllelse relaterat till trygghet och som bedrivs i samverkan med Västtrafik samt förvaltningar och bolag inom staden.

22.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Feriearbete och arbetsmarknadsinsatser

Stadsmiljöförvaltningen tar under varje sommar emot drygt 450 feriejobbare. Förvaltningen vill att alla ska få ett meningsfullt arbete och erbjuder därför platser till årskurs 8, årskurs 9 och gymnasiet årskurs 1 och 2. Platserna för årskurs 8 är reserverade för ungdomar som bor i socialt utsatta områden för att motverka segregationen.

Stadsmiljöförvaltningen har också som en del i sitt grunduppdrag att tillhandahålla arbetsmarknadsinsatser. En av målgrupperna för insatsen är arbetslösa vårdnadshavare vilket innebär att insatsen bidrar till familjens försörjning och att barn får se sina föräldrar gå till ett arbete.

Förvaltningen arbetar också med att lägga till ett valideringsverktyg inom verksamheten och har en pilot i gång för detta tillsammans med Arbetsmarknad och Vuxenutbildning. Det innebär att förvaltningen följer trädgårdsbranschens framtagna yrkesbevis för deltagare som har vilja och förutsättningar för att jobba med detta, vilket öppnar dörrar till arbetsmarknaden och då även inom stadsmiljöförvaltningens ordinarie verksamhet på avdelning drift och underhåll. Utöver detta samverkar stadsmiljöförvaltningen regelbundet med Arbetsmarknad och vuxenutbildning gällande kurser i yrkessvenska under tiden då deltagare är på stadsmiljöförvaltningen.

Stadsutveckling

Det pågår ett arbete på förvaltningen att utveckla arbetssätt och processer samt aktivt arbeta med områdesplanering. Arbetet utvecklas just nu genom att faktiskt producera områdesplanering. En insats behövs för att dokumentera arbetssätten och leveranserna. Ett sådant arbete har ännu inte påbörjats på en metodisk nivå. En nyckel för att göra en sammanställning av metoden är att utvärdera arbetet som görs för Allétråket och dokumentera arbetssättet och de produkter som genererades.

Inom investeringsprojekt i utsatta områden har förvaltningen haft dialog med boende för att bättre förstå den lokala kontexten, i exempelvis Svarte Mosse.

Skötsel i särskilt utsatta områden

Stadsmiljöförvaltningen deltar i ett arbete som drivs av Förvaltnings AB Framtiden kopplat Göteborgs stads handlingsplan för att inga områden ska vara särskilt utsatta 2025. Som ett resultat av arbetet förs nu en dialog om vilka insatser som behövs i

skärningspunkter mellan förvaltarområden med Poseidon och vissa platser kontrolleras extra för städning. Möjligheter till extra utsmyckning undersöks också. Stadsmiljöförvaltningen ser att det finns ett behov av fortsatt samverkan och konkretisering av ansvar mellan parterna som arbetar/förvaltar områdena.

22.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Förvaltningen tog i augusti 2024 fram en plan för kompetensförsörjning utifrån stadens fokusområden, som man arbetat med i ett år:

1. Utveckling av verksamheten
2. Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden
3. Utveckla kompetensen inom organisationen
4. Hållbart arbetsliv
5. Konkurenskraftiga villkor

Av totalt 24 inplanerade aktiviteter inom de fem delområdena är 23 planerade/påbörjade/genomförda och 1 inte påbörjad ännu. Planen revideras och kompletteras/justeras årligen på förvaltningsledningen.

Det pågår ett omfattande utvecklingsarbete inom förvaltningen genom t e x processororienterat arbetssätt, innovations ledning och satsning på att utveckla verksamhetskompetens inom olika grupper. Vi arbetar med att tillvarata och behålla kompetensen genom t e x att arbeta med olika utvecklingsinsatser på grupp och individnivå, och systematiskt tydliggörande av roller och ansvar, detta har lett till en lägre personalomsättning och en bättre organisatorisk och social arbetsmiljö. Under året har förvaltningen tagit fram en kompetensutvecklingsplan för att kvalitetssäkra introduktioner av både medarbetare (tjänstepersoner och kollektivanställda) och chefer. Förvaltningen avsätter årligen medel per medarbetare för kompetensutveckling och även medel för särskilda satsningar för t ex en grupp. Förvaltningen har ett pågående arbete med att utveckla arbetsmiljö- och samverkans frågorna i förvaltningen, där man har arbetat med metoden Chefoskopet parallellt med att man har utökat antalet medarbetare i verksamheten i syfte att kunna fullgöra mål och uppdrag samtidigt som man sänker arbetsbelastningen och den upplevda stressen.

En utmaning för Stadsmiljöförvaltningen, och de andra stadsutvecklande förvaltningarna är ombyggnationen av Traktören som medför att en stor del av förvaltningens tjänstemän blir placerade i mindre centralt placerade lokaler under flera perioder under en tvåårsperiod från och med sommaren 2024 till hösten 2026. När ombyggnationen är klar kommer däremot en stor del av förvaltningens tjänstemän att ha en mycket attraktiv central arbetsplats.

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

Stadsmiljönämnden driver flera projekt som bidrar till målet. Ett exempel är pilotområde cykel som ska testa och utveckla enklare åtgärder för att öka cyklandet. Nämnden arbetar även med åtgärder för att minska trafiken och hastigheterna runt skolor.

Andra exempel är sommartorg och sommargator där stadsmiljönämnden skapar grönytor, om än tillfälligt. Flera gator och torg omvandlas på sommaren till grönskande platser där människor ges mer utrymme att mötas och umgås. Detta är

också ett sätt att använda stadens ytor på ett flexibelt sätt för att upptäcka platsernas potential. Grönsakstorget är sedan 2023 ett sommartorg och 2025 beslutade nämnden att satsningen ska permanentas och bli ett torg året runt.

Två cykelstråk är identifierade där åtgärdsförslag är framtaget. Fler cykelstråk planeras där åtta nya stråk identifierades. Dessa är nu inventerade och åtgärdsplan är under framtagande.

För att långsiktigt öka stadens krontäckningsgrad arbetar förvaltningen med flera utvecklingsområden. Arbeta sker genom att bevara befintliga träd i exploateringsprocesser och genom förebyggande trädvård minska riskavverkning. En inventering av nedtagna träd görs för att planera återplantering, och en strategi för träd tas fram. Samtidigt utvecklas metoder för skötsel i trafikmiljöer, vilket gör det möjligt att anlägga träd och växtbäddar även i hårdgjorda ytor. Ökad grönska är också förutsättning för att människor ska välja att gå och cykla, särskilt när vi får ett varmare klimat. För att tydliggöra detta samband och öka samarbetet med andra politiska uppdrag har förvaltningen valt att ha med Ökad grönska och krontäckning som en del i Program Hållbart resande - 2030.

Nämnden kommer att delta i medborgarråd med temat ”En grönare stad som är mer tillgänglig för alla” samt att ta emot medborgarrådets rekommendationer.

Uppdrag i kommunfullmäktiges budget 2025

Stadsmiljönämnden har även fått flera uppdrag i kommunfullmäktiges budget som bidrar till ökad måluppfyllelse

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

Klimatomställning

Stadsmiljönämnden arbetar för att uppnå målet genom att stadsmiljöförvaltningen, stadsbyggnadsförvaltningen och exploateringsförvaltningen gemensamt har identifierat inom vilka områden där insatser för omställning behövs som mest för klimatomställningen.

- Ökad grönska och krontäckning
- Plan för parkering och mobilitet
- Nya hastighetsgränser
- Tillfälliga och semipermanenta åtgärder
- Plan för uppgradering av gator vid återställande
- Gatuutvecklingsplan
- Kommunikation, uppföljning och analys, och förändringsledning

Utifrån dess områden har en handlingsplan formats.

En viktig arbetsprincip är att pröva åtgärder under begränsad tid, kommunicera med invånarna och utvärdera resultaten innan de eventuellt permanentas. Under året planeras åtgärder och tester inom de flesta delprogram, med särskilt framdrift inom Nya hastighetsgränser och Plan för parkering och mobilitet.

Krav kommer att ställas på nollutsläpp vid upphandling av investerings-reinvesteringsprojekt. Vägledning är under framtagning. Samarbete med arbetsgrupp för nollutsläppskrav mellan Göteborg-Stockholm och Malmö

Klimatomställning inom egen verksamhet:

- 80 % av gatubelysningen som nämnden förvaltar drivs numera av LED-teknik.
- Tre anläggningsprojekt där ambitionen 100% el har genomförts
- Inom delar av verksamheten har bilar ersatts av lådcyklar/elcyklar
- Tillstånd från Transportstyrelsen har beviljats för försök att köra 4,25 tons el-pickup där två fordon beställs.

Biologisk mångfald

Stadsmiljönämnden har skrivit under Handslaget för biologisk mångfald. Det är en överenskommelse i Göteborgsregionen där aktörer från näringsliv och kommunala förvaltningar och bolag skrivit under en avsiktsförklaring för att tillsammans ta krafttag för att gynna biologisk mångfald och främja ekosystemtjänster.

Nämnden arbetar med skötsel av skogsområden för att öka naturvärdena och gynna ädellövslag och arbetar också med att återskapa och anlägga våtmarker och dammar, för att både gynna biologisk mångfald och bidra till klimatanpassning.

Arbete med inventering- och bekämpning av invasiva arter pågår och samverkan kring åtgärder för att minska de invasiva arterna sker genom ett nätverk i staden som träffas löpande.

Nämnden och vissa bostadsbolag har genomfört utbildningar, kartläggningar och praktiska åtgärder som kan stärka stadsmiljöns biologiska mångfald.

De naturvårdande insatserna för vissa naturmiljöer har dock minskat. En av förklaringarna är resursbrist, vilket delvis beror på att de nationella anslagen för naturvård har minskat de senaste åren

Uppdrag i kommunfullmäktiges budget 2025

Stadsmiljönämnden har även fått flera uppdrag i kommunfullmäktiges budget som bidrar till ökad måluppfyllelse

22.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Serviceresor

Förvaltningen arbetar löpande med uppföljning av leverans för att säkerställa att trafikföretagen levererar transporter. Uppföljning sker bland annat genom månatliga möten med leverantören. Därutöver pågår ett arbete med fordonsutveckling för att fordon bland annat ska vara tillgängliga.

Stadsmiljöförvaltningen arbetar också kontinuerligt med att hantera de utmaningar som finns vid utförande av serviceresor, där en utmaning är att många vill resa samma tid, i högtrafik. Under första kvartalet har förvaltningen haft brister i leverans från trafikföretag när det gäller avtalade volymer. Detta påverkar resenärerna varför förvaltningen har gjort omställningar i trafiken från rörlig till fast trafik samt utfört kompletterande upphandlingar vilket även pågår.

Avdelningen utför även bemötandebildningar för de förare som kör färdtjänst och serviceresor, där kommunikationen är en viktig faktor.

Enkelt avhjälpna hinder

Förvaltningen organiserar samverkansmöten med förvaltningar och bolag som

planerar, äger och förvaltar den fysiska miljön. Mötena är så kallade Rundabords-samtal för fysisk tillgänglighet, där enkelt avhjälpta hinder (EAH) är ett fokusområde. Möten hålls två gånger/år.

Förvaltningen har också ansökt om medel ur stadens pott för enkelt avhjälpta hinder för att bland annat kunna arbeta med tillgänglighetsinventeringar och åtgärdande av olika typer av hinder i utemiljöer.

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

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är av stor vikt för att skapa en bra arbetsmiljö, men också goda villkor. Efter drygt 2,5 år i en ny organisation har årshjul, riktlinjer och rutiner anpassats till den nya förvaltningen. Under året har förvaltningen arbetat med att utveckla skyddsombudens kompetens inom OSA-området genom att starta ett nätverk och ta in experter inom området. Parallellt arbetar bl. a. vår arbetsmiljöingenjör med olika projekt tillsammans med verksamhet i syfte att t ex förbättra ergonomi eller minska olycksfall inom vissa verksamhetsområden inom driften.

Förvaltningen har nu genomfört Chefoskopet för förvaltningens chefer under perioden augusti 2024 - mars 2025 vilket har mynnat fram i en handlingsplan med områden i syfte att förbättra arbetsmiljö för chefer och medarbetare.

1. Fortsatt arbete med att reda ut oklara roller och uppdrag i organisationen efter omorganisationen
2. En fördjupad analys över chefers förutsättningar genom framtagning av nyckeltal
3. Utveckla våra medarbetare och medarbetarskapet
4. Utveckla den gemensamma organisationskulturen

Ett antal aktiviteter är under planering och genomförande inom de olika områdena med olika leveranser under hösten.

Tillsammans med de andra stadsutvecklande förvaltningarna har HR-avdelningarna tagit initiativ till en gemensam satsning "Hälsoinitiativet" med ett antal aktiviteter direkt riktade till medarbetarna, som t ex: Ergonomigenomgång drift, Ergonomigenomgång kontor, föreläsningar inom : Styrkebaserat arbetssätt, hållbart arbetsliv (stressförebyggande), rundtur och rundvandring i våra verksamheter. Syftet med detta initiativ är dels att förebygga ohälsa genom ökad kunskap, men också att bidra till en ökad känsla av KASAM (Känsla Av Sammanhang) i de nya organisationerna.

Fortsatta utmaningar i löneöversynen i att kunna erbjuda konkurrenskraftiga löner och anställningsvillkor för förvaltningen. Det lönestrategiska arbetet med strategiska satsningar på nyckelkompetenser och svårrekryterade befattningar på förvaltningen, är en viktig pusselbit för att kunna bibehålla och attrahera kompetens i relation till den privata marknaden. Stadens riktlinje om flexibelt arbetssätt som möjliggör att arbeta flexibelt på hemmakontor är en viktig konkurrensfaktor, då många privata arbetsgivare nu börjar "tvinga in" medarbetare/tjänstepersoner till att arbeta enbart på plats igen, att bibehålla flexibiliteten utifrån verksamhetens förutsättningar och leveranser, är en förutsättning att vara konkurrenskraftiga då många kämpar med att få livspusslet att gå ihop.

23 Utbildningsnämnden

23.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Gymnasieskolan utgör ungas steg in i vuxenlivet och fullgångna studier ger möjligheter till mer jämlika livsvillkor. Över tid har måluppfyllelsen i gymnasieskolan ökat och fler elever tar examen, vilket bidrar till en ökad jämlikhet. Av de Göteborgselever som påbörjade utbildningen 2020/21 hade 75% tagit examen fyra år senare. Andelen har ökat med ca 11 procentenheter sedan införandet av Gyll.

Ett viktigt uppdrag för att öka tryggheten i staden är skolornas värdegrunds- och trygghetsarbete. Alla elever har rätt till en trygg miljö som är fri från kränkande behandling, diskriminering och trakasserier. På gymnasieskolorna bedrivs ett målinriktat arbete för att uppnå detta.

Skolornas värdegrundsarbete utgår framför allt från läroplanen som beskriver hur skolan ska arbeta med demokratifrågor, jämställdhet, sexualitet, samtycke och relationer, maktstrukturer, intolerans, rasism, våld etc. Särskilda insatser har gjorts på fler olika områden, exempelvis har två skolor fått stöd från stiftelsen Expo genom föreläsningar och rådgivningstimmar. Kompetensutveckling sker på olika sätt efter lokala behov, bl.a har en utbildningsdag genomförts på några skolenheter kring vad forskningen säger om NPF-diagnoser och en ökad sårbarhet för extremism och auktoritära idéer och risken för att dras in i våldsbejakande miljöer.

Arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck är fortsatt i fokus genom riktade insatser och stöd till skolenheter som behövt utveckla sitt arbete, samt framtagande av en film som kommer att visas på samtliga APT.

Under innevarande läsår kommer förvaltningen att genomföra insatser för att öka medarbetares och elevers kunskap om sexuellt våld och sexuell exploatering.

Förvaltningen ansvarar för insatser i stadens *Trygghets- och brottsförebyggande program*, bland annat att utveckla och stärka det vålds- och drogförebyggande arbetet samt att rikta samordnade insatser till unga som bedöms vara i riskzonen för kriminalitet. Det finns etablerade samverkansstrukturer med socialtjänst, hälso- och sjukvård, polis, fritid (SSPF) och samverkan med socialtjänst och polis i form av sociala insatsgrupper (SIG). Förvaltningen deltar också i den lokala samverkan inom ramen för BOB (barn och unga i organiserad brottslighet). På två av de kommunala gymnasieskolorna finns skolsociala team i samverkan mellan skola och socialtjänst.

Varje rektor har ett ansvar att utveckla skolans arbetsformer för att gynna ett aktivt elevinflytande, vilket följs upp i förvaltningens systematiska kvalitetsarbete. På utbildningsförvaltningen finns etablerade arbetssätt för att fånga upp elevernas synpunkter på samtliga skolenheter. Förvaltningen gör under året en tematisk uppföljning kring elevers delaktighet och inflytande för att se om ytterligare insatser behövs.

23.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Alla elever och studerande har rätt till en utbildning av hög kvalitet och skall få lika möjligheter att uppnå utbildningens mål. En fullgjord skolgång, att gå ut gymnasieskolan med examen eller en fullföljd individuell studieplan inom ett introduktionsprogram och nå en etablering på arbetsmarknaden är några av de viktigaste skyddsfaktorerna för att motverka segregation och utanförskap.

Göteborgs gymnasieskolor, anpassade gymnasieskolor, vuxenutbildning och yrkeshögskola möter en stor variation i elevers bakgrund och förutsättningar för lärande. Att öka undervisningens kvalitet och förstärka det kompensatoriska uppdraget är i fortsatt fokus på skolenheterna.

Insatser på skolenhetsnivå har bland annat handlat om att utveckla arbetet med en differentierad och anpassad undervisning, tillgängliga lärmiljöer, relationsbyggande, tidiga och kontinuerliga insatser för elever som riskerar att inte nå målen, arbetet för en ökad skolnärvaro, det främjande och förebyggande elevhälsoarbetet och samverkan mellan professionerna. Enheterna ser indikationer på att andelen elever med psykisk ohälsa ökar vilket krävt en hög grad av samverkan mellan lärare och elevhälsoteam. Förvaltningens årliga upptaktsdag för elevhälsan handlar om att organisera ett hållbart elevhälsoarbete för hela skolan och hur skolan kan utveckla hälsofrämjande bedömningspraktiker. Förvaltningen har också utökat med en psykologtjänst för att kunna möta det ökade behovet i verksamheten.

För introduktionsprogrammen har förvaltningen fortsatt att utveckla formerna för de individuella studieplanerna och uppföljningen av elevernas progression, överlämning mellan skolformerna samt arbetet med kartläggning, antagning och mottagande av elever, särskilt där det finns höga krav på mottagande skola att möta elevernas stödbehov. Framåt finns behov av att fortsätta utveckla utbildningarna på introduktionsprogrammen, på individ- och gruppnivå, för att kunna möta elevernas mångfacetterade behov och önskemål, samtidigt som hänsyn tas till arbetsmarknadens behov.

Utbildningsförvaltningen deltar i SKR:s projekt *Öppen förskola – tillsammans för jobb och integration* tillsammans med förskoleförvaltningen och förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning. Inom projektet bedrivs språkträning för utrikes födda kvinnor under deras föräldraledighet, i dagsläget på 8 av stadens 20 öppna förskolor. Syftet med språkträningen är att förbereda för vidare studier och/eller arbete. Projektet har medfört att förvaltningarna fått möjlighet till stöd för att utveckla arbetet med att främja kvinnors etablering. Under hösten sker dialog med SKR om hur insatsen kan fortsätta att bedrivas och utvecklas.

23.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

I dagsläget säkrar utbildningsförvaltningen sitt behov av kompetensförsörjning. I stort tillsätts tjänster utifrån angivna kvalifikationskrav och personalomsättningen ligger på en rimlig och jämn nivå.

De befattningar där förvaltningen har svårigheter att tillsätta utifrån angivna kvalifikationskrav är speciallärare inom anpassad gymnasieskola, modersmålslärare inom vissa språk samt vissa yrkeslärare. I dessa fall tillsätts tjänster med medarbetare som har relevant erfarenhet och ämneskunskap/branschkunskap men saknar lärarlegitimation, vanligtvis på tidsbegränsad anställning enligt skollagen. Medarbetare får stöd och ges förutsättningar att kombinera arbete med studier i syfte att på sikt erhålla en lärarlegitimation. När det gäller modersmålslärare har förvaltningen under de

senaste två åren gjort omfattande personalneddragningar p.g.a. minskad efterfrågan.

Befolkningsprognosen visar att det bara är en mindre ökning av elever i åldersgruppen 16-18 år de närmaste åren. Bedömningen är att detta inte kommer att påverka framtida kompetensförsörjning.

Utbildningsförvaltningen har en stor och samordnad VFU-organisation. Verksamhetsförlagd undervisning (VFU) ingår som en del av lärarprogrammet och studie- och yrkesvägledarprogrammet. Förvaltningen tar emot ca. 400 lärarstuderande per år. Nu och i framtiden ser vi att studenter som gör sin VFU på förvaltningen utgör en stor potentiell rekryteringsbas. Detta är förvaltningens viktigaste strategiska arbete inom ramen för kompetensförsörjning.

Förvaltningens samlade bedömning är att verksamheterna i stort har bra förutsättningar att klara sin kompetensförsörjning.

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

Utbildningsnämnden har inte gjort några insatser kopplat till detta mål inom ramen för nämndens uppdrag och verksamhet.

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

Utbildningsförvaltningens ledning har fattat beslut om att införa ett miljöledningssystem som omfattar riktlinjer för styrning och ledning av miljöarbetet. Systemet inkluderar även rutiner, lagbevakning, avvikelshantering och utbildningsinsatser. Syftet med miljöledningssystemet är att förbättra styrningen av förvaltningens miljö- och klimatarbete och säkerställa ett långsiktigt och systematiskt arbetssätt.

Som en del av det kontinuerliga förbättringsarbetet genomförs årliga revisioner av miljöförvaltningen, vilket utgör ett viktigt stöd för kvalitetssäkringen av systemet. Miljöledningssystemet innehåller också ett antal målsättningar och indikatorer som används för att följa upp arbetet.

En utmaning är att säkerställa insamling av tillförlitliga data från alla relevanta områden. Trots detta bedömer förvaltningen att den nuvarande uppföljningen, tillsammans med genomförda kartläggningar, ger en tillräckligt heltäckande bild för att identifiera fokusområden för framtida insatser. Minskningen av klimatavtrycket från offentliga måltider är fortsatt förvaltningens högst prioriterade miljömål.

23.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Enligt Skollagen ska utbildningen vara likvärdig oavsett var i landet den anordnas. Alla elever har rätt till en utbildning av hög kvalitet och skall få lika möjligheter att uppnå utbildningens mål.

Göteborgs stads gymnasieskolor möter en stor variation i elevers bakgrund och förutsättningar för lärande. Särskilt på yrkesprogram och introduktionsprogram finns elevgrupper med stora behov av anpassningar och stöd. Gymnasieskolorna tar

emot en betydande andel elever från grundskolan som har gått i särskild undervisningsgrupp, fått 1-till-1 undervisning eller har särskilda behov i kombination med NPF-varianter. Andelen elever med IF-diagnoser och behov av extraordinära stödåtgärder ökar. Detta ställer höga krav på anpassningar, stöd och resurser inom ramen för den undervisning som bedrivs i gymnasieskolan. Skolenheterna arbetar intensivt för att öka undervisningens kvalitet och förstärka det kompensatoriska uppdraget (se målet *Segregationen i Göteborg ska brytas*).

Det finns även utbildningar på förvaltningens skolor som är särskilt utformade för elever i behov av extra anpassningar och stöd. För de elever som inte är behöriga till ett nationellt program och som sökt till introduktionsprogrammen Individuellt alternativ, Språkinträdelse, vissa individuella utbildningar på Programriktat val eller Yrkesinträdelse görs en enskild placering efter kartläggning av elevernas behov, i syfte att hitta rätt placering för att eleven ska nå målen med utbildningen.

I en jämförelse med andra kommuner har Göteborgs gymnasieskolor, över tid, haft låga kostnader samtidigt som andelen elever på de mer resurskrävande utbildningarna, med stora behov av kompensatoriska insatser, varit högre. Gymnasieskolan och den anpassade gymnasieskolan behöver fortsätta att tillföras resurser för att kunna säkerställa kvalitet och likvärdighet så att utbildningen möter elevernas behov.

I utbildningsnämndens budget görs för egenregi och för de fristående skolorna även ett strukturellt tillägg till eleversättning i syfte att utjämna skillnader i elevernas bakgrund och förutsättningar. Inför 2025 har utbildningsnämnden förändrat den tidigare socioekonomiska resursfördelningsmodellen till ett strukturellt tillägg som utgår från elevernas tidigare kunskapsresultat. Syftet är att resurstilldelningen i en högre grad ska utjämna skillnader i elevernas förutsättningar för lärande, vilket kommer att bidra till Göteborgs stads målsättning om en välfärd som möter göteborgarnas behov.

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

I resultatet av 2024 års resultat av medarbetarenkäten framgår att förvaltningen har bättre resultat på samtliga frågor där det går att jämföra med 2023 års resultat. Vi ser också att förvaltningens resultat är bättre än stadens totala resultat för 2024. Utbildningsförvaltningen har högst värde av samtliga förvaltningar när det gäller HME - total index. I flera delindex har utbildningsförvaltningen höga värden i jämförelse med andra förvaltningar. Resultatet i medarbetarenkäten tyder på att förvaltningens arbetsplatser i stort har en bra arbetsmiljö.

Förvaltningen har en väl etablerad modell för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Inom ramen för modellen kan cheferna fånga upp hur medarbetarna upplever sin arbetsmiljö och så långt som möjligt genomföra åtgärder. Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från årshjulet för respektive samverkansnivå (FSG, LSG).

Arbetsmiljöplanerna utgör en väsentlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. I planerna finns delar som härrör till de olika aktiviteter som är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och som hanteras i respektive skolas/enhets LSG, exempelvis arbetsmiljöronder, medarbetarenkäten, sjukfrånvaro, arbetsmiljöhändelser samt riskbedömningar.

En gång per år görs en sammanfattning och redovisning i FSG avseende samtliga arbetsmiljöplaner. Totalt är det 20 arbetsmiljöplaner som har tagits fram.

En gång per år görs en sammanställning och redovisning i FSG avseende samtliga

handlingsplaner för medarbetarenkäten. Totalt är det 100 handlingsplaner som har tagit fram.

Förvaltningen har under många år haft låg sjukfrånvaro och låg personalomsättning, vilket rimligtvis påverkar arbetsmiljön i positiv riktning.

24 Valnämnden

24.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Nämnden bidrar till målet genom sitt uppdrag att planera och genomföra allmänna val och se till att valen genomförs på ett tryggt, säkert och transparent sätt. Tillgängligheten i valet är en prioriterad fråga där kansliet arbetar aktivt på olika sätt för att alla, oavsett funktionsförmåga, ska kunna utöva sin demokratiska rätt, att rösta i fria, hemliga och säkra val.

24.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Utifrån nämndens uppdrag att genomföra val planeras valets genomförande så att alla har ska ha möjlighet att delta. Såväl geografisk som demografisk och socioekonomisk hänsyn tas i planeringen.

24.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Valnämndens kansli arbetar strategiskt med att säkra att kompetens bibehålls mellan valen.

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

Utifrån valnämndens uppdrag och verksamhet bedöms valnämnden inte kunna bidra till målet.

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

Valnämndens kansli följer stadens riktlinjer och uppdrag rörande klimatarbetet och har tagit fram en miljöanvisning för verksamheten.

24.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Förvaltningen ska förbereda val på ett sådant sätt att Göteborgarna är tillfreds med valens genomförande.

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

Valnämndens kansli ska fortsätta utveckla arbetet med hur anställd personals kompetens kan tas tillvara under mellanvalsperioder.

25 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

25.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

För att konkretisera hur förvaltningens verksamheter svarar upp till budgetmålet, görs följande analys av hur initiativ och åtgärder främjar jämlikhet, trygghet, inflytande och delaktighet för omsorgstagare. Förvaltningens verksamheter arbetar för att säkerställa likvärdig omsorg och service dygnet runt, med fokus på jämlikhet, trygghet, delaktighet och inflytande.

Delaktighet och självbestämmande främjas genom upprättande av genomförandeplaner inom hemtjänst och vård- och omsorgsboende. Införandet av fast omsorgskontakt stärker tryggheten och ger omsorgstagare kontinuitet och en stabil relation, vilket bidrar till jämlik omsorg för alla.

Inom hälso- och sjukvården finns digitala projekt som ökar integritet och självbestämmande hos patienterna. Till exempel har läkemedelsautomater införts i Södra Skärgården hos patienter i ordinärt boende. Därefter har de första stegen av införande inom ordinärt boende i Sydväst genomförts under våren och medarbetare har fått utbildningsinsatser samt att lokala rutiner och rollfördelning har införts. Sydväst har varit delaktiga i stadens övergripande arbete med införande av läkemedelsautomater som nu går över till Centrum under hösten 2025.

Förvaltningen arbetar fortsatt med att förbättra hemtjänstens strukturella förutsättningar och fortsätta anpassningen av verksamheten i riktningen där fler behöver klara sig hemma längre utan offentlig vård och omsorg. Hemtjänsten har deltagit i ett forskningsprojekt om tillitsbaserad styrning, i samarbete med Handelshögskolan i Stockholm, för att stärka relationen mellan medarbetare och omsorgstagare. Tre enheter har testat olika metoder:

En enhet har genomfört dagliga genomgångar av kompetensblad, vilket har stärkt kompetens och gemenskap.

En annan enhet har inlett arbete för ökad medarbetardelaktighet i planeringen, vilket ska testas efter sommaren.

En tredje enhet försökte införa ett nytt arbetssätt kring restid, men hinder i systemen försvårade genomförandet.

Förvaltningen arbetar även med att förbättra måltidssituationen inom äldreomsorgen genom projektet "Implementering av anvisningar för måltider", som följer stadens policy. Projektet har tagit fram utbildningsmaterial, rutiner, en handbok samt verktyg för uppföljning i Stratsys. Nätverksträffar har hållits för att sprida kunskap och engagemang.

Genom dessa nämnda initiativ stärks delaktighet och inflytande för de äldre samtidigt som tryggheten ökar genom strukturerade och kvalitativa insatser. Fast omsorgskontakt, genomförandeplaner, digitala lösningar, kompetensutveckling och forskningsbaserat utvecklingsarbete är alla exempel på hur förvaltningen arbetar

mot en mer rättvis, trygg och individanpassad äldreomsorg. Målet är en jämlik stad där varje individ får möjlighet att påverka sin omsorg och känna trygghet i vardagen.

25.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

För att motverka segregationens arbetar förvaltningen för en jämlik samhällsservice, där förvaltningens verksamheter är närvarande i hela Göteborg. Att staden har arbetsplatser i socioekonomiskt svaga områden är en viktig del för att kunna upprätta och behålla kommersiell service i alla stadsdelar.

För att motverka isolering och social utestängning arbetar förvaltningen med hälsofrämjande och förebyggande insatser över hela staden. Genom uppsökande verksamhet och kommunikationsinsatser har fler äldre göteborgare kommit att ta del av kommunens stöd och aktiviteter. På till exempel Angereds Torg finns sedan 2024 en välbesökt och uppskattad mötesplats för äldre. Genom att förvaltningen omlokaliserade stadsdelens tidigare mötesplats i Hammarkullen till Angereds torg, som är en tyngdpunkt och nod för kollektivtrafiken, ökade besöksfrekvensen med 300 procent.

För att bryta segregationen har verksamheten arbetat med att nå fler seniorer med utländsk bakgrund genom att minska språkbarriärer och öka tillgången till information om stadens tjänster. Genom bildstöd, lätt svenska och uppsökande arbete i Hjällbo och Bergsjön har verksamheten skapat möten i trygga miljöer, vilket har främjat relationer, tillit och förutsättningar för delaktighet. Verksamheten ser att kontinuerlig närvaro och samverkan mellan olika funktioner på plats är avgörande för att långsiktigt stärka seniorers självständighet och jämlika tillgång till service.

Under året har förvaltningen tagit initiativ till planering av ett nytt vård- och omsorgsboende i Hjällbo, som innebär ett viktigt bidrag till den utveckling Hjällbo står inför, för att skapa en funktionell, jämlik och attraktiv boende- och stadsmiljö.

25.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen omhändertar målet genom förvaltningens tioårsplan och förändringsprojektet ÄVO 2.0 som sätter en tydlig riktning för hur kompetensförsörjningen ska prioriteras (se avsnitt 4.2.3 Fokusområde 3). Det innebär att fokusera på grundförutsättningarna och de strukturella utmaningarna framför kortsiktiga och kompensatoriska lösningar.

Förvaltningens arbetsgivarvarumärke är ett pågående och fortsatt prioriterat område för att klara kompetensförsörjningen. Förvaltningen arbetar bland annat med att förflytta bilden av vård och omsorg och genomför olika aktiviteter och kampanjer som till exempel riktar sig till unga och till prioriterade yrkesgrupper. En jobbonärpool har startats upp under våren i syfte att behålla seniora medarbetares kompetens.

Förvaltningen har haft god framgång i rekryteringen av sjuksköterskor som succesivt har lett till minskade vakanser och kostnader för inhyrd bemanning. Även inom myndighet har tillsättningen av socialsekreterare ökat under året. Förvaltningens största yrkesgrupp utgörs av undersköterskor. Trots högre tillgång på undersköterskor genom utbildning pågår ett fortsatt arbete med kompetenshöjande utbildningsinsatser för att stärka och utveckla medarbetarnas kompetens. Den språkliga kompetensen ska höjas genom fler språkbud och språkutvecklande insatser. Samverkan med olika utbildningssamordnare blir

fortsatt viktig. Förvaltningen fokuserar även på att säkerställa en god introduktion, mentorskap och handledarorganisation för medarbetare och chefer.

Det pågår ett systematiskt utvecklingsarbete med att säkerställa att förvaltningen är rätt bemannad och organiserad. Administrativa arbetsuppgifter ska minska som inte bidrar till värde för dem vi är till för. Förvaltningen fortsätter arbetet med att utveckla attraktiva och hållbara schema- och anställningsvillkor, jämställda och konkurrenskraftiga löner, kompetenshöjande insatser inom det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbete och att bibehålla en kvalitetssäkrad rekrytering.

Chefers förutsättningar och uppdrag är ett pågående och prioriterat område. Arbetsmiljön för medarbetare och chefer ska stärkas genom att minska antalet medarbetare per chef, vilket möjliggör ett närvarande ledarskap.

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

Nämnden bidrar till måluppfyllelsen genom att arbeta för att förbättra äldres utemiljöer och vara både på en aktiv part när det gäller insatser inom kommungemensamma frågor som trygghetsarbete, folkhälsoarbete, sociala erfarenheter i samhällsplaneringen och samverkan med civilsamhället.

Förvaltningens samordning av stadens arbete utifrån handlingsplanen för ett Åldersvänligt Göteborg är ett viktigt verktyg för att driva på mot en levande, tillgänglig och sammanhängande grön stad, där äldre kan ta plats. I äldre samt vård- och omsorgsnämndens lokalfunktionsprogram specificeras krav på grönskande och hälsofrämjande utemiljöer vid vård- och omsorgsboenden.

En god bostadssituation och samhällsservice i stadens alla delar är avgörande för att äldre personer ska kunna vara självständiga och bo hemma så länge som möjligt. I samarbete med bland annat AB Framtiden och exploateringsförvaltningen arbetar förvaltningen för att fler trygghetsbostäder ska skapas. I remissvar till stadsbyggnadsförvaltningen och i andra sammanhang pekar förvaltningen på vikten av att nybyggda bostäder har goda planlösningar och rimliga hyror.

För att äldre perspektivet ska kunna få genomslag i praxis arbetar förvaltningen med att förmedla generella kunskaper också i konkreta planeringsprojekt. Det kan handla om planering i tidiga skeden, sociala konsekvensanalyser, lokalisering och planering av vård- och omsorgsboenden och utformning av parker, gator, gång- och cykelbanor.

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

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden bidrar till måluppfyllelsen genom att arbeta med stadens klimatanpassningsplan, avvikelserapportering och implementering av miljöledningssystem. Nämndens uppdrag i stadens klimatanpassningsplan, för att skydda samhällsviktig verksamhet och sårbara grupper, innebär att förvaltningen har större möjligheter till samarbete med andra förvaltningar och bolag i staden.

Förvaltningens arbete med att implementera miljöledningssystemet fortsätter samtidigt som arbetet inom området avfall, förebyggande av avfall, cirkulär IT, kemikalier, inköp och transporter pågår. Dessa insatser stöttar arbetet med klimatomställningen i staden och med att få en hög biologisk mångfald. I år har miljöarbetet fokus på att, genom avvikelserapportering i verksamheterna, kartlägga

vilka verksamheter som inte har tillräckliga förutsättningar för att kunna sortera ut sitt avfall enligt lagkrav, för att kunna åtgärda detta. Även kemikaliearbetet har skalats upp genom att samtliga verksamheter ska se över och uppdatera sina kemikalielistor i Chemsoft. En rad åtgärder för att minska matsvinnet i förvaltningen har gjorts och ska göras under året, vilket också bidrar till målet. Förvaltningens miljökartläggning uppdateras under året och kommer ge inblick i hur arbetet behöver utvecklas.

25.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden bidrar till måluppfyllelsen genom att prioritera äldres förutsättningar. Tioårsplanen är förvaltningens strategiska inriktningsplan för att möta välfärdens utmaningen och säkerställa kompetensförsörjning inom äldreomsorgen. Fokus är att ställa om välfärdens resurser för att bättre möta behoven hos en växande äldre befolkning. Arbetet med att bedöma behov och prioritera fortsätter utifrån långsiktigt perspektiv i tioårsplanen och förväntas bidra till bättre arbetsmiljö och arbetsvillkor.

En central framgång i att förbättra välfärden är det stärkta samarbetet med regionen vilket har lett till bättre kontinuitet och en mer samordnad vård genom gemensamma närområdesplaner. Detta skapar förutsättningar för en mer sammanhållen vård och omsorg där övergångar mellan olika vårdnivåer sker smidigare. Utbildningar inom informationssystemen har ökat både medarbetares trygghet och användning av systemen.

Arbetet med att förbättra hälsobedömningar har resulterat i ökad säkerhet vid vårdövergångar, vilket ytterligare stärker kvaliteten på vården. Genom införandet av tydligare riktlinjer och beslutsstöd vid inskrivning och vårdövergångar har rutinerna blivit mer enhetliga och effektiva. Kompetenshöjande åtgärder inom palliativ vård, rehabilitering och psykisk ohälsa har lett till högre kvalitet och jämlikhet. De nätverksbaserade samarbetena och riktade utbildningar stärker förvaltningens kapacitet att möta de äldre med en helhetssyn på deras behov. Samtidigt har förvaltningen arbetat med att utveckla mottagningsfunktioner och förbättra in- och utskrivningsprocesser, vilket förväntas underlätta trygga hemgångar från slutenvården. En enhetlig process för Göteborgsområdet är planerad att implementeras hösten 2025.

Förvaltningen har även satsat på att förenkla kontaktvägar och öka tillgängligheten för äldre. Förvaltningen arbetar för att effektivisera processen för verkställighet av dagverksamhet. För deltagare på dagverksamhet innebär detta att de får sina behov tillgodosedda på ett mer effektivt sätt, vilket bidrar till en likvärdig och personcentrerad omsorg. Detta är också ett steg mot att främja ett hälsosamt åldrande genom att säkerställa att äldre får rätt stöd i rätt tid.

Sammanfattningsvis har de åtgärder som genomförts inom ramen för tioårsplanen lett till konkreta resultat: förbättrad samverkan och ökad trygghet för både omsorgstagare och medarbetare. Arbetet med kompetensutveckling och förbättrad samordning fortsätter och förvaltningen bedömer att dessa insatser kommer att ha en långsiktig positiv effekt för de vi är till för.

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

Förändringsprogrammet ÄVO 2.0 omhändertar stadens mål genom att långsiktigt

ställa om nuvarande arbetssätt för både chefer och medarbetare. Programmet som är en konkretisering av förvaltningens tioårsplan. Tioårsplanen är förvaltningens strategiska inriktningsplan och guide för att klara av välfärdens utmaningar och kompetensförsörjningen.

Ett av fokusområdena i tioårsplanen är arbetsmiljö och hållbar bemanning, dessa områden konkretiseras och lyfts fram i ÄVO 2.0. Tre arbetspaket har identifierats för att uppnå en god arbetsmiljö med fokus på att behålla och utveckla befintliga medarbetare. Arbetspaketen är; hållbar bemanning med marginal i schemat, chefens uppdrag och förutsättningar samt en god chefstäthet. Allt i syfte att stärka mötet med de vi är till för och fokusera på det omsorgsnära arbetet. Dessa områden kommer också bli förvaltningens övergripande arbetsmiljömål för 2026-2028, då det är av största vikt att arbetsmiljöarbetet integreras och är en del av ordinarie arbete och uppföljning. Ett pågående arbete är att avsluta kortsiktiga insatser som ibland innebär kompensatoriska åtgärder snarare än att åtgärda strukturella problem och hinder. Genom att säkerställa att alla medarbetare har scheman med marginal förväntas den korta sjukfrånvaron minska, eftersom varje medarbetare får möjlighet till återhämtning och reflektion under arbetsdagen. En närmare relation mellan kollegor och närmaste chef förväntas också ge positiva effekter på delaktighet, trivsel och återkoppling. Detta omhändertas när chefstätheten ökar och varje chef får färre antal underställda, där förvaltningen har ett riktvärde på tjugo medarbetare. Med detta förväntas också personalomsättningen minska. Att erbjuda konkurrenskraftiga löner för omsorgsnära arbete har varit en prioriterad åtgärd sedan förvaltningens start. Från och med 2025 kommer särskilda prioriteringar att göras för de som har relevant utbildning och arbetar nära omsorgstagare, som ett steg för att ytterligare stärka villkoren. Förvaltningen avser att fortsätta denna satsning även kommande år för att stärka både kompetens och kontinuitet.

26 Överförmyndarnämnden arvoden

26.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Nämnden ska enligt nämndens beslutade genomförandeplan bidra till målet om en jämlik och trygg stad genom att säkerställa att huvudmännen får stöd i att ta tillvara sina rättigheter och sköta sin ekonomi. Detta gör nämnden genom att tillse att myndighetsutövningen är rättssäker och att beslut fattas enligt gällande lagstiftning.

En rättssäker myndighetsutövning innebär att bedömningar och beslut är jämlika och jämställda. Överförmyndarverksamheten har gjort en översyn av handläggningen med fokus på tillsyn och granskning. Prioriterat är att säkerställa en rättssäker och icke-diskriminerande handläggning i det nya verksamhetssystemet samt utredning av verksamhetens tillsynsarbete för att se hur framför allt processen för granskning av årsräkningar kan utvecklas. Syftet är att kvalitetssäkra verksamhetens arbete, exempelvis korta granskningsperioden, på både kort och lång sikt

26.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Nämnden ska enligt nämndens beslutade genomförandeplan bidra till målet om att bryta segregationen genom att säkerställa att huvudmännen får stöd i att ta tillvara sina rättigheter och sköta sin ekonomi. Detta gör nämnden genom att tillse att myndighetsutövningen är rättssäker och att beslut fattas enligt gällande lagstiftning.

Överförmyndarnämnden har även ansvar enligt lagen om god man för ensamkommande barn att tillse att de ensamkommande barnen får en god man. Ställföreträdarna ska säkerställa att barnen får sina rättigheter tillgodosedda, vilket bidrar till en minskad segregation.

En annan viktig och effektiv insats för att bryta segregationen är att tillgängliggöra korrekt och relevant information till personer som behöver stöd för att tillvarata sina rättigheter. Utveckling har skett av verksamhetens kommunikationsmaterial för att säkerställa att den information som lämnas ut är enkel och begriplig för olika målgrupper.

26.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Nämnden har inte omhändertagit målet. Detta eftersom nämnden inte har personalansvar för de medarbetare som utför nämndens uppdrag

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

Nämnden har inte omhändertagit målet. Detta eftersom nämnden enbart hanterar budget för arvoden till ställföreträdare.

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

Nämnden har inte omhändertagit målet. Detta eftersom nämnden enbart hanterar budget för arvoden till ställföreträdare.

26.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Nämnden ska enligt nämndens beslutade genomförandeplan bidra till målet om en välfärd som möter göteborgarnas behov genom att säkerställa att huvudmännen får stöd i att ta tillvara sina rättigheter och sköta sin ekonomi. Detta gör nämnden genom att tillse att myndighetsutövningen är rättssäker och att beslut fattas enligt gällande lagstiftning.

Ansökningar och anmälningar om behov av ställföreträdare ligger kvar på en hög nivå och medför påverkan på handläggningstiderna. Överförmyndaren har utmaningar med att ca 80 % av anmälningarna av ställföreträdare behöver kompletteras. Vidare är det endast ca 55 % av alla inkomna ansökningar och anmälningar som efter utredning blir ett ställföreträdarskap. Majoriteten av dessa anmälningar rör godmanskap. Verksamheten har genomfört föreläsningar för anmälare för att ge stöd och uppdaterat formuläret för anmälningar i syfte att minska behovet av kompletteringar. Under hösten startar verksamheten ett samarbete med anmälande förvaltningar med fokus på mer kompletta och korrekta anmälningar.

God utveckling inom välfärden kräver fortsatt samverkan med övriga aktörer, såsom Göteborgs Stads välfärdsförvaltningar, fortsatt rättssäkerhet och effektiva arbetssätt. Förvaltningen arbetar med att ytterligare korta överförmyndarens handläggningstider och stärka rättssäkerheten i myndighetsutövningen genom samverkan, digitalisering och processutveckling.

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

Nämnden har inte omhändertagit målet. Detta eftersom nämnden inte har personalansvar för de medarbetare som utför nämndens uppdrag.

27 Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)

27.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Stadshus har inte särskilt planerat för att omsätta målet i praktisk handling eftersom bolagets uppdrag enligt ägardirektiv ger liten möjlighet att bidra väsentligt till måluppfyllnad. Utvecklingen för målet i relation till styrelsens uppdrag är därför inte relevant att mäta. Genom bolagets uppdrag i ägardirektiv och riktlinjer för ägarstyrning bidrar Stadshus genom sin verksamhet indirekt till måluppfyllelse genom strategisk samordning inom Stadshuskoncernen, ägarstöd och samt arbete med löpande uppföljning och rapportering jämte stöd till kommunstyrelsen i dess uppsiktsplikt. Som en del i sitt grunduppdrag har Stadshus under året bland annat stöttat kommunstyrelsen genom att informera bolagen inför delårsrapportering om kommunfullmäktiges uppdrag och det arbete som sker i staden inom mänskliga rättigheter-området.

27.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Stadshus har inte särskilt planerat för att omsätta målet i praktisk handling eftersom bolagets uppdrag enligt ägardirektiv ger liten möjlighet att bidra väsentligt till måluppfyllnad. Utvecklingen för målet i relation till styrelsens uppdrag är därför inte relevant att mäta. Genom bolagets uppdrag i ägardirektiv och riktlinjer för ägarstyrning bidrar Stadshus genom sin verksamhet indirekt till måluppfyllelse genom strategisk samordning inom Stadshuskoncernen, ägarstöd och samt arbete med löpande uppföljning och rapportering jämte stöd till kommunstyrelsen i dess uppsiktsplikt. Under året har inga särskilda aktiviteter genomförts som direkt kan kopplas till målet.

27.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Genom bolagets uppdrag i ägardirektiv och riktlinjer för ägarstyrning bidrar Stadshus genom sin verksamhet indirekt till måluppfyllelse genom strategisk samordning inom Stadshuskoncernen, ägarstöd och samt arbete med löpande uppföljning och rapportering jämte stöd till kommunstyrelsen i dess uppsiktsplikt. Under året har bolaget bland annat varit involverade i kommunstyrelsens arbete med framtagande, implementering och uppföljning av stadens plan för kompetensförsörjning. Kompetensförsörjningen är ständigt viktig för bolaget på grund av dess storlek och att varje tjänst i princip är unik. Utvecklingen för målet är försiktigt positivt, utifrån resultat från medarbetarenkät och det systematiska arbetsmiljöarbetet.

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

Stadshus har inte särskilt planerat för att omsätta målet i praktisk handling eftersom

bolagets uppdrag enligt ägardirektiv ger liten möjlighet att bidra väsentligt till måluppfyllnad. Utvecklingen för målet i relation till styrelsens uppdrag är därför inte relevant att mäta. Genom bolagets uppdrag i ägardirektiv och riktlinjer för ägarstyrning bidrar Stadshus genom sin verksamhet indirekt till måluppfyllnad genom strategisk samordning inom Stadshuskoncernen, ägarstöd och samt arbete med löpande uppföljning och rapportering jämte stöd till kommunstyrelsen i dess uppsiktsplikt. Under året har inga särskilda aktiviteter genomförts som direkt kan kopplas till målet.

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

Under året har Stadshus, tillsammans med flera bolag, påbörjat den rapporteringsprocess som ska leda fram till koncernens första hållbarhetsrapport enligt nya regler i årsredovisningslagen. För att uppfylla krav i de nya bestämmelserna har Stadshus och bolagen under våren identifierat koncernens väsentliga inverkan, finansiella möjligheter och risker utifrån olika hållbarhetsfrågor (miljö-, sociala- och styrningsfrågor).

Samtidigt beslutade EU om att skjuta upp CSRD-rapporteringen för vissa bolagstyper, för att bland annat ge mer tid för implementering och minska kravens omfattning. Beslutet medför att kravet på att upprätta en hållbarhetsrapport för Stadshuskoncernen skjuts upp till 2027. Sverige har därefter meddelat att de följer EU:s beslut. Den påbörjade rapporteringsprocessen har därför pausats till 2027. Under pausen kommer visst förberedande arbete att pågå, bland annat beräkning av koncernens växthusgasutsläpp och upphandling av systemstöd för rapportering.

27.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Stadshus har inte särskilt planerat för att omsätta målet i praktisk handling eftersom bolagets uppdrag enligt ägardirektiv ger liten möjlighet att bidra väsentligt till måluppfyllnad. Som en del i sitt grunduppdrag för den finansiella samordningen av Stadshuskoncernen ansvarar Stadshus för att genomföra kommunfullmäktiges beslut om utdelning till staden och kapitaltillskott till verksamheter som genom sitt kommunala ändamål inte anses ha förutsättningar att finansiera sin verksamhet. Detta har ingen direkt koppling till stadens välfärdsverksamheter men medlen bidrar till en mindre del av stadens samlade ekonomiska förmåga. För 2024 blev utdelningen 750 miljoner kronor, vilket motsvarar den nivå kommunfullmäktige beslutat om. Prognosen för 2025...???

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

Arbetet med målet hanteras dels inom ramen för bolagets egna systematiska arbetsmiljöarbete, dels genom strategisk samordning och ägarstöd för koncernen inom HR-området. Under året har bolaget fortsatt arbeta med olika utvecklingsinsatser kopplat till resultatet från medarbetarundersökningen. Vidare har bolaget stöttat stadsledningskontoret i uppföljning och rapportering från dotterbolagen i koncernen. Utvecklingen för målet är försiktigt positivt, utifrån resultat från medarbetarenkät och det systematiska arbetsmiljöarbetet.

28 Göteborg Energi AB

28.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Göteborg Energi är en jämställd arbetsplats inom flera områden. Vi har 36 procent medarbetare som är kvinnor, vilket är en hög andel kvinnor inom energibranschen. Andelen kvinnor som är chefer är jämförbar med andelen medarbetare som är kvinnor. Vi erbjuder tillsvidareanställningar på heltid vilket också är en förutsättning för jämlikhet och jämställdhet. Den årliga lönekartläggningen visar inga osakliga skillnader beroende på kön. Utmaningen för oss är att kvinnor är mer långtidssjuka än män, åtgärder för att försöka ändra på det planeras under året.

Göteborg Energis olika produkter lyder under anslutningsplikt och likabehandlingsprinciper. Koncernen strävar även efter att säkerställa en god nivå i våra anläggningar för trygga leveranser. Vår kundservice får genomgående höga betyg i servicenivåer och vi arbetar systematiskt med förbättringar ifrån kundsynpunkter.

28.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Göteborg Energi är en arbetsgivare för alla och arbetar systematiskt med aktiva åtgärder för att vara en inkluderande arbetsplats. Under året har vi som exempel samarbetat med Stadsmissionen, Hammarkullekarnevalen och Angeredsutmaningen.

Vi arbetar även med ökad mångfald i rekryteringar, särskilt inom tekniktunga områden ser vi ett behov av att öka rekryteringsbasen. Sedan flera år tillbaka har Göteborg Energi även varit partner med Jobbsprånget, ett praktikprogram för nyanlända akademiker som Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademin, IVA, arrangerar tillsammans med Arbetsförmedlingen. Syftet är att tillvarata kompetens och underlätta inträde på arbetsmarknaden samt en möjlighet att öka antalet utlandsfödda i vår organisation och säkra vår kompetensförsörjning.

28.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Göteborg Energi arbetar med kompetensförsörjning för att klara vårt uppdrag och vara en attraktiv arbetsgivare. Även under 2025 har vi erbjudit studenter praktikplatser, examensjobb och vi anställde 58 sommarjobbare. Vi har ett aktivt samarbete med flera yrkeshögskolor i Göteborg och vi deltar på arbetsmarknadsdagar på relevanta utbildningar både i Göteborg och i regionen. Göteborg Energi tar dessutom gärna emot grundskole- och gymnasieungdomar på studiebesök. För femte året i rad har vi också deltagit i IGE-day, Introduce girl to engineering, för att inspirera tjejer att välja tekniska utbildningar och jobb.

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

Våra olika nätprodukter ansluts oftast vid nybyggnation av större fastigheter. Detta

ger fastighetsägarna en möjlighet att försörja nya bostäder och annan bebyggelse på ett tryggt och hållbart sätt. Vi arbetar aktivt med att utveckla våra nät efter den planerade stadsutvecklingen, och gör vid behov förtida investeringar för att kunna försörja områden, där så bedöms lämpligt.

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

Göteborg Energi arbetar aktivt med klimatomställningen, både genom att minska sina direkta utsläpp men även genom att energieffektivisera samt driva på för minskade utsläpp från inköp och leverantörsled. Genom investeringar i förnybar fjärrvärmeproduktion genom bioångpannan Rya BKV samt i ny pelletspanna i Riskullaverket i Mölndal kan en stor del av bolagets direkta fossila koldioxidutsläpp fasas ut. Investeringarna löper på enligt plan och Rya BKV planeras tas i provdrift i slutet av 2025. Göteborg Energi arbetar också löpande med energieffektiviseringar hos kunder såväl som i egna anläggningar och nät och under 2024 gjordes energibesparingar i egna anläggningar motsvarande 4,5 GWh el.

Bolaget arbetar med att främja biologisk mångfald främst genom sitt klimatarbete, då klimatförändringarna är ett av de större hoten mot biologisk mångfald. Andra insatser är bekämpning av invasiva jättelokan i Utby solcellspark med hjälp av betande får. En stadsbiotop har också anlagts utanför huvudkontorets entré för att främja och öka kunskap och medvetenhet om betydelsen av biologisk mångfald.

Sedan en tid tillbaka ingår i arbetet med framtagande av kalkyl och beslutsärende för investeringsprojekt även en klimatkalkyl som även ska innehålla förslag på alternativt klimatförbättrat utförande.

28.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Göteborgarna behöver en energiförsörjning som möter den växande stadens energibehov med minskad klimatpåverkan till rimliga kostnader. Vårt fokus är att möjliggöra ett kraftigt ökat eleffektbehov trots begränsningar i stam- och regionnät. Vi gör det genom att erbjuda attraktiva alternativ till elanvändning där så är möjligt (fjärrvärme/fjärrkyla), utveckla ekonomiska incitament för klokare elanvändning (effektavgifter, Effekthandel Väst) och har fått KS-beslut för ökad elproduktion från gasturbiner med mera. Vi bedömer att kombinationen av dessa åtgärder kommer att möjliggöra för en utveckling av staden som inte hindras av brist på el. 2025 investerar vi mer än någonsin i elnätet cirka 670 mnkr, vilket är en förutsättning för elektrifieringen.

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

På Göteborg Energi jobbar vi systematiskt med arbetsmiljö. Händelser inom arbetsmiljö står högt på agendan i samtliga ledningsgrupper och i våra samverkansgrupperingar. Första halvåret 2025 finns följande registrerat: 20 olycksfall (varav 4 med frånvaro), 205 riskobservationer och 47 tillbud. Riskobservationer och tillbud ger oss möjlighet att hindra att olyckor händer. Den psykosociala arbetsmiljön följer vi bland annat med våra pulsmätningar som skickas ut löpande till alla medarbetare och som tas upp för diskussion och åtgärder på arbetsplatsträffar.

29 Förvaltnings AB Framtiden

29.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

I maj 2025 beslutade Förvaltnings AB Framtidens styrelse om koncernens nya strategi för underhåll av fastigheter. Inriktningen i den nya strategin är att gå från stora omfattande åtgärder till mer förvaltande åtgärder. Den nya strategin ger koncernens hyresgäster möjlighet till dialog och inflytande vid underhållsåtgärder så att de i så stor utsträckning som möjligt kan påverka såväl standard som hyresnivå.

I juni 2025 beslutade styrelsen också om en uppdaterad version av strategin för utvecklingsområden, som beskriver inriktningen för åren 2025–2030. Strategin innebär att de insatser som pågått under åren 2020–2025 fortsätter som innan, men den nya versionen av strategin har kompletterats med en ny delstrategi som vi kallar för grannskap. Detta mot bakgrund av ett identifierat behov av ett tydligare fokus på gemenskapen i områdena. Grannskapsstrategin syftar till att bygga en stabil lokal kapacitet som tar tillvara den kraft som ett lokalt engagemang som bärs av många kan innebära. Genom insatsen boendemobilisering är målet att ge förutsättningar för närmare tillgång till samhällets resurser och utbud, större tillit till samhället och grannar och stärkt demokrati. Viktiga delar kan vara folkbildning och stöd för beteendeförändringar. Insatsen kommer utvecklas tillsammans med berörda inom och utom koncernen. Under hösten 2025 kommer ett första pilotprojekt att genomföras inom insatsen boendemobilisering. Projektet handlar om minskad nedskräpning genom bevakning, sanktionering och förtroendebyggande kommunikation och kommer att genomföras i utvecklingsområde Bergsjön.

29.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Arbetet med målet sker främst genom de insatser som genomförs inom ramen för strategin för utvecklingsområden - arbetet med att inget av stadens områden ska finnas med på polisens lista över särskilt utsatta och utsatta områden. I juni 2025 beslutade styrelsen för Förvaltnings AB Framtiden om en uppdaterad version av strategin som beskriver inriktningen för åren 2025–2030. Arbetet med strategin bedrivs utifrån fyra delstrategier och till varje delstrategi kopplas specifika insatser. Insatserna syftar till att stärka trygghet, socioekonomi, stadsutveckling och grannskap i områdena.

Den uppdaterade versionen av strategin innebär i korthet att de insatser som pågått under åren 2020–2025 fortsätter som innan, men i den nya versionen har delstrategin *grannskap* med den nya insatsen *boendemobilisering* adderats. Utöver det har delstrategin stadsutveckling kompletterats med en ny insats kallad *platsutveckling*. Platsutveckling handlar om att utveckla våra områden till platser som är attraktiva och är en del av vår strategi för att utveckla torgen i utvecklingsområdena.

Den senaste uppföljningen av utvecklingsområdenas förutsättningar att nå målet

om att inte vara särskilt utsatta till år 2025 (2024 års lägesbild) resulterade inte i några förändringar jämfört året innan. För Biskopsgården och Tynnered/Frölunda Torg bedöms förutsättningarna fortsatt som goda, för Bergsjön, Hjällbo och Lövgärdet som medel och för Hammarkullen som svåra. Hammarkullen är det område som även långsiktigt (2030) bedöms ha svårast förutsättningar att inte längre vara särskilt utsatt. Under våren 2025 har Bostadsbolaget arbetat fram underlag för inriktningsbeslut för Hammarkulletorget framtida utveckling som ska ligga till grund för kommande renovering och utveckling av området. Förvaltnings AB Framtiden beslutade på sitt sammanträde att godkänna inriktningen för kommande investeringar i befintligt bestånd och nyproduktion. I inriktningsärendet beskrivs de åtgärder som planeras i anslutning till Hammarkulletorget och syftet med inriktningsbeslutet är att skapa samsyn kring, och förutsättningar för att genomföra de planerade åtgärderna. Beslut för respektive investeringsärende fattas i sedvanlig ordning enligt koncernens riktlinje för projekt och investeringar.

I augusti gjordes den senaste uppföljningen av strategin för utvecklingsområden, med fokus på torgen, och i den framgår att arbete pågår i linje torgstrategins inriktning och prioritering. Så kallade *torgsprintar* - ett koncerngemensamt verktyg för att konkretisera och tidsätta strategins insatser - har tagits fram för de prioriterade torgområdena.

29.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Framtidenkoncernens bolag bedöms ha relativt goda förutsättningar att bemanna verksamheten på både kort och längre sikt. Ett mer aktivt arbete för att nå rätt kandidater och säkerställa en stabil bemanning krävs inom ett par yrkesroller, såsom fastighetsvärdar och trygghetsvärdar. En aktuell kompetensförsörjningsfråga är fortsatt utveckling av yrkesroller och kompetens som en konsekvens av förändringar i uppdrag för koncernen, effektivisering och digitalisering.

Av fokusområdena i *Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning* har koncernens bolag det senaste året arbetat särskilt aktivt med "Utveckling av verksamheten" och "Utveckla kompetensen inom organisationen". Majoriteten av bolagen arbetar aktivt med att identifiera behov av utveckling av digitala lösningar och arbetssätt samt med att öka medarbetarnas digitala förmåga. Inom planens övriga fokusområden; tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden, hållbart arbetsliv och konkurrenskraftiga arbetsvillkor, bedöms koncernen kunna erbjuda goda förutsättningar.

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

Under 2025 har hittills 344 bostäder färdigställts för inflyttning varav 246 är hyresrätter, 90 bostadsrätter och 8 är konverteringar. Utöver det är 1 160 bostäder i produktion.

Koncernens byggrättsportfölj innehåller i nuläget 2 664 byggrätter.

Framtiden bedömer att kommunfullmäktiges mål om att koncernen ska färdigställa 2 300 bostäder per år från år 2025 i närtid inte går att uppnå. Nuvarande ekonomiska läge med en svag konjunktur gör det svårt för marknaden att ta emot stora numerärer hyresrätter. Justerade befolkningsprognoser för staden skapar därtill större osäkerhet om efterfrågan på sikt.

Marknaden för nyproducerade bostadsrätter går fortsatt trögt, även om ett fåtal fler bostäder har sålts i förhållande till föregående år. Bolaget följer noggrant

marknadsförutsättningarna för produktion och försäljning av bostadsrätter och egnahem. Egnahemsbolaget har, för att överbrygga en tid med svagare försäljning, öppnat för möjligheten att dels hyra ut bostäder på korttidskontrakt och att dels ingå i en hyr/köps-modell.

En lägre nyproduktionstakt ger koncernen möjlighet att under ett antal år framåt allokera mer medel till underhåll av det befintliga beståndet, vilket omhändertagits i den nya underhållsstrategi som Förvaltnings AB Framtidens styrelse beslutade 2025-05-14. Underhållsinsatserna har stor betydelse för koncernens arbete med områdesutveckling och är en prioriterad insats i Framtidens arbete med att lyfta utvecklingsområdena. Syftet med den nya strategin är att i de underhållsåtgärder som respektive bolag utför förena affärsnytta, boendenytt och samhällsnytta. Därtill att i större utsträckning arbeta med mindre projekt och behovsstyrt underhåll/skötsel. En grundinställning är också att laga snarare än att byta ut med ambitionen att kunna öka användning av lokal arbetskraft. Strategin innebär också att koncernen under en period om fem till sju år avsätter mer resurser då större planerade projekt fortsatt genomförs samtidigt som arbetet med att ta mer hand om beståndet i den dagliga förvaltningen förstärks. Det tillsammans med en satsning på att minska det ackumulerade underhållsbehovet kan innebära att det ekonomiska utrymmet för underhåll på koncernnivå tillfälligt utökas från cirka 2,2 till cirka 2,6 miljarder per år i genomsnitt för att därefter återgå till tidigare nivå.

Givet den högre nivån på underhåll som den nya strategin innebär har koncernen en finansiell beredskap för nyproduktion om cirka 650 hyresrätter per år. Om det under perioden kan byggas mer än 650 hyresrätter per år behöver nya finansiella beslut fattas vilka kan förändra balansen mellan nyproduktion och underhåll.

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

I arbetet med att nå målet fokuserar Framtidenkoncernen på tre områden; minskad klimatpåverkan, energieffektivisering och cirkulärt. Inom området minskad klimatpåverkan fokuseras arbetet på byggprojekt och på hyresgästers transporter. Förvaltnings AB Framtidens styrelse beslutade under 2024 om en strategi för hur vi ska minska vår klimatpåverkan med 50% till 2025 i såväl renoverings- som nybyggnadsprojekt och med 90 % till 2030. I våra byggprojekt samt vår egen fordonsflotta sker också omställning till utsläppsfria och elektrifierade arbetsmaskiner och transporter. Utöver detta jobbar koncernen med mobilitetssatsningar för våra hyresgäster.

I september 2024 beslutade Förvaltnings AB Framtidens styrelse om en energieffektiviseringsplan med syftet att minska vårt energibehov genom lönsamma åtgärder samtidigt som vi minskar vår klimatpåverkan. Framtiden är samordningsansvarig för strategin hållbart byggande i stadens miljö- och klimatprogram och samverkar inom ramen för det med miljö- och klimatanmännen.

Framtidenkoncernen deltar aktivt i flera pågående utvecklingsarbeten för att öka den biologiska mångfalden. Både inom staden och ihop med Sveriges allmännytt och IVL. Samtliga syftar till att ta fram metodik, verktyg och indikatorer.

Framtiden deltar också aktivt för att främja cirkularitet inom byggbranschen – framförallt genom plattformen och handslaget för cirkulärt byggande men också i stadengemensamma upphandlingar för återbruk. Koncernen har påbörjat en interimslösning med rutiner och systematik i avvaktan på att marknaden för återbruk ska " mogna".

Inom ramen för Framtidens uppdrag från kommunfullmäktige att utreda

förutsättningarna för ett centrallager för återbruk pågår utredande arbete. Tre alternativa nivåer analyseras och konsekvensbedöms; småskaliga digitaliserade lokala lager på distriktsnivå, centrallager inom Framtidenkoncernen respektive hos övriga berörda förvaltningar och bolag i staden samt kommungemensamt centrallager. Som en del av utredningen kommer juridiska och ekonomiska förutsättningar genomlysas.

29.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

- Två viktiga utgångspunkter i arbetet med målet är Framtidens ägardirektiv som anger att bolaget ska bidra till stärkt egenförsörjning och ökad välfärd i de bostadsområden där sådana behov finns samt *Framtidenkoncernens strategi för utvecklingsområden 2020-2030* med målet att ingen del av staden ska finnas med på polisens lista över särskilt utsatta områden år 2030 eller på listan över utsatta områden år 2035.
- En konkret insats inom ramen för strategin för utvecklingsområden är satsningen *Lights On* med det övergripande målet att Göteborg ska bli en mer jämlik stad utan utsatta områden, genom att skapa god start i livet och goda uppväxtvillkor för barn och unga. *Lights On* omfattar 10 skolor med sammanlagt 4 000 barn och ungdomar i koncernens utvecklingsområden och handlar om att hålla grundskolor öppna både före och efter lektionstid.
- Framtiden är också en av stadens största aktörer när det gäller att erbjuda feriearbete och under sommaren 2025 tillskapades cirka 1 150 praktik- och ferieplatser.
- Framtiden har ingått tre så kallade handslag med andra aktörer i tre av stadens utvecklingsområden; Tynnered, Biskopsgården och Bergsjön. Handslagen handlar om konkreta satsningar på skola, fritid och arbete och förväntas bland annat bidra till tryggare bostadsområden. Syftet med handslagen är att, utifrån de behov som finns i respektive stadsdel, tillsammans kraftsamla kring några konkreta mål för att bidra till en positiv förändring i Göteborgs särskilt utsatta områden. De insatser parterna samarbetar kring ska bland annat resultera i att fler ungdomar får sommarjobb, att fler vuxna kan försörja sig genom arbete eller företagande samt bidra till att ge unga bättre förutsättningar att klara skolan och ha en meningsfull fritid.
- Sedan 2022 har Framtiden utvecklat och etablerat de så kallade Framtidshubbarna, koncernens satsning för att sänka trösklarna för att komma i anställning eller utbildning. Idag finns det en hubb i alla sex utvecklingsområden. Hubbarna erbjuder rådgivning och individuell ”jobbcoachning”, studie- och yrkesvägledning, rekryteringsträffar samt aktiviteter för nyföretagande och företagsutveckling.
- Bostadssociala insatser innefattar bland annat delaktighet i Göteborgs Stads arbete mot hemlöshet och projektet Barnfamiljer med korttidsavtal. Störningsjouren arbetar vräkningsförebyggande tillsammans med koncernens förvaltande bolag och andra aktörer.

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

- Uppföljningar visar att koncernens bolag erbjuder en god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.
- Sjukfrånvaron är fortsatt låg och ligger på 4,5 procent. Den senaste

uppföljningen visade att koncernens bolags arbetsmiljöarbete fungerar tillfredsställande.

- Säkerhet och trygghet bland medarbetarna har identifierats som den största arbetsmiljörisken. Den senaste medarbetarenkäten visar att koncernens medarbetare fortsatt upplever sig säkra och trygga i utförandet av sina uppdrag.
- Ledarskapet är en viktig förutsättning och koncerngemensamt fortsätter vi lära oss mer om stadens gemensamma ledarskapsmodeller i "Stärkt gemensamt ledarskap", genomför kontinuerligt koncerngemensamma arbetsmiljöutbildningar och har under 2025 genomfört två piloter för chefshandledning i grupp.
- Andra anställningsformer än tillsvidareanställningar eller vikariat utgör en liten andel av anställningarna. Visstidsanställda har minskat i koncernen.

30 Higab AB (koncern)

30.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

30.1.1.1.1 Higab

Higab inkluderar detta målarbete inom bolagets fokusområde Samhällsansvar, där initiativ för att skapa trygga, säkra och trivsamma miljöer genomförs.

Under 2025 fortsätter implementeringen av det interna stöddokumentet ”Ramverk för rummet mellan husen – hur Higab utvecklar sina utemiljöer enligt TST”. Detta är en del av fastigheternas affärsplaner och handlar om att skapa trygga, säkra och trivsamma miljöer i och kring våra fastigheter.

Bolaget har anställt fastighetsvärdar på deltid som hjälper till att hålla helt, rent och snyggt runt våra fastigheter. Rekryteringarna är en del av bolagets projekt "Service till service" vars syfte är att hjälpa personer in på arbetsmarknaden som av olika skäl haft svårt att få arbete.

Effekterna internt är ökad stolthet för bolagets samhällsengagemang och möjligheten att hjälpa medmänniskor. De externa effekterna förväntas vara ökad sysselsättning och stärkt innanförskap.

Under hösten 2025 arrangeras en halvdag med grundläggande HBTQI-utbildning för alla medarbetare.

I samband med arkitekttävlingen för det planerade nya arenakvarteret, med bl a arenorna som ska ersätta Scandinavium och Lisebergshallen, har vi använt befolkningen som en referensgrupp till juryn. I samarbete med idrotts- och föreningsförvaltningen, som parallellt genomfört en tävling för det nya centralbadet, marknadsfördes möjligheten att lämna synpunkter i en kampanj, som omfattade bl a dagspress, sociala mediekkanaler och kollektivtrafiken. Utfallet blev ca 660 synpunkter.

30.1.1.1.2 Göteborgs Stads Parkering

Göteborgs Stads Parkering har flera mål med syfte att öka bolagets bidrag till stadens mål om en trygg, säker och socialt hållbar stad. För 2025 har KPI:er utvecklats kopplat till upplevd trygghet och säkerhet.

Bolagets supportcentral stärker bevakningen av parkeringsytor dygnet runt och ökar möjligheterna att arbeta brottsförebyggande. Trygghetskameror gör det också möjligt att tillhandahålla information som stödjer polisens arbete. Utbildning och andra förberedelser pågår för att börja händelserapportera via stadens system Embrace.

Antalet anläggningar med trygghetskameror förväntas öka under året. Bolaget arbetar systematiskt med trygghetsfrågan genom att säkerställa kvaliteten på den fysiska miljön och genom att aktivt delta i relevanta forum för trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete.

Perspektivet demokrati och mänskliga rättigheter hanteras bland annat genom att ställa krav i upphandlingar utifrån antikorruption, mänskliga rättigheter, barnkonventionens krav och krav på socialt ansvarstagande.

I stora byggprojekt ställs krav inom ramen för Göteborgs Stads modell för social hänsyn. För att motverka arbetslivskriminalitet är arbetssättet Sund konkurrens en del av bolagets krav för större entreprenader.

Bolaget har flera kanaler för att fånga upp synpunkter och önskemål. Utöver kundenkäter ges möjlighet att kontakta oss bland annat via chatt, mejl och telefon. Via hemsidan finns även ett formulär för att tipsa om var det finns behov av fler elladdplatser.

30.1.1.1.3 Älvstranden Utveckling

Bolaget har möjliggjort uppstart av Kommersen på Lindholmen. Vi har också markanvisat och sålt byggrätt till Broods för uppförande av kulturhuset Sonyas på Masthuggskajen. Dessutom har vi bidragit till utvecklandet av koncept mötesplats och nöjesyta Vassen på Lindholmen.

30.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

30.1.1.2.1 Higab

Higab inkluderar detta målarbete i det operativa arbetet inom exempelvis inköp, förvaltning och social hållbarhet.

Bolagets arbete med att handla upp entreprenör i linje med förvaltningen inköp och upphandlings program för social hänsyn fortgår. Även det interna projektet Service-till-service har som syfte att hjälpa personer in på arbetsmarknaden som av olika skäl haft svårt att få arbete fortgår. Effekterna för båda initiativen internt är ökad stolthet för bolagets samhällsengagemang och möjligheten att hjälpa medmänniskor. De externa effekterna förväntas vara ökad sysselsättning och stärkt innanförskap.

30.1.1.2.2 Göteborgs Stads Parkering

Bolaget har satt ett mål 2025 med syfte att öka bolagets bidrag till socialt hållbar stad med minskad segregation. Under första halvåret har workshops genomförts där bolagets medarbetare involverats och fått komma med förslag på insatser som bolaget kan genomföra. Under hösten kommer beslut fattas om vilka insatser som ska prioriteras och hur dessa ska genomföras.

30.1.1.2.3 Älvstranden Utveckling

Bolaget äger och förvaltar fastigheter och mark. I bolagets uppdrag ingår att anvisa mark utifrån stadens behov. I förekommande fall ställs krav vid markanvisningar för att motverka segregation.

30.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

30.1.1.3.1 Higab

Higab inkluderar detta målarbete inom bolagets fokusområde Medarbetare, där

initiativ för bättre samarbete, trivsel och ökat engagemang genomförs.

Bolaget har ett starkt arbetsgivarvarumärke och är en attraktiv arbetsgivare. För att bibehålla denna position arbetar vi strukturerat med medarbetarperspektivet i olika aktiviteter. Bolagets rekryteringar genomförs enligt plan och samtliga roller blir tillsatta. För att säkerställa framtida kompetenser tar bolaget årligen in praktikanter med olika studieinriktningar. Vi försöker även bidra till byggbranschens utveckling genom att ställa krav enligt förvaltningen för inköp- och upphandlings riktlinje för social hänsyn. Bolaget har dock identifierat att det framöver kan bli brist på kvalificerad arbetskraft inom hantverksbranschen.

30.1.1.3.2 Göteborgs Stads Parkering

Bolaget prioriterar och arbetar aktivt med kompetensförsörjning. Medarbetarna är bolagets viktigaste tillgång. Vi vill att alla ska känna engagemang, lust att gå till jobbet och vilja sprida en positiv bild av bolaget. Därför ska vi utvecklas och värdesättas, och få rätt förutsättningar för att göra ett bra jobb.

Tydlighet i uppdraget är viktigt, liksom trygghet och en kultur som främjar nya idéer och samarbeten. Bolaget arbetar även med kompetensbaserad rekrytering för att säkerställa att rätt kompetenser och erfarenheter tillförs verksamheten.

30.1.1.3.3 Älvstranden Utveckling

Bolagets arbete för att klara kompetensförsörjningen har följande strategier:

- *Stärka ledarskapet* - Bolaget har lågt HME (64), insatser påbörjades 2024 och fortsätter under 2025.
- *Stödja medarbetarnas utveckling* - Satsningar på utbildningar, nya roller/uppdrag i ny organisation.
- *Kompetensbaserad rekrytering* - Sker.
- *Hållbart arbetsliv* - Översyn av bolagets förmåner. Fokus på balans mellan arbete och fritid.
- *Prioritering av arbetsmiljöarbetet* - HR-partner tillsatt för att säkerställa ett närmare stöd till verksamheten.

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

30.1.1.4.1 Higab

Att levandegöra staden är en del av bolagets vision: Tillsammans vårdar och utvecklar vi byggnader – för ett levande Göteborg.

Higab har länge arbetat med att i ökad utsträckning öppna upp husen för göteborgarna genom våra hyresgäster och samarbeten med olika aktörer. Bolaget jobbar fortfarande aktivt för att levandegöra olika områden som till exempel Västra Nordstan och Slakthusområdet.

Hyresgästen i det nyrenoverade Dicksonska Palatset öppnar nu upp sin verksamhet efter att huset stått tomt och varit stängt för allmänheten i många år. Bolaget fortsätter bevaka frågorna inom målområdet och när möjlighet uppstår, till exempel vid tomställning av en fastighet så som Stora Tullhuset där Casinot fanns förut, analyseras fastighetens potential för framtida användning.

30.1.1.4.2 Göteborgs Stads Parkering

Bolaget strävar efter att flytta parkering från gatan till gemensamma anläggningar och att minska trafiken i stadens centrum genom olika incitament. Dessutom genomförs arbete för att styra trafiken och minska söktrafiken i staden.

Genom att avyttra fastigheter bidrar bolaget till att omvandla parkeringsplatser till andra användningsområden. Bolaget engagerar sig även i hållbart byggande och bygger tillfälliga anläggningar som underlättar stadsutvecklingen.

Samarbetet med Framtiden förväntas resultera i nya bostäder på både bolagets och Framtidens befintliga fastigheter. Bolaget bistår även med kunskap och statistik som möjliggör informerade beslut i stadens utveckling.

30.1.1.4.3 Älvstranden Utveckling

Bolaget har med gott resultat tillämpat miljö- och klimatramverket i markanvisningen för Sonyas kulturhus på Masthugskajen samt projekterat B2-garaget utifrån samma ramverk.

Företagsledningen har antagit miljö- och klimatramverket som ska gälla i samtliga markaffärer och byggtreprenader.

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

30.1.1.5.1 Higab

Higab inkluderar detta målarbete inom bolagets fokusområde Samhällsansvar, vilket omfattar både arbete med klimatomställning och biologisk mångfald.

I januari utökades organisationen med en miljösamordnare som ägnar stort fokus på frågor kring avfallshantering och återbruk i byggprojekten, men också övriga frågor som bidrar till bolagets omställning för att begränsa klimatpåverkan.

För bolagets fastighetsbestånd anses skyfall, höjd havsnivå och stark vind vara de mest kritiska parametrarna som behandlas i arbetet med att säkra fastigheterna mot klimatförändringarna. Då konsekvenserna ännu inte är påtagliga för bolagets fastigheter omhändertas anpassningarna inom ordinarie underhållsarbete. Vi har dock skapat en god intern kännedom om vilka värden som behöver säkerställas framöver.

Goda exempel finns på hur bolaget fokuserar på biologisk mångfald genom att skapa parkliknande gröna ytor som gynnar den lokala omgivningen på olika sätt, t ex Mångfaldsgården i Härlanda Park, och utöver bolagets kulturfastigheter finns även ett antal kulturmiljöer. Bolaget har identifierat att det behövs mer intern kunskap för att öka Higabs bidrag till stadens mål.

30.1.1.5.2 Göteborgs Stads Parkering

Bolagets målbild för Hållbarhet är oförändrad: ”Vi bidrar tydligt till stadens hållbara omställning”.

Målbilden har brutits ned till en rad mätbara mål i verksamhetsplanen, många med målsatta KPIer. Bolaget arbetar systematiskt enligt stadens miljöledningssystem. Under året utvecklar bolaget sitt miljö- och klimatarbete i linje med

rekommendationer från 2024 års miljörevision.

Prioriterat område för 2025 är den hållbara resan vilket främst ska bidra till att minska klimatpåverkan från transporter. Bolagets styrning syftar till att minska fossila utsläpp från transporter och att minska behovet av att resa med egen bil. Elladdning erbjuds på många parkeringsytor och utveckling av erbjudanden och driftsäkerhet för elladdning är prioriterade frågor.

Bolaget utvecklar och samverkar kring kunderbjudanden som minskar behovet av att resa med egen bil, både genom att underlätta val av hållbara färdslag och genom att arbeta aktivt med bilpoolsaktörer.

Bolaget bidrar på flera sätt till att elektrifiera stadens fordonsflotta. Det ökande antalet elladdplatser innebär att bolagets totala energiförbrukning ökar men liksom tidigare fortsätter arbetet med energioptimering.

30.1.1.5.3 Älvstranden Utveckling

Älvstranden Utveckling AB har under 2025 färdigställt en klimatberäkning enligt Greenhouse Gas-protokollet som visar fördelningen av utsläpp mellan bolagets olika verksamhetsdelar. Miljö- och klimatramverket visar en omställningsplan för de största posterna i bolagets klimatavtryck.

Bolaget har i upphandling av yttre markskötsel ställt krav på elektrifierade transporter och arbetsmaskiner samt ökad kompetens inom biologisk mångfald i skötseln av våra grönytor.

Bolaget har genom affärsplan 2025-2028 antagit strategin att möta målen i Miljö- och klimatprogrammet avseende klimatavtryck.

30.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

30.1.1.6.1 Higab

Higab inkluderar detta målarbete genom sin fastighetsförvaltning där vi tillgodoser lokaler för småföretagare, kulturverksamheter och fritidsaktiviteter. Genom Göteborgs Stads särskilda hyresmodell för kultur- och föreningsverksamheter får verksamheter inom detta segment stöd i form av subventionerade hyror. I övrigt ska hyresnivåerna av lagstadgade skäl vara marknadsmässiga, men bolaget har ett mycket varierande bestånd och når således en bred grupp företag och verksamheter som skapar arbetstillfällen och liv i staden åt göteborgarna.

Bolaget genomför sedan några år tillbaka en satsning för kulturella och kreativa näringar som önskar dela lokal med andra istället för att hyra en egen, Bagih. I enlighet med uppdrag i KF:s budget vidareutvecklar vi konceptet för att attrahera fler medlemmar. Konceptet växer långsamt, men målsättningen är att det framåt ska bidra till Göteborgs Stads identitet och attraktionskraft.

Bolagets satsningar på kravställning i entreprenörsupphandlingarna om social hänsyn, praktikplatser i samarbete med olika skolor samt erbjudande om arbets träning för individer som står lång ifrån arbetsmarknaden är också åtgärder som bidrar till välfärden i staden.

30.1.1.6.2 Göteborgs Stads Parkering

I bolagets verksamhetsplan har flera mål definierats som bidrar till välfärden i Göteborg. Genom att fokusera på ekonomisk utveckling kan vi agera långsiktigt för stadens bästa. Varje år genererar vi ett överskott som bidrar till finansiering av andra verksamheter inom Göteborgs Stad, vilket stärker stadens förmåga att möta invånarnas behov.

Bolaget arbetar kontinuerligt med att göra staden mer tillgänglig och samtidigt främja hållbart resande. Målet är att ge kunderna bästa möjliga parkeringsservice, där allt från att hitta och betala för parkering till att använda elladdning och andra tjänster fungerar enkelt och smidigt, och ger en positiv upplevelse.

Bolagets anläggningar ska vara tillgängliga, trygga, säkra och välskötta. Arbetet sker med fokus på att bidra till en hållbar stadsmiljö, både ur ett ekologiskt och socialt perspektiv.

Ett av bolagets viktigaste bidrag är att vi samordnar och driver parkering genom Parkering Göteborg där andra bolag och förvaltningar inom staden är fastighetsägare. Genom att vi skapar värde i parkeringsanläggningarna kan de fokusera fullt ut på sina respektive kärnuppdrag – något som stärker effektiviteten och den samlade samhällsnyttan.

30.1.1.6.3 Älvstranden Utveckling

Under 2025 har bolaget jobbat med att ta hand om de skolfastigheter som vi äger. Omfattande fönsterbytes- och belysningsprojekt pågår i dessa objekt.

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

30.1.1.7.1 Higab

Higab inkluderar detta målarbete inom bolagets fokusområde Medarbetare. Inom detta område genomförs initiativ för att stötta ett tillitsbaserat ledarskap och uppmuntra till personligt engagemang.

Bolagets praxis är att erbjuda tillsvidareanställningar på heltid med möjlighet till frivillig deltid, med ett fåtal undantagsfall. Det finns ett väletablerat och omfattande årshjul för arbetsmiljöarbetet. I övrigt följer bolaget Stadens riktlinjer samt genomför fackliga förhandlingar.

Vd har tillsammans med företagets ledarforum arbetat fram en ledarfilosofi som håller på att implementeras och ledarutveckling kopplat till verktyget Chefoskopet pågår.

Bolaget använder stadens årliga HME-undersökning under hösten, men gör även ytterligare mätningar under året.

30.1.1.7.2 Göteborgs Stads Parkering

Bolaget arbetar ständigt för att förbättra arbetsmiljön för de anställda. Under våren har vi utvecklat vårt kontor för att underlätta olika mötesformer och främja samarbete. Det pågår också arbete med att utveckla den digitala arbetsplatsen.

Därutöver har bolagets friskvårdsgrupp initierat en rad olika aktiviteter vilket

bidrar till förbättrad arbetsmiljö och arbetsvillkor.

Under Q3-Q4 planerar bolaget att rulla ut den årliga arbetsmiljöutbildningen för alla medarbetare och chefer.

Därutöver planerar bolaget en HLR-utbildning för alla anställda under Q3-Q4.

30.1.1.7.3 Älvstranden Utveckling

Bolaget jobbar aktivt med strategierna att:

- Säkerställa en god arbetsmiljö.
- Säkerställa en långsiktig kompetensförsörjning.
- Skapa förutsättningar för en utvecklingskultur.
- Skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Mätning på resultat sker genom pulsmätningar under året och en stor HME-undersökning under hösten.

31 Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB

32 Business Region Göteborg AB

32.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

BRG arbetar för att bidra målet genom att skapa förutsättningar för ökad sysselsättning och diversifierat näringsliv. Att lyckas med såväl sysselsättningsmål som att underlätta för näringslivets gröna omställning ska ligga högt i fokus. Indirekt bidrar verksamheten till målet med en jämlik och trygg stad genom att skapa fler jobb och möjligheter för alla invånare.

Resultat och effekter är till exempel kopplade till sysselsättningsmålet inom näringslivsstrategiska programmet, etableringar, utveckling i små och medelstora företag samt strategisk kompetensförsörjning. Verksamhetsmålen är på medellång/lång sikt men verksamheten följer ett antal indikatorer för att följa utvecklingen löpande. Sammantaget ser utvecklingen god ut inom det som kopplas den egna verksamheten.

Sett till utvecklingen under andra kvartalet 2025 så försämras konjunkturläget i Göteborgsregionen rejält – läget är fortsatt svagt, men ligger numera närmare intervallet för vad företagen uppfattar som lågkonjunktur. Sett till arbetsmarknaden är regionens företag fortfarande restriktiva med att anställa – trots detta ses jobbtillväxten i Göteborgsregionen öka något under andra kvartalet, dock från en låg nivå. Nivån på nya lediga jobb att söka i Göteborgsregionen fortsätter minska och antal varslade personer under den senaste perioden är mer än dubbelt så hög jämfört med den historiska medianen. Positivt dock är att både konkurser och anställda drabbade av konkurs minskar.

32.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Det är svårt att bedöma bolagets bidrag till det övergripande målet om att bryta segregationen.

Utifrån BRG:s specifika verksamhet har målet omsatts i praktisk handling främst inom samverkan med Handslag för framtiden i utsatta områden. BRG skapar förutsättningar för näringslivet att växa och skapa jobbtillfällen vilket ger ekonomiska möjligheter och kan främja inkludering även för de som står långt i från arbetsmarknaden. Särskilda satsningar som görs omfattar nätverk som stödjer entreprenörer där rådgivning och kompetensutveckling sker till de som vill driva och starta företag. Fler etableringar och utveckling av befintligt näringsliv bidrar med nya jobb. Trygghetsskapande insatser tillsammans med näringslivet stöttar extra i våra utsatta områden genom handslagen.

Näringslivsutveckling kan indirekt bidra till målet då segregationen kan antas minska när företag kan etablera sig i och rekrytera människor från hela Göteborg och Göteborgsregionen.

Det finns många aktiviteter på verksamhetsnivå som bidrar till att kompensera för segregationens negativa effekter och det pågår en mängd goda initiativ. Ökad sysselsättning kan bidra till minskad segregation genom att fler människor får möjlighet att arbeta och integreras ekonomiskt och socialt. Jobb leder till ökad

ekonomisk stabilitet, bättre språkkunskaper och sociala kontakter vilket leder till ett större sammanhang i samhället och minskar socioekonomiska klyftor. Se övriga målområden.

32.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Målet såsom det uttrycks i stadens budget över *stadens egen* kompetensförsörjning har inte brutits ner kopplat BRG:s verksamhet. Kompetensförsörjningen för verksamheten inom en femårsperiod bedöms god. För den egna kompetensförsörjningen utgör planen för kompetensförsörjning grunden. BRG ska arbeta aktivt för att tillitsbaserad styrning ska genomsyra verksamheten. BRG erbjuder attraktiva villkor vid rekrytering, en god arbetsmiljö och löpande kompetensutveckling som ett sätt att behålla personal och bidra till trivsel på arbetet.

Utifrån BRG:s specifika verksamhet har målen i ett externt perspektiv omsatts i praktisk handling främst de satsningar som görs inom ramen för näringslivsstrategiska programmet. BRG ska arbeta för att bidra till målet främst ur ett näringslivsutvecklande perspektiv. Samverkan ska ske med övriga aktörer inom staden samt näringslivet. BRG ska även genom löpande analysarbete och omvärldsbevakning, stödja näringslivets behov av framtida kompetensförsörjning och utbildningar för identifierade bristyrken.

Näringslivsutveckling som bidrar in till målet att klara kompetensförsörjningen behöver utgå från nutida och framtida behov samt att hantera matchningsproblematiken mellan arbetsgivarnas behov med invånarnas färdigheter. Insatsområdet är en av sex insatsområden näringslivsstrategiska programmet.

Genom att stödja företag i att växa och utvecklas skapas fler jobbmöjligheter, samtidigt som näringslivets egna utbildnings- och träningsprogram anpassas för att ge människor rätt kompetens. Detta säkerställer att det finns tillräckligt många kvalificerade personer för de jobb som efterfrågas, vilket gör att staden kan upprätthålla en stark och hållbar arbetsmarknad. Tillgång till arbetskraft med relevant kompetens är en av de viktigaste förutsättningarna för att näringslivet i Göteborg ska vara konkurrenskraftigt och fortsätta att utvecklas. För att säkra morgondagens kompetensförsörjning behöver vi arbeta aktivt med att identifiera och tillvarata den kompetens som redan finns här, samt attrahera kompetens nationellt och globalt.

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

BRG arbetar för att bidra till målet men har begränsad påverkan på måluppfyllelsen. Näringslivsutveckling kan bidra till att bygga en grön och levande stad utan bostadsbrist genom att skapa hållbara jobb och främja grön innovation inom bygg- och fastighetssektorn.

BRG arbetar för fler etableringar som bidrar till grön omställning. Genom att stödja företag som arbetar med miljövänliga byggtekniker och stadsutveckling kan staden utvecklas på ett sätt som är både ekologiskt och ekonomiskt hållbart. Utifrån BRG:s specifika verksamhet har målen omsatts i praktisk handling främst de

satsningar som görs inom plattformen för klimatneutralt byggande och exempelvis handslag för återbruk.

Göteborgs plattform för klimatneutralt byggande har beviljats medfinansiering från EU:s regionalfond, vilket möjliggör genomförandet av fyra pilotprojekt inom byggsektorn. Dessa projekt fokuserar på nya lösningar och affärsmodeller med syfte att främja ett hållbart och klimatneutralt byggande. Målet är att engagera fler aktörer, entreprenörer och materialtillverkare i Göteborgsregionen, och samtidigt inspirera andra att följa efter och bidra till en mer hållbar byggbransch.

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

Utifrån BRG:s specifika verksamhet har målen omsatts i praktisk handling främst de strategiska samarbeten som skapas med näringslivet för att möta klimatomställningen, stödja och främja företag som satsar på hållbara lösningar och innovationer.

Arbetet inom Elektrifieringsplanen och Miljö- och klimatprogrammet har bred ansats, allt från koordinering av samsyn och strategiska insatser ner till operativa samverkansprojekt för att omsätta konkreta idéer som bidrar till målet men för så stora systemförändrade insatser bedöms utvecklingen gå för långsamt.

BRG:s insatser för näringslivsutveckling ska bidra till målet främst genom att aktivt samarbeta med företag i strategiska samarbeten för näringslivets klimatomställning.

Näringslivsutveckling kan hjälpa Göteborg att bli ledande i klimatomställningen genom att stödja gröna företag och innovationer. Genom att främja företag som satsar på hållbara lösningar och miljöteknik, kan staden minska sin klimatpåverkan och skapa nya gröna jobb. Göteborgs Stad har ett ansvar att säkerställa att möjliggöra för den egna verksamheten att ställa om t.ex. inom elektrifiering och miljö/klimatfrågor.

32.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Utifrån BRG:s specifika verksamhet har målen omsatts i praktisk handling i det som omnämns i övriga mål kopplat bolagets uppdrag att skapa förutsättningar för ekonomisk tillväxt och sysselsättning vilket i sin tur stärker förutsättningarna att investera i välfärden.

Näringslivsutveckling är kopplat till målet om att ha en välfärd som möter invånarnas behov genom att skapa förutsättningar för ekonomisk tillväxt och sysselsättning.

När företag växer och nya jobb skapas, ökar skatteintäkterna och förutsättningarna att investera i välfärdstjänster som vård, skola och omsorg. Därtill kan näringslivsutveckling främja innovationer som förbättrar förutsättningar för en god välfärd, till exempel genom nya tekniska lösningar.

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

Utifrån BRG:s specifika verksamhet har målen omsatts i praktisk handling för den egna verksamheten. Arbetsmiljön och arbetsvillkoren är goda och det saknas behov av förändringar likt det som anges i inriktningarna för målet i kommunfullmäktiges budget. Vi följer de regler och riktlinjer som gäller för staden och vi omhändertar eventuella arbetsmiljöproblem i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi har ett aktivt hälso- arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete. Det nära ledarskapet är en framgångsfaktor för arbetsmiljön. Vi har genomfört Chefoskopet.

BRG bidrar till målet och ska fortsatt erbjuda sina anställda förmånliga villkor och alltid sträva efter att vara en attraktiv arbetsgivare. Medarbetares kompetens och erfarenhet ska tillvaratas och alla anställda ges rätt förutsättningar för att utföra sitt arbete.

33 Göteborg & Co (Klusterkoncernen)

33.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Inom klustret arbetar man aktivt med att främja inkludering, jämlikhet och säkerhet i sina verksamheter. För att öka delaktighet och inflytande har Liseberg identifierat ett antal intressentgrupper som via dialog får möjlighet att föra fram sina synpunkter på verksamheten. Exempelvis har bolaget en samverkansgrupp bestående av representanter från funktionsrättsrörelsen där man fånga upp frågor och förslag som ökar parkens tillgänglighet och ökar rörelsens delaktighet i verksamheten. För Göteborgs Stadsteater handlar arbetet bland annat om att implementera riktlinjer för jämställdhet och likabehandling i sina verksamhetsplaner och som del av publikbemötande och repertoarval.

Liseberg har som ambition att vara Sveriges tryggaste nöje och säkerheten i parken prioriteras genom värddar, ordningsvakter och i viss utsträckning även civil bevakning. Även Got Event har stort fokus på trygga och säkra evenemang. Myndigheters regler och rekommendationer är vägledande för att utvärdera möjligheterna att förbättra verksamheten. Budgetmålet är inarbetat i bolagets verksamhetsplan. Got Event ska enligt ägardirektivet erbjuda mötesplatser för alla. Det innebär att utbudet av upplevelser anpassas i den mån det är möjligt för att tilltala olika målgrupper. Att bedriva en verksamhet som är fri från alla former av diskriminering och trakasserier är en viktig del i bolagets förhållningssätt och bemötande i kundrelationer.

Såväl Kulturkalaset som Vetenskapsfestivalen har genomförts under 2025. Kulturkalaset har genomförts med ett stort antal besökare med bakgrund från hela Göteborg. En extra satsning genomfördes för unga, vilket resulterade i deltagare från alla delar av Göteborg. Utöver evenemang i egen regi fokuserar Göteborg & Co på andra gratisevenemang tillsammans med partners. Detta gäller både kulturevenemang och sportevenemang. Genom Näringslivsgruppen bidrar bolaget till aktiviteter i utsatta områden med fokus på kompetensförsörjning och inkludering. Exempel på aktiviteter är Nextars Mentorsprogram, Changers Hub i Hjällbo samt Skarpt Läge jobbmässor.

33.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Inom klustret arbetar man för att skapa upplevelser och mötesplatser för breda målgrupper. Genom samverkan med arrangörer och andra parter arbetar Got Event för att evenemang ska kunna användas som förändringsmotor för hållbar utveckling och möjliggöra för ny publik att besöka arenorna. Under sommaren har ca 100 feriearbetare arbetat på arenorna där rekrytering skett från olika delar av Göteborg. Under året har även ett pilotprojekt genomförts med prao under två veckor för elever från enbart Nordöstra Göteborg.

Göteborg & Co gör satsningar på välkomnande mötesplatser samt kostnadsfria evenemang som främjar rörelse och samhörighet i staden. Göteborgs Kulturkalas

har precis genomförts och bolagets bedömning är att evenemanget i allt större utsträckning besöks av medborgare från hela staden. Bolaget arbetar aktivt och medvetet med att programsätta mot en blandad publik med varierande åldrar. Genom samverkan via Näringslivsgruppen genomförs flera satsningar med fokus på inkludering, bryta segregationen och ge framtidstro åt barn och unga. Exempel är basket via "En sportslig chans" i Tynnered, Changers Hub i Hjällbo som lyfter unga i utsatta områden, Nextars Mentorsprogram som stöttar unga för att de ska klara skolan samt jobbmässor i utsatta områden via Skarpt Läge.

Liseberg samarbetar med flera olika organisationer när det gäller sociala stödinsatser. Det huvudsakliga syftet är att erbjuda parkbesök till personer som utan Lisebergs bidrag inte kan ta del av parkens olika upplevelser. För de som tar del av stödinsatserna innebär det en möjlighet att uppleva glädje och gemenskap, som annars inte hade varit möjligt. Det bidrar också till att minska känslor av utanförskap och isolering. På personalområdet strävar Liseberg efter att sammansättningen bland personalen ska spegla samhället i stort vad gäller till exempel härkomst, kön och ålder. Liseberg arbetar också aktivt med att anställa personer som står långt från arbetsmarknaden för att bryta utanförskap, öka inflytandet och delaktigheten för personer som annars har svårt att nå arbetsmarknaden.

33.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Verksamheterna i klustret arbetar aktivt med kompetensförsörjning, exempelvis genom att ta emot praktikanter, studerande och feriearbetare som potentiella framtida anställda. Inom klustret ligger fokus också på att utveckla verksamheterna genom innovativa och digitala lösningar, samt mätning av medarbetarengagemang och nöjdhet genom olika undersökningar. Göteborgs Stads övergripande kompetensförsörjningsplan samt bolagens egna framtagna planer fungerar som stöd i arbetet.

Göteborgs Stadsteater befinner sig sedan flera år i ett generationsskifte, vilket kommer att märkas av även under kommande år. Under 2025 kommer 10 procent av bolagets tillsvidareanställda medarbetare vara 65 år eller äldre.

Generationsskiftet gör det än viktigare att arbeta med strategisk kompetensförsörjning. Det gör man utifrån flera olika perspektiv - utveckling av verksamhet, tillvarata och attrahera kompetens, utveckla kompetensen inom organisationen, hållbart arbetsliv och konkurrenskraftiga arbetsvillkor.

Att skapa **framtidens arbetsplats** är en av Lisebergs strategier och betraktas som en nödvändig förflyttning för att Liseberg ska nå sitt övergripande mål – långsiktig ekonomisk hållbarhet samt klara kompetensförsörjningen. Det blir allt svårare att attrahera, rekrytera och behålla talanger och kompetens. Arbetstagarnas behov och förväntningar förändras över tid och Lisebergs arbetsgivarerbjudande behöver ständigt förnyas, positioneras och kommuniceras för att inte tappa i attraktionskraft i kampen om talang och kompetens. Bolaget har i sin affärsplan identifierat ett antal målområden och aktiviteter för att driva arbetet mot den strategiska målsättningen.

Got Event arbetar med att säkerställa framtida kompetensbehov genom kontinuerlig marknadsföring och samarbete med andra aktörer. Genom Näringslivsgruppens satsningar i exempelvis Vetenskapsfestivalen, Nextar, Changers Hub, Ung Företagssamhet och Unimeet bidrar Göteborg & Co ytterligare till måluppfyllelse på stadenövergripande nivå.

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

Klustrets verksamheter bedöms inte ha rådighet att bidra till målet vad gäller bostadsbrist.

Liseberg bidrar till målet genom att erbjuda en grön och levande stad. Liseberg är en av Nordens största turistmål och bidrar till att hålla staden levande genom alla besökare som även tar del av stadens utbud i övrigt såsom hotell, restaurang och andra besöksmål. Liseberg har en grönskande parkmiljö som en central del av hur parken ska utformas och upplevas. I parken finns i stort sett hela Sveriges trädflora representerad och en stor variation av blommor och växter. Arbetet med att upprätthålla och utveckla den grönskande parken kommer fortsätta under året. Se vidare under punkt 2.2.5.

Göteborg & Co bidrar till målet genom att, i bred samverkan, arbeta för en attraktiv och hållbar destination. Inom stads- och platsutveckling deltar bolaget aktivt genom att belysa besökar- och destinationsutvecklingsperspektiven i stadens samråds- och remissförfaranden. Vidare arbetar bolaget aktivt i samverkan kring konkreta platsutvecklingssatsningar som exempelvis Klippan, Maritiman, Lindholmen, Grönsakstorget, Göteborgs skärgård och flera andra natur- och kulturmiljöer som bidrar till en levande och attraktiv stad.

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

Liseberg bidrar till målet genom arbetet med att minska miljöpåverkan och öka den biologiska mångfalden. Bolaget fokuserar på resurs- och klimateffektivitet och vill också inspirera andra till goda insatser. Liseberg vill bidra till att uppfylla Parisavtalet genom ambitionen att ha så liten klimatpåverkan som möjligt. För att uppnå detta beräknar Liseberg verksamhetens klimatutsläpp samt identifierar och genomför en rad åtgärder som minskar klimatavtrycket. Liseberg är som första nöjespark i världen ISO-certifierad för hållbara evenemang (ISO 20121).

Liseberg har under många år arbetat med att skapa förutsättningar för biologisk mångfald, exempelvis genom att anlägga gröna tak, använda så ofarliga kemikalier som möjligt och plantera växter och blommor som gynnar insektslivet under olika delar av året. I samband med byggnationen av Liseberg Oceana Vattenvärld görs plats för ett längre grönstråk längs Mölndalsån, tillsammans med en ekologisk brynzon på båda sidorna av ån. En utredning från 2024 visar att Lisebergs största risk för negativ påverkan är vid inköp av varor och till följd av verksamhetens klimatpåverkan. Den största möjligheten att bidra positivt är genom cirkulär ekonomi. Arbetet pågår för att under 2025 ta fram en förvaltningsplan för Lisebergs nöjespark och campinganläggningar, som ska vara till stöd för Liseberg i hur anläggningarna kan skötas för att bevara och öka den biologiska mångfalden. I ett nästa steg är planen att fokusera på hur Liseberg kan främja biologisk mångfald i värdekedjan.

Målet är inarbetat i Got Events verksamhetsplan och kopplar an till målområde *Klimat- och resurseffektiv verksamhet* (minskat klimatavtryck). Bolaget arbetar aktivt för att minska miljö- och klimatpåverkan kopplat till energi, inköp, el- och vattenförbrukning och avfallshantering. Det handlar också om byggprojekt, tjänsteresor och transporter och hur evenemangsbesökare kan uppmuntras att resa och konsumera mer hållbart. Bolaget är miljöcertifierat och arbetar tillsammans med partners och arrangörer för att hållbarhetscertifiera fler evenemang.

Göteborg & Co:s styrmodell och övergripande målbild för en hållbar destination inkluderar fokus på miljö- och klimatsmart utveckling. Bolagets miljöplan bidrar till konkreta insatser för verksamheten och arbetet med klimathandlingsplanen sätter extra ljus på frågorna. Exempel på verksamheter och satsningar som bidrar till målet är projekt som Green City Zone, Reallocate och Göteborgsmåltiden samt användandet av evenemang och möten som kommunikationsplattformar och testarenor för innovativa satsningar - exempelvis engångsfritt och mer hållbara resor för besökare.

33.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Verksamheterna i klustret har ingen rådighet vad gäller välfärd i form av vård, skola och omsorg.

Utifrån bolagens grunduppdrag i ägardirektiv, inriktning i affärsplaner och insatser i Destinationsutvecklingsprogrammet bidrar verksamheterna i klustret till en attraktiv destination vars varierade utbud av kultur och upplevelser kan bidra till en aktiv, inspirerande och avkopplande fritid för invånare och besökare.

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

Verksamheterna i klustret arbetar aktivt med systematiskt arbetsmiljöarbete och anställdas delaktighet. Inom respektive bolag genomförs regelbundna arbetsmiljö- och skyddsronder, utbildningar och uppföljningar för att säkerställa en säker och trygg arbetsmiljö. Gemensamt för klustret är vikten av samverkan med fackliga organisationer.

Resultatet av 2024 års medarbetarenkät på Göteborgs Stadsteater visar på en ökad trivsel kopplat till flera frågeområden. Index för hållbart medarbetarengagemang höjdes från 77 förra året till 80. Även delindex ledarskap höjdes från 80 till 86 och den positiva trenden fortsätter med förbättrade siffror gällande kränkande särbehandling/mobbing.

Liseberg strävar efter att vara en av Sveriges bästa arbetsplatser och lägger stor vikt vid medarbetarnas utveckling och engagemang. Medarbetarenkäten Great Place To Work (GPTW) genomfördes juni till augusti med högt resultat på Trust Index med 77%, vilket är det näst bästa resultatet de senaste 10 åren. Under året har insatser genomförts för att höja svarsfrekvensen (2025: 47% jmf 2024:43%).

Got Events ambition är att vara en attraktiv arbetsplats med engagerade medarbetare som känner delaktighet och stimulans. Bolaget agerar utifrån ett inkluderande förhållningssätt där utgångspunkten är Göteborgs stads förhållningssätt och bolagets ledord. Kompetensförsörjning är en aktuell fråga utifrån pensionsavgångar och nya kunskapsbehov. Löpande utbildningsinsatser genomförs inom bland annat inköp, säkerhet, miljö- och hållbarhet. Tillitsbaserad styrning ska prägla bolagets arbete där medarbetarnas erfarenheter tillvaratas, ett arbete som startats upp 2024 och kommer att fortgå under 2025. 2024 års medarbetarenkät visar ett HME på 76, jämfört med 74 föregående år.

Göteborg & Co verkar för att ha ett arbetsmiljöarbete med systematik och helhetssyn. Detta sker genom aktiva åtgärder såväl i ledningsgrupp som på APT. Arbetsmiljökommittén och fackliga organisationer har en central roll i framtagandet av de aktiva åtgärderna. Arbetet med det stadengemensamma verktyget Chefoskopet fortsätter genom uppföljning av handlingsplaner.

34 Göteborgs Hamn AB

34.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Göteborgs Hamn för dialog med olika aktörer inom Staden för att se eventuellt möjligheter för vidare arbete framöver.

34.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Göteborgs Hamn är partner till Räddningsmissionen i Göteborg. Räddningsmissionen vill bidra till att skapa en stad som håller ihop och där ingen människa lämnas utanför. För att bekämpa social utsatthet jobbar Räddningsmissionen med både akuta, långsiktiga och förebyggande insatser. Alla medarbetare på Göteborgs Hamn har förmånen att vara företagsvolontär under åtta timmar under ett år hos utvalda organisationer. En av dessa är just Räddningsmissionen där möjligheten finns att jobba i deras frukostcafé. En uppskattad insats både för gästerna och för oss som arbetar i hamnen.

Varje sommar sponsrar Göteborgs Hamn, och är delaktiga i projektet Ungdom & Segling där barn från Gårdsten ges möjlighet att delta på seglarskola och läger på Æolusön. Det är ett samarbete med Gårdstensbostäder. I samband med detta arrangeras även simskola för de barn som inte kan simma. Projektet bidrar också till att barnen får kompisar i andra stadsdelar, vilket även gör det till ett integrationsprojekt, även om det inte kallas för det.

34.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Kompetensförsörjningen är en avgörande faktor för att Göteborgs Hamn ska kunna fullfölja sitt uppdrag att vara det självklara godsnavet för sjötransporter i Skandinavien. För att bidra till ökad konkurrenskraft, tillväxt, sysselsättning och hållbar utveckling i Göteborgsregionen krävs att bolaget har rätt kompetens på plats – både idag och i framtiden.

I nuläget bedöms förutsättningarna som goda, men vi ser också att förändrade krav i omvärlden ställer nya krav på vår organisation. För att möta dessa arbetar vi strategiskt med kompetensförsörjning som en integrerad del av vårt affärsplansarbete, där ett av målområdena är medarbetare. Genom att koppla kompetensförsörjningen till affärsplanen säkerställer vi att vi har rätt kompetens för att nå våra mål på både kort och lång sikt.

Vi genomför kontinuerliga analyser av bolagets kompetensbehov och har initierat en satsning på medarbetarnas inre utveckling genom IDG (Inner Development Goals). Denna satsning främjar både individuell kompetensutveckling och stärker vår förmåga att attrahera, utveckla och behålla medarbetare. Det bidrar i sin tur till en hållbar arbetsmiljö, hög kvalitet i verksamheten och ökad effektivitet.

De aktiviteter som hittills genomförts har redan gett positiva effekter i form av ökad medvetenhet kring kompetensbehov, förbättrad dialog mellan HR och

ledning, samt ett ökat engagemang bland medarbetarna kring sin egen utveckling. Detta stärker vår konkurrenskraft och vår förmåga att vara en ledande aktör i utvecklingen av Göteborgsregionen som ett nationellt logistiskt centrum.

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

Göteborgs Hamn arbetar aktivt med att frigöra mer mark för stadsutveckling i innerhamnen genom pågående projekt att flytta Stena Line och dess terminaler till ytterhamnen. Denna flytt kommer frigöra mark för byggnation men också bidra till att tung trafik kan flyttas till de större lederna på sikt.

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

Bolagets miljö-och klimatstrategi sätter ambitionsnivån för vad som ska uppnås kopplat till klimatarbetet, vårt miljömål och stadens övergripande mål. Där finns beskrivningar av hur vi arbetar inom bolaget, inom godsnavet samt på internationell nivå för att minska klimatutsläppen samt vår miljöpåverkan inom fler olika miljöområden ex biologisk mångfald.

Ett komplement till strategin är vår klimatåtgärdsplan, där övergripande åtgärder fram till 2030 finns listade. Planen beskriver de större förändringar som måste genomföras för att målet ska kunna nås till 2030 och blir ett viktigt stöd när avdelningarna tar fram sina årliga verksamhetsplaner. I alla verksamhetsplaner ska det finnas aktiviteter för att bidra till miljömålet.

Viktiga framsteg inom klimatomställningen har gjorts genom att bygga infrastruktur för landanslutning av tankfartyg, elektrifiera GHABs inspektionsfartyg samt genomföra klimatberäkningar i infrastrukturprojekt.

GHAB har gått med i handslaget för biologisk mångfald där möjligheten kommer finnas att i samverkan med andra aktörer få bättre kunskap och genomföra ytterligare åtgärder att stärka biologisk mångfald.

34.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Ej applicerbart på vår verksamhet.

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

Att ha ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete är en förutsättning för att få en bra arbetsmiljö i företaget. Dessutom finns en även en lagstiftning som reglerar hur arbetsmiljöarbetet ska fungera.

Hur Arbetsmiljöarbetet ska gå till beskrivs i vår Arbetsmiljöhandbok som inkluderar alltifrån skyddsronder, arbetsmiljökommittéer, arbetsmiljö-riskbedömningar och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivaren har alltid huvudansvaret för arbetsmiljön men alla anställda, inhyrda och entreprenörer måste vara delaktiga och aktivt bidra för att det ska bli riktigt bra för alla. Arbetsmiljöarbetet har även kopplingar till våra kunders och andra

intressenters intressen. Som hamnens representanter är det viktigt att vi föregår med gott exempel.

Arbetsmiljö består lika mycket av den fysiska som den psykosociala miljön vi arbetar i och det är vi själva som gör den till vad den är.

Våra chefer har ansvaret för att det systematiska och dagliga arbetet pågår med aktiv medverkan av de som berörs.

Utöver löpande riskbedömningar ansvarar respektive avdelningschef för årliga riskavstämningar och en sammanställning av arbetsmiljöarbetet.

Övergripande har vi en stödfunktion, Work Environment, som står för den strategiska utvecklingen och övergripande uppföljning av verksamheten. Den psykosociala arbetsmiljön hanteras på motsvarande sätt av HR avdelningen. Utöver alla medarbetare har skyddsombuden uppgiften att bevaka att företaget uppfyller sina åtagande inom arbetsmiljöområdet.

Göteborgs Hamn arbetar på olika sätt för att bidra till goda arbetsvillkor. Det gäller inom områdena förmåner, kompetensutveckling, medarbetarhälsa och trivsel på jobbet.

Veckovis följer vi upp vår arbetsmiljö genom pulsmätningar där medarbetaren har möjlighet att bedöma och kommentera sin arbetsmiljö utifrån olika områden. Detta följs upp av våra chefer månadsvis på APT.

4 gånger per år mäter vi HME (Hållbart Medarbetar Engagemang) som är vårt strategiska medarbetarmål. Vi följer upp det i ledning, kvartalsmöten med hela bolaget och redovisas i styrelsen.

35 Gryaab AB

35.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Nuvarande arbete

Gryaab tar emot och renar avloppsvattnet på samma sätt för alla anslutna invånare. Gryaab erbjuder studiebesök för mellanstadieelever i våra delägarkommuner. Skolorna anmäler sig till studiebesöken efter principen först till kvarn vilket får anses vara en jämlik fördelningsprocess. Bolaget erbjuder värdecheckar till delägarkommuner som ligger utanför Göteborg för att de ska ha samma förutsättningar som eleverna i Göteborg att kunna delta på studiebesöken. Gryaab arbetar aktivt med att anpassa studiebesöken så att de ska fungera för alla.

Gryaab påverkar även måluppfyllelsen genom sin roll som arbetsgivare. Gryaab har en jämlik anställningsprocess och arbetar aktivt med att vara en jämlik arbetsgivare. Gryaab genomför och dokumenterar arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering.

Gryaab uppmärksammande under våren 2025 West Pride-festivalen. Bolagets medarbetare kunde, i den mån det fungerade med arbetet, delta på West Pride-festivalens seminarier, föreläsningar och andra arrangemang på arbetstid.

Utveckling av målområde

Mot bakgrund av att Gryaab är ett bolag utan uppdrag eller verksamhet direkt riktat till invånare gör bolaget bedömningen att bolagets möjlighet att, utöver det som följer av bolagets ägardirektiv eller krav på bolaget utifrån befintliga styrande dokument, bidra till måluppfyllelsen är begränsad. Gryaab bedöms utifrån sin begränsade påverkan och sitt nuvarande arbete ligga på en god måluppfyllelse utan att vidta ytterligare åtgärder. Gryaab kommer fortsätta sitt nuvarande arbete på området.

35.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Nuvarande arbete

Gryaab påverkar måluppfyllelsen genom sin roll som arbetsgivare. Rekryteringsprocessen på Gryaab utgår från ett professionellt, normkritiskt och kompetensbaserat förhållningssätt, med syfte att ingen sökande ska bli exkluderad eller diskriminerad. HR arbetar aktivt med att öka kunskapen och medvetenheten hos alla chefer kring vilka val som görs i en rekryteringsprocess vilket minskar risken att göra urval på fel grunder.

Under våren 2025 gick HR och alla chefer en utbildning i normkritisk kompetensbaserad rekrytering.

Utveckling av målområde

Gryaab bedöms utifrån sin begränsade påverkan och sitt nuvarande arbete ligga på en god måluppfyllelse utan att vidta ytterligare åtgärder. Gryaab kommer fortsätta

sitt nuvarande arbete på området.

35.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Nuvarande arbete

Gryaab har en plan för kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare som bolaget arbetar utifrån. Gryaab arbetar aktivt med flera perspektiv för att skapa långsiktiga och hållbara lösningar som skapar värde. Dels arbetar bolaget för ett ökat samarbete med relevanta lärosäten för fler LIA-praktikanter och exjobb samt med vårt arbetsgivarvarumärke i form av uppdaterad hemsida med tydligare paketering av vårt erbjudande.

Gryaab har även implementerat arbetstidsmodellen 80/90/100 för möjligheten till ett förlängt arbetsliv med goda villkor och goda möjligheter till en längre period av kompetensöverföring. Syftet är att bidra till ett långsiktigt hållbart arbetsliv och bättre hälsa genom att medarbetare ges bättre förutsättningar att arbeta till önskad pensionsålder.

Gryaab har upphandlat ett system som ska underlätta och förbättra arbetet med preboarding, onboarding samt kompetenskartläggning. Begreppet preboarding avser den tid från att man anställts fram till första dagen på arbetsplatsen och onboarding betyder introduktionen som startar första arbetsdagen och pågår en tid framöver. Gryaab har även aktiverat möjligheten för digital referenstagning för en ökad kompetensbaserad rekryteringsprocess.

Kopplingen mellan kompetensförsörjning och en god, hållbar arbetsmiljö är stor och Gryaab fortsätter att fokusera på att arbeta systematiskt med arbetsmiljön och att möjliggöra kompetensöverföring internt. Gryaab följer löpande upp temperaturen i medarbetargrupperna för att kunna göra insatser för att öka trivsel som gör att medarbetare väljer att stanna kvar. Förutom detta sker satsningar på ett stärkt chef- och ledarskap samt medarbetarskap.

Utveckling av målområde

Gryaab ska implementera det ovan nämnda systemet och målet är att börja använda det under hösten 2025.

Gryaab avser fortsätta med planerade aktiviteter i enlighet med bolagets kompetensförsörjningsplan.

Gryaab kommer genomföra chefoskopet under hösten 25 och våren 26.

Gryaab bedöms genom sitt nuvarande arbete ligga på en god måluppfyllelse utan att vidta ytterligare åtgärder.

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

Nuvarande arbete

Genom Gryaabs nuvarande arbete med grunduppdraget och med den planerande kapacitetsutvecklingen av Ryaverket som möjliggör att fortsätta ta emot spillvattnet även efter 2036 skapas förutsättningar att kunna bygga nya bostäder och öka infrastrukturen för att möta den växande befolkningen i Göteborg och övriga delägarkommuner.

Utveckling av målområde

Gryaab bedöms utifrån sin begränsade påverkan och sitt nuvarande arbete ligga på en god målluppfyllnelse utan att vidta ytterligare åtgärder. Gryaab kommer fortsätta sitt nuvarande arbete på området.

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

Nuvarande arbete

Under 2025 har Gryaabs styrelse på nytt beslutat om Gryaabs klimatstrategi.

Gryaab har även arbetat vidare med de stora klimatpåverkande posterna:

- Lustgasutsläpp från kväverening
- Metanutsläpp från slamlagring
- Koldioxidutsläpp relaterade till användning av fossil kolkälla

Gryaab har under 2025 fortsatt mäta lustgas i vattenfas vid olika reningsprocesser. Utmaningarna är fortsatt stora. Gryaab har deltagit i ett forskningsprojekt om lustgas och fortsatt deltagit i det nationella lustgasnätverket samt anordnat en träff på Ryaverket.

Gryaab har planerat för att starta en pilotanläggning med termofil rötning för att minska metanavgången från Ryaverkets slamlagring. Pilotanläggningen kommer tas i drift under hösten 2025. Under året har Gryaab också deltagit i ett SVU-projekt där erfarenheter från anläggningar i Norden som drivs med termofil rötning sammanställts.

Gryaab har även fortsatt undersökt möjligheterna att ersätta den befintliga kolkällan (fossil metanol) med fossilfria alternativ. Ett examensarbete har genomförts där olika kolkällor har testats i liten pilotskala. En handlingsplan för övergång till helt fossilfri kolkälla till 2030 har utarbetats och under hösten 2025 kommer en hållbarhetsanalys att genomföras för att identifiera vilken fossilfri kolkälla som faller bäst ut.

Gryaab har även utrett möjligheterna att styra inpumpningen av avloppsvatten utefter effektbegränsning i staden.

Utöver dessa konkreta åtgärder och utredningar bedöms det även vara viktigt från klimatsynpunkt att följande aktiviteter och att samarbeten fortgår:

- Arbete med hållbarhetsanalyser
- Att använda betong med låg klimatpåverkan
- Gryaab, Kretslopp och Vatten och DHI:s samarbete kring flödesmodellen Future City Flow
- Gryaab och KOV:s samarbete kring bräddoptimering
- Gryaab och KOV:s samarbete för hållbar hantering av vattenverksslam.

Gryaab har som arbetsplats arbetat med bland annat ersättning av dieslbilar i fordonsflottan till el- och gasbilar och med att erbjuda vegetarisk kost vid konferenser och dylika tillfällen.

Utveckling av målområde

För 2025 finns ett utvecklingsmål om att genomföra åtgärder som går i takt med ägarnas miljö- och klimatprogram. Vid en intressekonflikt mellan mål för klimat och utsläpp till recipient ska klimatet prioriteras. Reningen av fosfor, kväve och

BOD ska dock utföras på ett sätt som uppfyller miljötilståndet. Åtgärder som planeras för 2026 är bla följande:

Gryaab ska fortsätta mäta och följa utvecklingen gällande lustgasutsläpp från Ryaverket samt utreda vilka möjligheter det finns att begränsa dessa.

Gryaab ska under åren 2025-26 utreda möjligheten till termofil rötning genom att driva pilotförsök.

Gryaab bedöms i övrigt genom sitt arbete ligga på en god måluppfyllelse utan att vidta ytterligare åtgärder.

35.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Nuvarande arbete

Genom att rena avloppsvattnet idag och framtiden bidrar Gryaab till att skapa förutsättningar för hälsa, bostäder, utbildning och andra områden som påverkar välfärden i positiv riktning.

Utveckling av målområde

Gryaab bedöms utifrån sin begränsade påverkan och sitt nuvarande arbete ligga på en god måluppfyllelse utan att vidta ytterligare åtgärder. Gryaab kommer fortsätta sitt nuvarande arbete på området.

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

Nuvarande arbete

Gryaab arbetar systematiskt med alla förekommande arbetsmiljöfrågor och följer lagstiftning, riktlinjer och rutiner. Gryaab genomför arbetsmiljöronder årligen vars resultat följs upp och åtgärdas löpande. Gryaab fångar upp arbetsmiljöfrågor genom APT och medarbetarsamtal samt genom regelbundna temperaturmätningar vilket möjliggör proaktivt arbete med hälsa- och arbetsmiljö utifrån det resultat som framkommer. Bolaget har friskvårdsbidrag, samtalsstöd och en idrottsförening som ordnar trivselhöjande aktiviteter. Tillbud, olyckor och riskobservationer följs upp systematiskt.

Gryaab accepterar inte att någon medarbetare blir utsatt för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier på arbetet. Diskrimineringslagen ställer också krav på att arbetsgivare ska vidta aktiva åtgärder för att motverka diskriminering. Åtgärderna som görs är till för att ändra på strukturer som kan leda till diskriminering och uteslutning. Gryaab arbetar aktivt med värdegrundsrelaterade frågor som möjliggör ett gott arbetsklimat.

På Gryaab ska inga osakliga löneskillnader finnas mellan kvinnor och män. 2024 hade bolaget, precis som tidigare år, jämställda löner på både medarbetar- och chefsnivå. Det visar den lönekartläggning som genomförs varje år i samband med löneöversynen. Lönekartläggningen för 2025 kommer att göras under hösten 2025.

Under hösten 2024 fick Gryaab:s medarbetare, för andra året i rad, möjlighet att delta på kursen "Ett hållbart arbetsliv" som är en förebyggande insats i syfte att bland annat främja god hälsa och arbetsmiljö samt att ge verktyg att uppnå balans mellan arbete och fritid.

Gryaab har även infört arbetstidsmodellen 80/90/100 som för bolaget innebär att medarbetare som fyller 63 år har möjlighet att arbeta 80%, få 90% i lön och 100% avsättning till tjänstepensionen. Syftet är att bidra till ett långsiktigt hållbart arbetsliv och bättre hälsa genom att ge medarbetare en mjukare övergång till pension samt bidra till en ökad kompetensöverföring mellan mer erfarna medarbetare och mindre erfarna medarbetare.

Utveckling av målområde

Gryaabs arbetsmiljö och arbetsvillkor är goda och det saknas inga behov av större förändringar. Gryaab bedöms därför ligga på en god måluppfyllelse utan att vidta ytterligare åtgärder. Gryaab kommer fortsätta sitt nuvarande arbete på området och se över uppföljningen av genomförda riskbedömningar för än högre kvalitet i måluppfyllelsen.

36 Renova AB

36.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Renovas bidrag till målet är kopplat till det vi gör inom ramen för oss som arbetsgivare.

Att skapa trygga arbetsplatser är en förutsättning för att lyckas i vårt arbete med Delaktigt förbättringsarbete. Vi mäter och följer upp psykologisk trygghet i våra arbetsgrupper i samband med vår medarbetarenkät.

Möjlighet till delaktighet förutsätter, förutom en trygg och tillitsfull arbetsmiljö, också att man har tillräcklig förmåga att prata och förstå svenska. Genom att anställa en egen språkpedagog bidrar vi till det.

36.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Renovas bidrag till målet är kopplat till det vi gör inom ramen för oss som arbetsgivare.

Renova anställde under förra året en språkpedagog som undervisar våra medarbetare i svenska för att de ska nå upp till önskad språknivå. Detta för att minska risken för olyckor och för att öka inkluderingen på arbetsplatsen. Utöver undervisningen är uppdraget att bidra till att Renova blir en språkutvecklande arbetsplats vilket innebär att chefer och kollegor har kunskap och förståelse för språkutveckling.

Renovas likabehandlingsarbete inriktas i stor utsträckning på arbete med normer med olika fokus olika år. I år har vi fokus på NPF och psykisk ohälsa. Förra årets fokusområde var etnicitet och hudfärg. Intresset för att delta i likabehandlingsarbetet har ökat.

36.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

För att säkra kompetensförsörjningen arbetar vi aktivt med alla delar i vår kompetensförsörjningsprocess; attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla. För att vara en attraktiv arbetsgivare behöver vi lyckas i alla dessa delar och medvetet vårda Renovas arbetsgivarvarumärke.

Renova har tagit fram en strategi för Employer branding. I denna definieras tre bristyrken; miljöarbetare, drifttekniker och mekaniker och i årshjulet med konkreta aktiviteter kommer vi främst att fokusera på dessa. Vi har stärkt vår synlighet i digitala media samt på fysiska mötesplatser där våra målgrupper befinner sig. Vi har genomfört en nollmätning för att kunna följa hur attraktiviteten för Renova som arbetsgivare ser ut på längre sikt. Renova har tagit fram en vägledning för hur vi kommunicerar Renova som arbetsplats och arbetsgivare. Denna kallar vi "Ett jobb med mening"

I utvärdering av rekryteringen till sommarvikarier för miljöarbetare ser vi att antal kvalificerade ansökningar ökar. Detta tror vi beror på en lyckad kampanj i social

media men också på den rådande lågkonjunkturen.

För att stärka arbetet med kompetensförsörjningen håller vi på att starta upp Renovaakademin vars uppdrag är att säkerställa kompetens genom att bredda rekryteringsbasen, utbilda i egen regi samt arbeta med att behålla och utveckla befintliga medarbetare. Konkreta projekt och uppdrag är att ta fram eller utveckla:

- Yrkeskompetensbevis fortbildning i egen regi.
- Egen kranförarutbildning
- Olika vägar för befintliga och nya medarbetare att genom Renova utbildas till miljöarbetare med C-körkort och YKB
- Yrkesvalidering för medarbetare på återvinningscentralerna med mål att utfärda ett yrkesbevis från Myndigheten för yrkeshögskolan. Renova deltar också i utvecklingsarbetet av branschvalidering tillsammans med Sobona.
- Renova språklyft för medarbetare som behöver höja sin nivå i svenska språket.

Vi fortsätter vårt arbete med att minska sjuktalen och mängden olyckor som en del att klara kompetensförsörjningen. Renova har valt att fokusera extra på vårt säkerhetsbeteende på Renova med mål att 2027 ha minskat mängden olyckor med 75% från startåret 2023.

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

Renovas uppdrag är att säkerställa en väl fungerande avfallshantering vilket är en förutsättning för ett fungerande lokalsamhälle där bland annat lokala miljöfrågor är centrala. Renova bedömer inte att företaget har någon möjlighet att påverka bostadsbristen.

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

Avfallet i samhället ger vid energiförbränning upphov till koldioxidutsläpp, varav ca 40% är fossil. Då det krävs kraftiga reduceringar av utsläppen och trenden att avfall och specifikt plastavfallet inte bedöms minska i den takt det skulle krävas pågår utredning och planering för införande av CCS/CCU (Carbon Capture and Storage, CCS and Carbon Capture and Utilization, CCU).

Renovas styrelse har under 2024 tagit ett inriktningsbeslut om att införa koldioxidinfångning. Ärendet har även hemställts till ägarkommunerna för deras principiella ställningstagande till en implementering av CCUS-teknik. Hemställan rekommenderade en implementation på en av fyra linjer till 2030 med möjlighet till ytterligare implementation när det bedöms rimligt och önskvärt av ägarna. En tydlig majoritet av ägarkommunerna har sagt ja till att vidare utreda en eventuell framtida implementation av CCUS-teknik. Renova kommer de närmaste åren att fortsätta arbetet med att utreda och klarlägga förutsättningar och möjligheter med ett införande av koldioxidinfångning under 2030.

Differentierad prislista är införd för sortering av brännbart avfall. De kunder som minskar förekomsten av plast i sitt avfall får en lägre kostnad för förbränningen av avfallet än de som lämnar fossilt avfall.

För att öka cirkulära flöden arbetar Renova för att hitta avsättning för material som tidigare inte sorterats. Vi har dessutom ökat mängden material där Renova själva sorterar ut material som lämnas osorterat av verksamheter.

Fordonsflottan har sedan 2015 varit fossilfri, där biodiesel (HVO) är det bränsle som används mest. Även om det i ett systemperspektiv inte är stor skillnad mellan biodiesel och eldrivna fordon avseende koldioxidutsläpp, så finns en plan på att ställa om till fordon som driv på el eller biogas. Miljömässigt så är fördelen med elfordon mindre utsläpp av partiklar och NOx, samt lägre buller. Fler elfordon är beställda under året och laddstolpar är under uppförande. Dock har takten av införande varit lägre än planerat, beroende på att det inte finns relevanta fordon på marknaden att beställa.

36.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Renovas uppdrag är att säkerställa en väl fungerande avfallshantering vilket är en förutsättning för ett fungerande lokalsamhälle och välfärd.

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

Renova arbetar aktivt med arbetsmiljöfrågor i syfte att minska risken för ohälsa och olyckor. Målet är att minska mängden olyckor i verksamheten med 75%, från 160 olyckor per år (2023) till max 40 olyckor per år (2027). 2024 nådde vi delmålet på max 130 olyckor. Satsningen som görs, innebär, förutom vårt vanliga systematiska arbetsmiljöarbete, en satsning på Renovas säkerhetskultur och ett naturligt säkerhetsbeteende. I det ingår intern revision av vår arbetsmiljöintroduktion, efterlevnad av rutiner såsom ensamarbete och riskbedömning samt en kampanj som har namnet *Vi jobbar säkert*. Inom ramen för det arbetet har vi bland annat tagit fram ett APT-material som genomförs i samtliga grupper inom produktionen. Vi har samtidigt genomfört en undersökning (s k nollmätning) kring hur säkerhetsarbetet upplevs i grupperna. Undersökningen som genomförts som en enkät kommer att följas upp årligen under 2026 och 2027 för att kunna följa effekten av vårt arbete. Vi har också genomfört en satsning under namnet *Snacka om brott* med målet att öka kunskapen och därmed benägenheten att polisanmäla när man blir utsatt för brott inom ramen för sin yrkesroll.

Vi ser ledarskapet som en viktig förutsättning att lyckas. Alla nya chefer genomgår därför samma program som befintliga chefer för en inkluderande och trygg arbetsplats. Inom ramen för vårt likabehandlingsarbete har vi under året neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) och psykisk ohälsa som fokusområde. Syftet är att fortsätta utveckla vårt arbete med att vara en arbetsplats för alla genom att öka kunskapen och skapa en förståelse för olikheter och olika förutsättningar i arbetet. Samtliga chefer och gruppleddare har genomgått utbildning inom området NPF. Vi har ännu inte hunnit se några effekter av arbetet.

37 GREFAB

37.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

1. **Grefab arbetar för att så många som möjligt ska kunna förverkliga drömmen om ett upplevelserikt båtliv**
Grefabs hamnar erbjuder inbjudande, trygga och hållbara marina miljöer där alla vill vistas
Grefab erbjuder möjligheter att teckna båtplatsavtal för alla kommunmedlemmar i Ägarkommunerna Göteborg, Mölndal, Partille och Ale.
Tillgången på plats varierar mellan hamnarna och efter att först stå i kö erbjuds kunder sedan plats.
Grefab sponsrar passalen som därigenom kan erbjuda barn och unga möjlighet att komma ut i båt. Grefab sponsrar dessutom Maritiman som kan sänka kostnaden för skolklassers besök på utställningen.
2. Delaktigheten och engagemanget hos allmänhet och kunder handlar oftast om tillgänglighet och den egna båtplatsen.
Parkeringsfrågan är ständigt aktuell och en viktig möjliggörare för bolaget och kunderna. En båt är att jämföra med ett boende och ställer liknande krav på parkering och möjligheten att frakta utrustning mm till båten.
Grefab bevakar platserna och kan i några hamnar upplåta parkering även för badande och andra besökare utan att det inkräktar på möjligheten för kunderna.
Avfallsfrågan kräver kommunikation och möjligheter för kunder att informeras och förstå hur Grefab tillsammans med Nämnden för Kretslopp- och vatten tillsammans skapar hållbara förutsättningar för båtägare i Göteborgs hamnar.

37.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

1. **Grefab arbetar för att så många som möjligt ska kunna förverkliga drömmen om ett upplevelserikt båtliv**
Grefabs hamnar erbjuder inbjudande, trygga och hållbara marina miljöer där alla vill vistas
2. Grefab investerar i sina anläggningar i syfte att tillgängliggöra och säkra alla delar i hamnarna. Bryggorna görs bredare och logistiken i hamnen diskuteras så att inte säkerheten äventyras.
Anläggningarna välkomnar besökare med och utan båt och hoppas med detta skapa intresse för ett framtida båtliv.
2024 invigdes en flytbrygga i Hinsholmskilen. Hinsholmskilen har upplåtits för besöksparkering till Saltholmen.

37.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

1. **Grefab arbetar för att så många som möjligt ska kunna förverkliga drömmen om ett upplevelserikt båtliv**
Grefab har kunnig, trevlig och serviceinriktad personal.
2. Personalen på Grefab utbildas internt. Bolagets verksamhet är starkt specialiserad och det är oftast svårt att rekrytera extern personal med rätt kompetens. Grefab har därigenom utvecklat ett arbetssätt i vilket personalen i arbetet på alla nivåer ges kunskap om branschen, utmaningar och genomförande av delarna och behoven hela året.

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

Grefab arbetar för att så många som möjligt ska kunna förverkliga drömmen om ett upplevelserikt båtliv

Grefabs hamnar erbjuder inbjudande, trygga och hållbara marina miljöer där alla vill vistas

1. Grefab har inom sitt uppdrag arbetat med målet genom att vårda anläggningarna och utveckla värden som leder mot målet.
2. Grefab använder resurser för att vårda sina ansvarsområden och erbjuda dessa för rekreation för främst sina kunder men även för besökare.

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

1. **Grefab arbetar för att så många som möjligt ska kunna förverkliga drömmen om ett upplevelserikt båtliv**
Grefabs hamnar erbjuder inbjudande, trygga och hållbara marina miljöer där alla vill vistas
2. Grefab arbetar sedan 2013 systematiskt med sitt miljö- och hållbarhetsarbete. En utmaning i arbetet är att med den begränsade rådighet bolaget har över kunders båtar och beteende vara tydlig och erbjuda tjänster vilka leder till klimatomställning.

Grefab erbjuder spolplattor i de hamnar där båtar ställs upp för vintern. Alla båtar som ställs upp på Grefabs område har spolats av och spolvattnet har renats och ev slam från brunnar deponerats. I hamnarna finns avfallsmottagning för hushållsavfall, farligt avfall och toalettavfall. ordningen ställer stora krav på samarbetet med Kretslopp och vattennämnden. Miljöförvaltningen kräver genom sin roll som ansvarig för avfallsplaner att bolaget skall ta emot farligt avfall i sina hamnar medan Kretslopp och Vattennämndens personal då ställer krav som är svåra för Grefab att uppfylla fullt ut.

Genom att fokusera på att minska spridningen av gifter till miljön bidrar bolaget till att vara föregångare i omställningen mot bevarande av den biologiska mångfalden.

Elektrifieringen i anläggningarna har under året tagit fart och under 2025 har Grefab fortsatt installera drygt 200 laddplatser för våra kunder med

betallösning. Bolaget har också etablerat laddmöjligheter för externa besökare med laddbehov. Bolaget har fortsatt installera betallösningar i fler hamnar.

Grefab har tillsammans med miljöförvaltningen tagit fram en rapport för hållbara fritidshamnar. Bolaget bidrar med sin stora erfarenhet av båtbranschen och nyanserar härigenom fritidshamnens miljöpåverkan genom att i rapporten ta med och fokusera på det arbete som görs varje dag för att öka hållbarheten i båtbranschen.

Grefab arbetar dessutom tillsammans med Miljöförvaltningen i ett annat uppdrag där vi gemensamt skall arbeta fram en modell för miljödifferenterad båtplatsavgift.

37.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

1. **Grefab arbetar för att så många som möjligt ska kunna förverkliga drömmen om ett upplevelserikt båtliv**

Grefab strävar efter att vara det självklara valet av fritidshamn

2. Båtliv är en viktig del av välfärd i kustnära områden. Det skapar på ett hållbart sätt möjligheter för kommunmedlemmar att komma nära de marina områden som är viktiga för ett hållbart förhållande till naturen. Kostnader för båtliv behöver ses över och kraven på båtägare som ambassadörer och skyddare av framtida möjligheter till upplevelser på havet måste ställas mot bilden av båtägare som miljöfaror.

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

Grefab arbetar för att så många som möjligt ska kunna förverkliga drömmen om ett upplevelserikt båtliv

Grefab har kunnig, trevlig och serviceinriktad personal

1. Grefab har ett välutvecklat arbetsmiljöarbete där information från ronder, tillbud och övriga situationer hanteras tillsammans med personalen.
2. Den tillit som lämnas till medarbetare i planering, utförande och uppföljning bidrar till en situation av upplevt goda arbetsvillkor där personalen väljer att stanna länge inom bolaget.

38 Göteborgs Spårvägar AB

38.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Göteborgs Spårvägar deltar i nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex. Jämställdhetsindex visar hur jämställda arbetsvillkor, arbetsmiljö och anställningsvillkor vi har i vår organisation. I den senaste mätningen visade resultaten att Göteborgs Spårvägar tillhör de tio procent bästa arbetsgivarna i Nyckeltalsinstitutets kartläggning av jämställda arbetsvillkor för män och kvinnor i svenskt arbetsliv. Göteborgs Spårvägar jobbar aktivt inom områden som berör relationen medarbetare och närmsta chef, relationer mellan kollegor samt de årliga processerna för medarbetarsamtal, lönerrevision, arbetsmiljöronder och APT som är viktiga för att nå framgång i jämställdhet. Göteborgs Spårvägar är dessutom aktiva partner med West Pride där GS årligen deltar i Pride-veckan och pride-paraden, vilket är ett viktigt arbete för att driva frågor kopplat till HBTQIA+, mångfald och inkludering.

38.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Ej tillämplig.

38.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Göteborgs spårvägar har en kompetensförsörjningsstrategi med tillhörande handlingsplan. Bristyrken inom bolaget har varit främst förare och tekniker. Den handlingsplan som kopplats till förarförsörjning har gett goda resultat i form av minskad personalomsättning och högre HME. Satsningar på lön, marknadsföring, mm har också gett effekter på inflödet av personal där bolaget tillsatt utbildningsplatser i betydligt högre grad än tidigare och där examinationsgraden också ökat. Bolaget har tagit fram en process och etablerat arbetssätt för att följa upp förarförsörjningsprocessen och dess ingående steg. Dess åtgärder har lett till att vi nu är i balans när det gäller förare på bolaget. Vi har fortsatt en utmaning när det gäller tekniker inom infrastrukturuområdet och vi fortsätter det systematiska arbete för att komma ikapp där.

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

Ej tillämplig.

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

Göteborgs spårvägar erbjuder ett kollektiva resor som drivs av el från förnybara källor.

Göteborgs spårvägar följer bolagets klimatavtryck och analyserar förändringar i data för att kunna fatta beslut om de mest effektiva åtgärderna. Under våren har ett projekt som syftar till att minska bolagets energianvändning drivits med goda resultat. Under projektets pilotperiod på en månad sparades 100 000 kWh. Projektet kommer utvidgas framöver.

Vid analys av föregående års klimatavtryck upptäcktes förhöjd användning av köldmedia vilket tydde på diffusa läckage från kylsystem i fordon. Bolaget arbetar med åtgärder för att tät systemen.

Bolaget har föreslagit lösningar som kan bidra till biologisk mångfald i pågående fastighetsutvecklingsprojekt. Mer arbete behövs framåt för att identifiera verkningsfulla åtgärder på området.

38.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Ej tillämplig.

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

Arbetsmiljöfrågorna är viktiga för Göteborgs Spårvägar. Bolaget genomför varje år enkätundersökningar (HME, hållbart medarbetarengagemang). Engagemang i arbetet med medarbetarenkäten har ökat de senaste åren och svarsfrekvensen har ökat betydligt från dryga 60 % till dryga 85 % över ett antal år. Sedan 2017 ses en uppåtgående trend på HME (utfall 2024: 74 2025 års mätning genomförs senare i höst) även om bolaget har en bra bit kvar till målvärdet som är satt till 81. Extra positivt i år är att bolagets största avdelning, Trafikpersonal och service, HME har ökat jämfört med tidigare år. Fokusområden sedan 2022 har varit organisatorisk tillit och intern kommunikation. De områdena visar på de största förbättringarna sedan föregående år. Under 2025 sattes fokus på att genom chefskopet stärka våra chefer och skapa goda organisatoriska förutsättningar för dem.

Under 2023 och 2024 år har en extra lönesatsning gjorts på föraryrket. Bolaget är nu i balans när det gäller antalet förare.

39 Försäkrings AB Göta Lejon

39.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Bolaget arbetar proaktivt inom det trygghetsskapande området bland annat genom deltagande i BID (Business improvement district) Gamlestaden och BID Tynnered samt i nätverket *Säkra platser* vars fokus är kunskapsspridning inom situationell brottsprevention.

Bolaget hade under våren på sin nätverksträff för förvaltningar och bolags försäkringskontakter två pass avseende kontinuitetshantering samt säkerhet i en ny tid.

Bolaget ser att även om stadens totala skadekostnad för glaskross, splitter och vandalisering minskat något så ligger det på en relativt jämn nivå över tid samt att stöld/inbrott har en sjunkande trend.

39.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Bolaget bedriver ett proaktivt arbete i syfte att minska skadorna i stadens alla områden och på detta sätt kunna bidra till målet att minska segregationen.

Vidare så översätter bolaget information om stadens barn- och elevolycksfallsförsäkring till fem språk för att informera alla barn och vårdnadshavare om möjligheten till ett bra grundskydd vid olycksfall.

39.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Bolaget ska vara en modern arbetsgivare som attraherar och behåller rätt kompetens. Bolaget måste arbeta aktivt både på kort och lång sikt för att Göta Lejon ska vara en attraktiv arbetsgivare, för att behålla personal och för att kunna rekrytera. Denna fråga adresseras genom flera aktiviteter i bolaget och bedöms kvartalsvis i separata KPI:er.

Bolaget tar fram en årlig kompetensutvecklingsplan för att säkra kompetensförsörjningen i relation till bolagets uppdrag.

Bolaget samarbetar med rekryteringsföretag som är specialiserade på försäkringssektorn för att aktivt söka efter lämpliga kandidater. Annonsering är inte tillräckligt för att hitta den kompetens bolaget behöver.

Göta Lejons bemanningsplan uppdateras årligen för att säkerställa att rekryteringsprocessen inleds i god tid inför framtida pensioneringar.

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

Bolaget bidrar med expertis och sakkunskap avseende risk- och försäkringsperspektivet vid planering av ny- och ombyggnad inom den gröna

omställningen, t ex avseende höga trähus och ny teknik som solceller och batterianvändning.

Bolaget har tagit fram faktablad för höga trähus och batterihantering samt att bolagets faktablad för solcellsanläggningar är uppdaterat och mer omfattande än tidigare version.

Bolaget ser att antalet frågor från stadens förvaltningar och bolag ökat inom området för att bäst kunna bygga hållbart men även säkert men har i övrigt inte mycket rådighet i frågan.

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

Bolaget bidrar med expertis och sakkunskap avseende risk- och försäkringsperspektivet vid planering av ny- och ombyggnad inom den gröna omställningen, t ex avseende höga trähus och ny teknik som solceller och batterianvändning.

Bolaget har tagit fram faktablad för höga trähus och batterihantering samt att bolagets faktablad för solcellsanläggningar är uppdaterat och mer omfattande än tidigare version.

Bolaget arbetar proaktivt och skadeförebyggande kopplat till stadens klimatanpassning, bland annat genom deltagande i stadens klimatanpassningsnätverk samt att tillföra försäkrings- och riskperspektiven vid ny- eller ombyggnation.

Bolaget ger stadens förvaltningar och bolag skadeförebyggande rekommendationer avseende klimatanpassning vid riskbesikningar och råd i bland annat form av riskseminarier och faktablad.

Bolaget ser att stadens förvaltningar och bolag använder rekommendationerna, men har i övrigt inte mycket rådighet i frågan.

39.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Genom bolagets barn- och elevolycksfallsförsäkring, som täcker samtliga barn i Göteborgs Stad, bidrar vi till mer jämlika levnadsförhållanden. Bolaget upphandlar försäkringen i syfte att ge ett så bra skydd som möjligt till stadens barn och elever.

I Göta Lejons grunduppdrag ingår att bidra till minskade skador genom att bland annat höja riskmedvetenheten inom staden. Färre skador leder till färre avbrott i välfärdens verksamheter. I bolagets uppdrag ingår också att försäkra/riskfinansiera stadens tillgångar så att när skador väl inträffar ska de få så liten ekonomisk effekt som möjligt på stadens verksamheter. Försäkringen ska också bidra att minska de störningar i verksamheterna som skador kan ge.

I övrigt har bolaget som ett internbolag i staden inte mycket rådighet i frågan.

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

Bolaget ska vara en modern arbetsgivare som attraherar och behåller rätt kompetens. Bolaget måste arbeta aktivt både på kort och lång sikt för att Göta Lejon ska vara en attraktiv arbetsgivare, för att behålla personal och för att kunna rekrytera. Denna fråga adresseras genom flera aktiviteter i bolaget, till exempel bolagsdagar, APT för alla medarbetare och täta avstämningssamtal samt bedöms kvartalsvis i separata KPI:er.

Bolaget arbetar kontinuerligt med systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och använder en Stratsys-modul för att strukturera arbetet.

Bolaget gör förutom medarbetarenkäten även puls-enkäter för att fånga upp synpunkter på arbetsmiljön från medarbetarna. Resultaten har varit goda under året.

Varje medarbetare har en personlig utvecklingsplan.

40 Göteborgs Stads Leasing AB

40.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

GSL agerar inte direkt mot medborgarna utan fungerar som ett stöd till samtliga verksamheter genom sitt grunduppdrag att tillgodose finansieringslösningar för fordon och lösören samt interna transporter i staden av framför allt mat till skolor och äldreomsorg samt post. GSL bidrar alltså till måluppfyllelse främst genom sitt grunduppdrag. I övrigt ska bolaget vara föredöme i jämställdhets- och mångfaldhetsarbetet.

40.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

GSL är en integrationsarbetsplats vilket bidrar till att bryta segregation genom att möjliggöra för fler att få arbete vilket är en av faktorerna för minskad segregation. Det är viktigt att GSL också skapar goda förutsättningar att utföra sitt arbete, av den anledningen fortsätter bolaget satsningen på språkhöjande utbildning i svenska.

40.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Utifrån helastadenperspektivet bidrar GSL till måluppfyllelse genom sina tjänster för att möjliggöra att förvaltningar och bolag kan fokusera på sitt grunduppdrag. GSL kan hantera deras frågor/arbete inom transporter, leasing, hantering av deras fordon.

Internt har vi tagit fram en kompetensförsörjningsplan som gäller till och med 2026. Planen revideras årligen.

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

GSL bedöms inte kunna bidra väsentligt till måluppfyllelsen.

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

GSL har en viktig roll i arbetet med att ställa om Göteborgs Stad till att bli mer cirkulärt. GSL driver strategin Cirkulär ekonomi och genom den stöttas hela staden i denna omställning. Även inom GSL sker omställningen då vi ska ta fram cirkulära affärsmodeller för både finansiell och operationell leasing. Ett annan viktig roll är drivandet av Tage, där en definierad plan för hur Tage ska bidra till målet klimatavtryck nära noll 2030 ska tas fram och genom uppdraget att inkludera tvätt-, reparations och renoveringsmöjligheter i tjänsten.

40.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

GSL möter Göteborgarna genom våra kunder som är förvaltningar och bolag. Vi arbetar med att höja nivån på våra tjänster för underlätta för kunden och därmed förbättra för medborgarna.

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

Göteborgs Stad eftersträvar en god arbetsmiljö och bra arbetsvillkor. Det är en strategisk viktig fråga för staden som attraktiv arbetsgivare eftersom det skapar förutsättningar för den framtida kompetensförsörjningen och ett hållbart arbetsliv. Det är även ett viktigt konkurrensmedel och en effektivitetsfråga för att kunna möta förväntningarna på vad vi ska leverera i våra uppdrag. För att rekrytera och behålla personal ska GSL erbjuda en hälsofrämjande arbetsplats. Det bidrar även till att minska både korta och långa sjukskrivningar. Anställda ska ha goda arbetsvillkor, bra arbetsmiljö och trygga tillsvidareanställningar. Medarbetarna ska erbjudas en god arbetsmiljö och hållbara arbetsvillkor. GSL ska präglas av en tillitsbaserad styrning och innebörden och fördelningen av arbetsmiljöuppgifter ska vara tydlig. För att säkra kompetensförsörjningen ska GSL bland annat erbjuda löpande utbildningar och kompetensutveckling.

Vi bedriver systematiskt arbetsmiljöarbete och tar fram arbetsmiljömål- och aktiviteter för att främja en bra arbetsmiljö med goda arbetsvillkor.

GSL har stärkt de organisatoriska förutsättningarna genom att tydliggöra organisationen, höjt kompetensen och förstärkt ledarstrukturen.

Vi bedömer måluppfyllelse som god vilket bekräftas i årliga - och löpande medarbetarundersökningar. Vi ser även en tillfredsställande personalomsättning. Sjukfrånvaro och antal skador och olyckor visar att vi har en hälsosam arbetsplats.

41 GS Buss AB

42 GS Trafikantservice AB

43 Boplats Göteborg AB

43.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Boplats har som mål att genomföra insatser som underlättar för de bostadssökande att ge synpunkter på förmedlingstjänsten. Just nu utvecklar Boplats möjligheter till att inhämta inspel och synpunkter från bostadssökande genom bättre enkätfunktioner i samband med moderniseringen av det nya verksamhetssystemet. Detta för att öka bostadssökandes inflytande och påverkan på webbplatsen.

43.1.1.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Boplats Väst har under året förslagit att bostadskön ska vara avgiftsfri för unga i åldern 17-21 år. Förändringen förväntas ge en positiv effekt utifrån social hållbarhet och bedöms ligga i linje med fullmäktiges mål att bryta segregationen. Förslaget har tillstyrkts i Stadshuset och väntar på att behandlas i kommunstyrelsen under september månad.

43.1.1.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Boplats Väst upplever inga svårigheter vid rekrytering. För varje utannonserad tjänst kommer det in tillräckligt många kvalificerade ansökningar. Bolaget bedömer att det finns goda möjligheter att utföra grunduppdraget och ser idag inget behov av åtgärder. Utifrån ett hela-staden-perspektiv finns det stöd som krävs för att Boplats Väst ska klara kompetensförsörjningen.

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

Boplats system för bostadsförmedling ska enkelt kunna förverkliga en kommuns bostadspolitik genom att erbjuda övertag av bostadskö, internkö, villkors- och företrädeshantering och validering av bostadssökandes uppgifter. Bedömningen är att Boplats idag kan leverera dessa funktioner.

Under 2025 har Boplats fortsatt arbetet med att modernisera systemet för att göra funktionerna mer användarvänliga och effektiva.

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

Under 2025 har bolaget upprättat en riktlinje för miljö-, klimat- och hållbarhet där bolagets miljöpåverkan analyserats samt sammanför dokumentation och förhållningssätt som relaterar till miljö, klimat och hållbarhet.

43.1.1.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Boplats förmedlingstjänst för bostäder ska kunna användas av samtliga medborgare oavsett bakgrund eller förutsättningar. Under 2024 påbörjades en omfattande modernisering av webbplats och verksamhetssystem för att bland annat göra den mer tillgänglig och användarvänlig. Under 2025 har arbetet fortsatt och intensifierats, de nya plattformarna beräknas vara klara under kvartal 1 2026.

Bolaget har också identifierat och implementerat regelförändringar som ger bostadssökande större möjligheter att kunna behålla sina ködagar vid händelse av att de missat att betala årsavgiften för bostadskon.

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

Bolaget har som policy att alltid delta i stadens medarbetarenkäter och aktivt arbeta med resultatet. Boplats har förberett för att införa korta temperaturmätningar som skickas till all personal varannan vecka, med syfte att ständigt arbeta med och följa upp aktuella frågor kopplat till arbetsmiljö.

Boplats har genomfört skyddsronde för fysisk arbetsmiljö, samt en enkät om organisatorisk och social arbetsmiljö. Syftet med dessa aktiviteter är att identifiera och bedöma både fysiska och organisatoriska risker i arbetsmiljön, samt att föreslå åtgärder och fördela ansvar för att säkerställa en trygg, hälsosam och funktionell arbetsplats. Riskbedömningen har kategoriserats som låg.

Beredskap för särskilda ändamål (tkr)	Budget	Utfall perioden	Prognos helår	Avvikelse
Allmän reserv*	182 700	37 300	182 700	0
Beredskap ökade kostnader justeringar enligt finansieringsprincipen**	12 400	12 400	12 400	0
Kommuncentral riskpost, investeringsrelaterade driftskostnader	26 200	0	26 200	0
Beredskap fördelning statliga medel schablonmedel***	36 000	36 000	36 000	0
Öka informationsflödet till brottsbekämpning***	800	0	800	0
Nya socialtjänstlagen****	3 600	3 600	3 600	0
Summa beredskap för särskilda ändamål	261 700	89 300	261 700	0

* Ursprunglig budget 246 000 tkr. 22 400 tkr upplöstes i kompletteringsbudget feb (KS 2025-03-26 §264 och KF 2025-03-27 §135), 14 900 tkr upplöstes i kompletteringsbudget maj (KS 2025-06-11 §558 och KF 2025-06-18 §372). Reserven har även minskats med 26 000 tkr avseende Nordosts och Sydvästs ianspråktagande av eget kapital (Nordost -10 mnkr och Sydväst -16 mnkr).

**Medel har använts för att förstärka nämnders kommunbidrag, i enlighet med beslut i kompletteringsbudget februari

*** Medel har använts för att förstärka nämnders kommunbidrag, i enlighet med beslut i kompletteringsbidraget maj

****Avsatta medel i kompletteringsbudget februari

*****Avsatta medel i kompletteringsbudget februari har använts för att förstärka nämnders kommunbidrag, i enlighet med beslut i kompletteringsbidraget maj

Budgeterade kostnader för särskilda ändamål (tkr)	Budget	Utfall perioden	Prognos helår	Avvikelse
Revisorskollegiet	43 753	29 169	43 753	0
Indexering infrastrukturella avsättningar	3 500	7 228	25 032	-21 532
Bidrag politiska partier	33 694	21 470	33 694	0
Lindholmen science park, grundfinansiering (aktieägartillskott)*	3 400	3 000	3 400	0
Lindholmen science park Visual Arena	3 200	2 133	3 200	0
Göteborgs Symfoniker bidrag	2 500	2 500	2 500	0
Win Win Gothenburg sustainability award	1 500	1 500	1 500	0
Kommunövergripande avgifter	65 685	43 116	65 685	0
Räddningstjänsten brandvatten	4 365	2 910	4 365	0
Medlemsavgift räddningstjänsten	408 800	238 787	408 800	0
Pensioner Räddningstjänsten	92 200	83 898	68 062	24 138
Stärkt Klimatanpassning	10 000	3 722	10 000	0
Samordningsförbundet	15 375	11 276	15 375	0
Arenauppdraget	10 000	3 722	10 000	0
Krisberedskap och civilt försvar, förmågehöjande åtgärder	15 000	832	15 000	0
Kapitalkostnader	930 000	598 841	920 000	10 000
Förstärka arbetet med jämlikt Göteborg	3 000	3 000	3 000	0
Avsättning för arbetstidsinnovationer	30 000	20 000	30 000	0
Pensionskostnader	2 935 000	1 914 584	2 757 300	177 700

BILAGA – Uppföljning av kommuncentrala medel delår augusti 2025

Finansiering via intern pensionsavgift	-1 780 000	-1 166 995	-1 780 000	0
Avsättning för gränssnittsärenden	10 000	903	10 000	0
Avsättning för kulturhuset Vingen	4 000	4 000	4 000	0

Summa budgeterade kostnader för särskilda ändamål	2 844 972	1 829 596	2 654 666	190 306

**Ursprungligt belopp 3 000 tkr, har utökats med 400 tkr genom beslut i kompletteringsbudget februari*

Poster som hanteras genom beslut av andra nämnder/styrelser (tkr)	Budget	Utfall perioden	Prognos helår	Avvikelse
<u>Medel som hanteras av miljö- och klimatinämnden</u>				
Klimatkontrakt	700	675	700	0
<u>Medel som hanteras genom redovisning i kommunstyrelsens uppföljningsrapporter</u>				
Extern visselblåsarfunktion	700	243	700	0
Personal- och kompetensförsörjning	15 500	2 995	15 500	0
Kostnader för ordförandeskap STRING	750	805	805	-55
Etablering förutsättningar för AI	5 000	5 000	5 000	0
<u>Trygghetsfrämjande åtgärder</u>				
LOV 3 områden (kommunstyrelsen)	34 000	20 435	34 000	0
Förstärkt kamerabevakning (avropas Stadsmiljönämnden)	5 000	0	5 000	0
Samverkanslokaler (avropas kommunstyrelsen och socialnämnd centrum)	2 000	0	2000	0
Trygghetspott, avropas Kommunstyrelsen*	5 000	0	5 000	0
Trygghetspott, avropas Centrum	10 000	1 744	10 000	0
<u>Medel som hanteras genom beslut av Kretslopp- och vattennämnden</u>				
Dagvatten och skyfall	11 000	0	11 000	0
Kretslopp- och vattennämnden västsvenska paketet	2 000	0	2 000	0
Skattekollektivets eventuella övertagande av nedlagda deponier	1 000	0	1 000	0
Driftskostnader tillkommande anläggningar (skyfall)	300	0	300	0
<u>Medel som hanteras genom beslut av Stadsfastighetsnämnden som fördelar medlen mellan berörda nämnder</u>				
Evakuerings- och omställningskostnader	113 000	58 892	113 000	0
<u>Medel som hanteras genom beslut av stadsmiljönämnden</u>				
Enkelt avhjälpna hinder	10 000	3 687	10 000	0
Citysamverkan	1 000	0	1 000	0
Säsongsbelysning inom Citysamverkan	2 000	0	2 000	0
Driftskostnader tillkommande anläggningar	44 660	7 336	37 000	7 660

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

Fritidsbanker	13 000	4 664	13 000	0

Medel som hanteras genom beslut av Utbildningsnämnden, Grundskolenämnden och Stadsmiljönämnden

Sommarlovskort	33 000	11 896	33 000	0

Medel som hanteras genom beslut av Socialnämnd centrum

Beredskap ökade kostnader temporära bostäder	3 000	832	3 000	0

Medel som hanteras genom beslut av Exploateringsnämnden

Beredskap ökade kostnader temporära bostäder	17 000	11 333	17 000	0

Medel som hanteras genom beslut av Kulturförvaltningen och Förskolenämnden

Alfons Åbergs kulturhus	2 000	2 000	2 000	0

Medel som hanteras genom beslut av Utbildningsnämnden och Grundskolenämnden

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

Medel som hanteras genom beslut av Idrotts- och föreningsnämnden

Driftskostnader tillkommande anläggningar	20 500	4 623	20 500	0

Medel som hanteras genom beslut i Kulturnämnden

Driftskostnader tillkommande anläggningar	5 400	1 200	4 400	1 000

Medel som hanteras genom beslut av Socialnämnderna

Förstärkta helg- och lovaktiviteter**	13 000	2 561	13 000	0

Medel som hanteras genom beslut av Socialnämnd Hisingen

Finansiering brandoffrens anhöriga	1 000	1 000	1 000	0

Medel som hanteras genom beslut av Stadsfastighetsnämnden

Strategiskt markförvärv (Tillkommande medel kompletteringsbudget maj)	10 000	0	10 000	0

Stadsmiljönämnden, Kretslopp o vatten, Göteborg & Co

Avfallshantering Brännö (Tillkommande medel kompletteringsbudget maj)	500	0	500	0

Socialförvaltningarna

Stöd till biståndstillägg, sommartillägg barnfamiljer (Tillkommande medel kompletteringsbudget maj)	6 000	0	6 000	0

Summa poster som hanteras genom beslut av andra nämnder/styrelser	393 010	144 921	382 405	10 605

**Ursprungligt belopp 15 000 tkr avrop kommunstyrelsen. 10 000 tkr har omfördelats till Centrum genom beslut i kompletteringsbudget februari*

***Ursprungligt belopp 8 000 tkr, har utökats med 5 000 tkr genom beslut i kompletteringsbudget februari*

Finansiella kostnader och intäkter (tkr)	Budget	Utfall perioden	Prognos helår	Avvikelse
Allmän utdelning	350 000	0	350 000	0
Ränteintäkter bolag	1 367 100	345 945	1 450 000	82 900
Räntekostnader	-1 631 000	-352 818	-1 476 000	155 000
Övriga finansiella poster	-6 000	-9 569	-2 200	3 800
Internränta nämnder	960 500	235 491	980 000	19 500
Resultat koncernbanken	1 040 600	219 049	1 301 800	261 200



Delårsrapport aug 2025- nämnder och styrelser

Bilaga 3: Minskad administration och digitalisering

Innehållsförteckning

1	Stadsbyggnadsnämnden.....	4
2	Exploateringsnämnden.....	6
3	Förskolenämnden	8
4	Grundskolenämnden	10
5	Idrotts- och föreningsnämnden.....	12
6	Inköps- och upphandlingsnämnden	13
7	Kommunledningen.....	15
8	Kretslopp och vattennämnden	17
9	Kulturnämnden.....	18
10	Stadsfastighetsnämnden.....	19
11	Miljö- och klimatnämnden	21
12	Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning	23
13	Nämnden för demokrati och medborgarservice	25
14	Nämnden för funktionsstöd.....	28
15	Nämnden för Intraservice	30
16	Socialnämnden Centrum	32
17	Socialnämnden Hisingen.....	35
18	Socialnämnden Nordost	38
19	Socialnämnden Sydväst	39
20	Stadsmiljönämnden	41
21	Utbildningsnämnden.....	44
22	Valnämnden.....	46
23	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden	47
24	Överförmyndarnämnden arvoden.....	49
25	Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)	50
26	Göteborg Energi AB.....	52
27	Förvaltnings AB Framtiden	53
28	Higab AB (koncern).....	54
29	Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB.....	57
30	Business Region Göteborg AB	58
31	Göteborg & Co (Klusterkoncernen)	59
32	Göteborgs Hamn AB.....	62
33	Gryaab AB	63
34	Renova AB.....	64

35	REFAB.....	65
36	Göteborgs Spårvägar AB.....	66
37	Försäkrings AB Göta Lejon.....	67
38	Göteborgs Stads Leasing AB.....	68
39	Boplats Göteborg AB.....	69

1 Stadsbyggnadsnämnden

1.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Förvaltningen har under flera år kontinuerligt arbetat för att minska administration och effektivisera i syfte att hushålla med ekonomiska resurser. Förvaltningen verkar för att dra nytta av ny stadsutvecklingsorganisation genom att samverka med övriga förvaltningar för att skapa effektivitet i processer och gemensamma arbetssätt. Initiativen syftar många gånger till att öka effektiviteten och kvaliteten i arbetet och genererar därför inte några direkta besparingar utan snarare en minskning av kvalitetsbristkostnader.

Ett arbete som pågår löpande består i att förvaltningen årligen prioriterar olika digitaliseringsprojekt vilka bedöms kunna leda till mer effektiva arbetssätt alternativt en ökad kvalitet i leveranser. I arbetet fokuserar förvaltningen även på att förenkla för externa kunder genom nya digitala tjänster.

Under ombyggnationen av Traktören, med lokaler som inte är möjliga att nyttja, delar förvaltningen tillfälliga lokaler med andra förvaltningar. Stadens hyresmodell ger dock inte möjlighet till någon besparing av hyreskostnader i denna situation.

Förvaltningen vill poängtera att ökade ambitioner inom flera verksamhetsområden i staden många gånger ger upphov till administrativa uppgifter. En ökad efterfrågan på dokumentation och uppföljning i olika sammanhang medför också att behov av ökad administration uppstår. Dessa företeelser bidrar till att det blir svårare att nå intentionerna med uppdraget.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Centralisering av HR-administration	Kvalitetsökning Effektivisering	1 000
Gemensam budskapsplattform	Kvalitetsökning Effektivisering	50
Införande av e-tjänst för utlämnande av handlingar	Ökad servicegrad Effektivisering	250
Indexering av samarbetsgrupper	Kvalitetsökning Effektivisering	250
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Förenkla arbetet med digitala lagringsytor	Kvalitetsökning Effektivisering	250
Förenkla arbetet med kommunikationskanaler	Kvalitetsökning Effektivisering	250
Automatisering av ekonomiprocesser	Effektivisering	500
Innovationsplattform med en väg in	Kvalitetsökning Effektivisering	50
Uppgradering av befintliga systemstöd	Kvalitetsökning Minskad sårbarhet	Ingen uppgift
Genomlysning av nämndprocessen och	Kvalitetsökning Effektivisering	50

arbete med tjänsteutlåtanden		
Samordning av IT-inköp	Kvalitetsökning Effektivisering	250
Ökad användning av samarbetsgrupper	Effektivisering	250
Gemensamma projekt-id	Kvalitetsökning Effektivisering	Ingen uppgift

I flera fall av exemplen ovan uppstår inte kostnadsbesparingar och minskade kostnader. En effekt som uppstår att det är möjligt att bedriva verksamheten med befintlig personalvolym och på så sätt uppnå en begränsad kostnadsutveckling. Likväl kan en effektiviseringsåtgärd ge upphov till möjlig omfördelning av arbetsuppgifter och/eller en kvalitetshöjning av verksamheten. I andra fall uppstår rena kostnadsminskningar.

Beräknat minskad kostnad i ovanstående tabell avseende pågående/planerade åtgärder utgör tidiga schablonmässiga beräkningar.

2 Exploateringsnämnden

2.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

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

Fokus för 2025 är framförallt att fortsätta utvecklingen av nödvändiga processer för att ytterligare effektivisera och digitalisera interna arbetssätt. När det gäller administration har samtidigt kraven ökat på flera sätt. Till exempel inom områden som informationssäkerhet, rapportering och ökad beredskap, vilket behöver omhändertas i förvaltningen. Förvaltningen får även ökade krav och ambitioner inom hållbar utveckling och byggherrens arbetsmiljö som ställer krav på mer administration.

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

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

Nedan finns en beskrivning över de insatser som exploateringsförvaltningen genomför för att minska administrationen och vilka effekter genomförda och pågående insatser förväntas bidra till.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Digitala utskick (mina meddelanden)	Sparat porto och kostnader för konsultfirma och papper	600
Automatiserad uppföljning i analysverktyget PowerBI	Sparat cirka en halv tjänst, höjer kvaliteten	300
Åtgärder inom anvisning av bostäder till hushåll med sociala/medicinska förutsskäl och hushåll som anvisats enligt bostättningslagen; Infört E-tjänst för hushåll som ska redovisa fortsatt behov av anpassad bostad; digitaliserat underlag gällande Bostad Först; förändrad hantering av REK-brev som kommer i retur.	Dessa åtgärder har såväl minskat tidsåtgång för uppgifterna som att, i flera fall, öka kvaliteten på inkommande information.	50

Digitalisering och automatisering av omreglering av tomträttsavgifter (kvar)	Minskad administration, kortare kötid på andra frågor och kan istället utveckla stödfunktionen inom förvaltningen.	50
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Digital signering	Minskad administration av avtal mm	500
Processutveckling	Genom vår processutveckling av PLEX (exploateringsprocessen) delprocesserna för planering och utbyggnad allmän plats skapar vi ett effektivare arbetsflöde som hjälper oss att hantera en större arbetsvolym inom befintlig personal.	

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

Uppföljning med hjälp av automatiserade datauttag ur verksamhetssystem som sedan visualiseras i form av Power BI -rapporter.

Ny applikation för att underlätta och effektivisera processen vid beställning av konton och behörigheter för konsulter och anställda. (Hanko)

Utskick av exempelvis samrådshandlingar genom en gemensam tjänst "Mina meddelanden" i kombination med uttag ur fastighetsregister. Sparar mycket manuell hantering samt portokostnader för cirka en miljon kronor per år.

3 Förskolenämnden

3.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Enligt Göteborgs Stads budget 2025 ska en minskning av administrativa arbetsuppgifter och kostnader genomföras under året.

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

Nedan finns en beskrivning över de insatser som förskoleförvaltningen genomför för att minska administrationen och vilka effekter genomförda och pågående insatser förväntas bidra till.

Pågående utredning

Under våren har förvaltningsdirektören utsett en intern utredare som fått ansvar för att kartlägga centralt organiserade uppdrag och arbetsuppgifter inom processer för utveckling och kvalitet. Syftet med utredningen är att föreslå åtgärder som bidrar till att minska kostnader för den centrala administrationen. Åtgärderna ska inte innebära att fler administrativa uppgifter läggs på rektorerna eller den pedagogiska personalen. Kartläggningen sker i dialog med berörda chefer och medarbetare.

Utredaren lämnar en rapport med förslag på åtgärder till styrgruppen i september. Beslut om justeringar och åtgärder fattas av förvaltningsdirektören i mitten av oktober, efter genomförd facklig samverkan. Genomförandet startar i januari 2026.

Aktiviteter för att minska administrationen

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

- Införande av ett digitalt systemstöd för placering av barn
- Undersökning gällande hur AI kan användas i förskoleförvaltningen som stöd för administrativa uppgifter
- Utredning gällande möjligheter att skapa fler automatiserade flöden

Förskoleförvaltningen har planerat att se över och ta fram nyttokalkyler i den mån det är möjligt kopplat till aktiviteterna under hösten 2025.

Andra insatser

Utöver den utredning som pågår och de aktiviteter som förvaltningen arbetar med har förvaltningen genomfört en besparing kopplat till den centrala administrationen genom att inte ersätta vissa vakanta tjänster inom yrkesgrupperna handläggare och administratörer.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)

Inte ersatt vakanta tjänster inom yrkeskategorierna handläggare och administratörer	Minskning av antal tjänster i den centrala administrationen.	2 400
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Kartläggning av centralt organiserade uppdrag och arbetsuppgifter inom processer för utveckling och kvalitet.	Minskning av antal tjänster i den centrala administrationen.	10 000

Fotnot: Minskad kostnad avser helårseffekt efter genomförd åtgärd.

4 Grundskolenämnden

4.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Grundskolenämnden har ett pågående arbete för att minska administrativ överbyggnad. Den centrala förvaltningsorganisationen genomgick en omorganisering under 2024, bland annat med syfte att samordna liknande processer och arbeta mer effektivt. Syftet var även att bidra till mer effektiva administrativa processer. Det sker strikt anställningsprövning inom central förvaltning där uppkomna vakanser löpande prövas mot behov och befintlig personal inom hela förvaltningen. Ytterligare åtgärder är att löpande pröva var ansvar och genomförande av verksamhet kan placeras mest effektivt och med bäst kvalitet, både inom förvaltningen och Göteborgs Stad.

Under 2025 har det påbörjade arbetet fortsatt. Det finns vissa svårigheter att jämföra personal inom central förvaltning mellan år 2024 och 2025. Det har skett större omorganisationer mellan och inom avdelningarna. Nedan beskriver förvaltningen utfallet i relation till avsatt budget. Prognosen för effektivisering på helåret är på drygt 11 procent, vilket motsvarar 42 miljoner kronor. Under hösten förväntas kostnaderna för central administration öka något på grund av att vissa vakanser kommer att tillsättas.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Samordning av administration och utvecklingsfunktioner genom omorganisation samt strikt anställningsprövning	Större enheter inom central förvaltning. Ökad prioritering i att stödja kärnuppdraget.	42 000 000 kronor i förhållande till budget
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Digital verksamhetsutveckling	Ökad kompetens och strategisk plan för digitalisering	Ingen effekt under 2025.
Utveckling av processbaserat arbetssätt	Effektivare administration och högre kvalitet.	Ingen effekt under 2025.

Samtidigt som förvaltningen fortlöpande strävar efter effektivisering finns särskilt två områden där förvaltningen bedömer att det kommer att behövas ökade personella resurser. Förvaltningen har i tidigare rapporter beskrivit nationella reformförslag inom utbildningsområdet. Det kommer att krävas kompetens, resurser och tid avsatt för många delar inom organisationen för att möjliggöra implementering av ny lagstiftning. Digitalisering är ett annat utpekat utvecklingsområde för förvaltningen men som inte bedöms ha möjliggjort märkbar effektivisering under året. Strategisk digitalisering kan både syfta till att öka kvalitet och att minska kostnader. Förvaltningen bedömer att det krävs ökad kompetens inom digitaliseringsområdet, vilket på kort sikt kan vara kostnadsdrivande. Ett exempel på utveckling av processer är betygsrapportering.

Det krävs ett väl synkat samarbete som skär genom hela förvaltningen. Genom utveckling av processen har förvaltningen skjtit fram sista datum för att sätta slutbetyg i årskurs 9 och samtidigt har stärkt den interna kontrollen över en viktig process som berör alla elever. Det är ett exempel på förbättrad process som lett till ökad kvalitet och högre rättssäkerhet.

5 Idrotts- och föreningsnämnden

5.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Förvaltningen arbetar aktivt för att minska mängden administration samt öka både den inre och yttre effektiviteten. Ett tydligt exempel är utvecklingen av boknings- och bidragssystemet, vilket har bidragit till att handläggningen nu tar mindre tid i anspråk. Likaså har förvaltningen jobbat med bättre och tydligare information på interna och externa hemsidor, vilket troligtvis bidragit till det minskade inflödet till svarsgruppen. Detta har gjort att två tjänster har kunnat ändra inriktning. Dessa tjänster har delvis omfördelats till att mer handfast kunna stötta föreningslivet.

Från och med 2025 finns en ny skrivning i förvaltningens delegationsordning som tydliggör förvaltningens möjlighet att tacka nej till att besvara remisser som ligger utanför nämndens kunskapsområde eller när arbetsbördan bedöms vara alltför stor för att vara värd insatsen. Detta har utnyttjats, men det är svårt att beräkna den exakta besparingen som det medfört.

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

Förvaltningen befinner sig i en expansiv fas där många nya anläggningar byggs och planeras att byggas. Detta gör att behovet av personal ökar, både för att planera och driva byggprojekt, drifta färdiga anläggningar, på stöдавdelningar för att kunna stötta den växande organisationen, samt på styrnings- och ledningsnivå. Därför kommer inte mängden administrativ personal kunna minskas i absoluta termer.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Det nya boknings- och bidragssystemet har bidragit till att två tjänster har kunnat ändra inriktning till att mer handfast kunna stötta föreningslivet.	Tjänsterna har delvis omfördelats till att utöka stödet till föreningar	1 600
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)

6 Inköps- och upphandlingsnämnden

6.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Nämndens stora möjlighet till effektivisering genom minskad administration och digitalisering är som möjliggörare för stadens förvaltningar och bolag. Detta sker framförallt genom rollen som digital tjänsteleverantör. I egenskap av digital tjänsteleverantör driver inköps- och upphandlingsnämnden utveckling inom digitala tjänster på inköps- och upphandlingsområdet. Ett led i att initiera och driva utveckling är att det planerade arbetet utgår från framtagna nyttokalkyler.

Aktuell utveckling och införande av ULA, digitalt stöd för upphandling, leverantörer och avtal, är ett tydligt exempel på där nyttokalkylen visar på kostnadsbesparingar för staden, när samtliga bolag och förvaltningar implementerat systemet fullt ut.

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

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
RPA-lösningar	Minska stadens kostnader och hantering för påminnelser, dröjsmålsräntor och inkasso	Effekten sker i hela staden.
	Identifiera fakturor där hanteringen inte varit 100%, samt ge underlag till revision på ett slumpmässigt och opåverkat sätt	
	Enkätantering för att undersöka beställares nöjdhet	
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
ULA – digitalt system för upphandling, leverantörer och avtal. Bassystem för stadens alla bolag och förvaltningar.	Minskad administration för förvaltningar och bolags upphandlingsprocesser. Gemensamma underlag och mallar och ökad informationsdelning möjliggör effektivare uppföljning i exempelvis arbete med kravställning och analyser, vilket innebär minskad arbetsbelastning/administration för stadens anställda. Funktionalitet att vara ett e-arkiv/diarium vilket minskar dubbelarbete/administration.	Minskning av administrationen kommer att ske stegvis i takt med utrullningen. Då effekten är på respektive förvaltning och bolag kan inköps- och upphandlingsförvaltningen inte ange en exakt minskad kostnad. Inköps- och upphandlingsförvaltningen kommer också få dess effekt av systemet när det är fullt utbyggt.
Utvecklad hantering av avtalsredovisning avseende	Minskad administration, frigöra resurser	Ej påbörjat ännu, så oklar effektomfattning.

provisionsintäkter på ramavtal		

7 Kommunledningen

7.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Förvaltningen reviderar löpande arbetssätt och organisering för att vara ett relevant och effektivt stadsledningskontor. Processer i grunduppdraget och stödfunktioner utvärderas för att identifiera åtgärder som kan minska administrationen i Göteborgs Stads förvaltningar och bolag och på kontoret. Exempel är:

- Minskat samlat uppföljningstryck vad gäller innehåll och frekvens i stadens rapportering.
- Ökad systematik och mindre omfattande uppföljningar av program och planer.
- Arbete tillsammans med Göteborgs Stads förvaltningar och bolag för att driva på verksamhetsutveckling med hjälp av digitalisering
- Avsätta medel för att möjliggöra finansiering till förvaltningar och bolag i Göteborgs Stad som vill testa och utforska AI-initiativ.
- Kommunikationsavdelningen har slutat utföra vissa arbetsuppgifter och minskat kommunikationsstödet till medarbetare och chefer på kontoret och parallellt erbjudit kontorets avdelningar utbildningar i till exempel kommunikationsplanering.
- Kontoret driver förvaltningsinternt arbete bland annat med stöd av en digitaliseringsgrupp för att utveckla verksamheten med hjälp av digitalisering.
- Viss effektivisering genom att tillhandahålla administrativa tjänster inom IT och HR till Stadshus AB inom kontorets befintliga bemanning.
- Utvecklingsarbete inom ärendeprocessen främst med syfte att få högre kvalitet i beslutsunderlagen – se vidare i avsnitt 4 under utveckling inom grunduppdraget.

När någon slutar sin anställning värderar kontoret noga vilka kompetenser som behövs och var behoven är störst. Anställningsprövningen har stärkt detta arbetssätt och bidragit till att kontoret är än mer aktsamma om förvaltningens resurser.

Kommunstyrelsen har i budget 2025 en riktad besparing för att minska ledning, administration, styrning och marknadsföring med 4,5 miljoner. I budget 2025 har stadsledningskontoret bedömt det möjligt att inte ersätta 4 tjänster vilket är en samlad bedömning efter genomlysning av processer, arbetssätt och genom minskat kommunikationsstöd. Det motsvarar minskade kostnader med cirka 4 miljoner. De planerade åtgärderna för året är genomförda.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Samlad bedömning i budgetarbetet 2025 att inte åter besätta vakanta tjänster enligt texten ovan.	Sparad tid motsvarande fyra årsarbetare i budget 2025	4 000
Tillhandahålla administrativa tjänster inom IT och HR till SHAB som faktureras bolaget.	Inom befintliga bemanning	drygt 300 tkr

Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)

8 Kretslopp och vattennämnden

8.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Förvaltningen har sedan tidigare kartlagt och påbörjat effektiviseringsarbetet. I delårsrapport per mars 2025 redovisades ett urval av förvaltningens planerade åtgärder för 2025. I tabellen nedan redogörs för förvaltningens samtliga åtgärder under 2025, både planerade och genomförda, där det bedömts vara möjligt att redovisa åtgärdernas effekt i kronor.

Bedömning av åtgärdernas ekonomiska effekt gäller för 2025.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Extern hyresgäst	Intäktshöjande åtgärd	6 900
Flertalet arbeten i egen regi inom VA i stället för köp av externa tjänster	Kostnadsminskning	1 300
Översyn försäkring anläggningar	Kostnadsminskning	1000
Ändrad delegationsordning vilket minskar antalet ärenden och tillhörande tjänsteutlåtanden till nämnd	Tidsbesparande åtgärd Effektivare process	700
Omvandling av tjänst	Kostnadsminskning	500
Flera processer och arbetsuppgifter har automatiserats och/eller digitaliserats	Tidsbesparande åtgärd Effektivare process	300
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Kund betalar för dragväg på förpackningskärl	Intäktshöjande åtgärd	2 000
Nya avtal för dricksvattenförsäljning till grannkommuner	Intäktshöjande åtgärd	1 000
Färre abonnemang med hemkompost	Intäktshöjande åtgärd	500
Tillfälligt innehav av två befattningar, framskjuten ersättningsrekrytering	Kostnadsminskning	500
Återkrav skador anläggning	Intäktshöjande åtgärd	250
Energieffektivisering anläggning	Kostnadsminskning genom minskad energiförbrukning	200
Försäljning av effekt	Intäktshöjande åtgärd	200
Optimering av kemikaliedosering	Effektivare process	100

Bedömning av åtgärdernas sammantagna ekonomiska effekt för 2025: 15 450 tkr.

9 Kulturnämnden

9.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Neddragning av två administrativa tjänster	Mer effektiva arbetssätt har lett till sparad tid	1 500
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Införande av Webb-Office	Mer resurseffektiv tilldelning av IT-licenser och mer automatiserad hantering av licenser och uppdateringar	500

10 Stadsfastighetsnämnden

10.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

I kommunfullmäktiges budget 2025 framgår det att en fortsatt minskning av administrativa arbetsuppgifter och kostnader ska genomföras under året. Detta kan exempelvis göras genom digitalisering eller borttagna arbetsuppgifter. Samtliga nämnder ska redovisa vilka kostnader som reducerats under 2025 i delårsrapporterna.

Sedan förvaltningen bildades har en stor del av den förvaltningsövergripande verksamheten fokuserat på arbete med ökad ordning och reda, detta för att säkerställa att förvaltningen lever upp till de grundläggande krav som är nödvändiga för en kommunal förvaltning. Förvaltningen arbetar kontinuerligt med att hitta rätt nivå av administration och genomföra effektiviseringar i syfte att hushålla med ekonomiska resurser. Förvaltningen verkar också för att skapa nytta genom att samverka med övriga stadsutvecklande förvaltningar i syfte att skapa effektivitet i processer och gemensamma arbetssätt. Initiativen genererar inga direkta besparingar på kort sikt utan syftar snarare till att öka effektiviteten och kvaliteten i arbetet för att få ut mer nytta i grunduppdraget.

Under 2025 pågår flera initiativ med målsättningen om effektivisering och minskning av icke värdeskapande administration.

Förvaltningen har under våren arbetat med att, under rådande förutsättningar, effektivisera arbetet med planering och uppföljning av program och planer. En sammanställning över samtliga styrsignaler som berör förvaltningens verksamhet har genomförts och ligger nu till grund för kommande budget och verksamhetsplanering. Syftet med sammanställningen är att enkelt kunna få fram information om styrsignaler som riktas till förvaltningen, hur de omhändertas och i vilken verksamhet samt hur uppföljning sker. Målsättningen är att styrsignalerna ska integreras i det ordinarie planerings- och uppföljningsarbetet och då leda till dels minskad administration, dels ökad kvalitet vid uppföljning av verksamhetens utveckling och vidare rapportering i staden.

Göteborgs Stads styrsystem är komplext och kräver mycket resurser för planering och uppföljning. Förvaltningen har under det senaste året arbetat med att utveckla arbetssättet internt kopplat till planering, uppföljning och rapportering och bedömer att uppföljningen kräver mindre administration jämfört med tidigare år, samtidigt som kvalitén på uppföljning, rapportering samt den upplevda nyttan har ökat.

I den handlingsplan som förvaltningen tagit fram utifrån arbete med Chefoskopet har en aktivitet kopplat till minskad administration beslutats. En workshop kommer att genomföras under hösten i vilken förslag på åtgärder för att minska administration för chefer ska identifieras. Till årsrapporten kommer det att finnas åtgärder som kan implementeras 2026 och framåt.

Ambitionen att minska administrationen i relevanta områden möter dock svårigheter då en ambitionshöjning i staden noterats inom flera delar vilket påverkar administration och lett till att kraven på dokumentation ökat.

Förvaltningen ser även att decentralisering av frågor medför suboptimering i staden och att det här finns stora möjligheter till minskad administration och effektivisering. Exempel på detta är att stadengemensam styrning i form av program och planer riktas till samtliga förvaltningar och bolag i stället för att

centralt genomföra denna kartläggning och endast rikta program och planer till de förvaltningar och bolag som berörs. Ett annat exempel är avsaknad av ett stadengemensamt HRM-system, det vill säga en digital plattform som hjälper organisationen att hantera alla aspekter av personaladministration, från rekrytering och löner till kompetensutveckling och lagkrav. Detta innebär att flera förvaltningar saknar systemstöd för frågorna och därmed arbetar ineffektivt med mycket manuell administration och risk för brister i kvalitet.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Genomlysning av nämndprocessen och arbetet med framtagande av tjänsteutlåtanden	Kvalitetsökning Effektivisering	Ingen uppgift
Inte ersatt vakant administratörstjänst	Effektivisering	600
Utveckla arbetssättet internt kopplat till planering, uppföljning och rapportering	Kvalitetsökning Effektivisering	Ingen uppgift
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Fortsatt utveckling av den gemensamma beslutsberedningen inför projektens avgörande politiska beslut tillsammans med hyresgästförvaltningarna samt höjda nivåer för beslutshandling via delegation och i stadsfastighetsnämnden istället för i kommunstyrelse alternativt kommunfullmäktige.	Kvalitetsökning Effektivisering	Ingen uppgift
Digitalisering av ekonomiområdet så kallade RPA-lösningar. Avser framför allt fakturahantering av leverantörsfakturor.	Effektivisering	Ingen uppgift
Gemensam budskapsplattform	Kvalitetsökning Effektivisering	Ingen uppgift
Införande av utbildningsportalen	Kvalitetsökning Effektivisering	Ingen uppgift
Införande av ULA, digitalt stöd för upphandling, leverantörer och avtal.	Kvalitetsökning Effektivisering	Ingen uppgift
Digital signering	Effektivisering	Ingen uppgift

11 Miljö- och klimatnämnden

11.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

I kommunfullmäktiges budget 2025 framgår det att en fortsatt minskning av administrativa arbetsuppgifter och kostnader ska genomföras under året. Detta kan exempelvis göras genom digitalisering eller borttagna arbetsuppgifter.

I nämndens budget för 2025 är ett av de tre strategiska fokusområden i grunduppdraget att *Verka för en hållbar och effektiv organisation*. För förvaltningen innebär detta bland annat att fortsätta prioritera digitalisering, där moderna digitala lösningar inklusive AI-teknik implementeras för att förbättra processer och öka servicegraden.

Samtidigt kan konstateras att kraven på administrationen har ökat både utifrån höga ambitioner i verksamheten och från omgivningens krav. Det betyder att parallellt med effektivisering finns behov av satsningar som understödjer nämndens mål och uppdrag, till exempel inom områden som verksamhetsutveckling, informationssäkerhet, kommunikation, säkerhet och beredskap.

Förvaltningens stöдавdelningar arbetar under 2025 på att fortsatt hitta ännu effektivare arbetssätt och att erbjuda ett väl anpassat stöd till kärnverksamhet som kommer stadens invånare och verksamhetsutövare till gagn. Detta genom bland annat arbetet med följande genomförda, pågående och planerade åtgärder.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Implementerad e-tjänst för serveringsansvariga	Automatisering som sparar tid och effektiviserar delar av handlägningsprocessen för externt för verksamhetsutövare och internt för registratorer och handläggare.	
Förstärkt systematik för hantering av miljödata i staden	Harmonisering som sparar tid och kvalitetssäkrar hanteringen av hållbarhetsredovisningar, klimatdata och stadsbyggnadsdata inom grönfrågor och biologisk mångfald.	
Utvecklad karttjänst för handläggare	Verktyg som sparar tid och ökar kvalitén inom handlägningsprocessen för handläggare.	
Vidareutvecklat och förenklat förvaltningens planerings- och uppföljningsstruktur för ledning och styrning.	Förenkling som sparar tid för alla involverade och ökar resultatets kvalitet.	
Digitalt utbildningspaket om informationshantering	Effektivisering av introduktionsutbildning samt kunskapshöjning som	

	leder förbättrad informationssäkerhet, högre kvalitet.	
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Att i samverkan med staden utreda hur AI-funktioner kan automatisera och effektivisera arbete som utförs på miljöförvaltningen.	Automatisering och effektivisering av vissa arbetsmoment som frigör tid och energi hos berörda att använda till andra arbetsuppgifter.	
Effektiviserande kommunikationsinsatser inom förvaltningens handläggning mellan handläggare och verksamhetsutövare.	Effektivisering av kommunikationen mellan verksamhetsutövare och förvaltningen som myndighet medför ökad kvalitet och nöjdhet för privatperson och företagare.	
Genomföra behovsanalys av effektivt verksamhetssystem för förvaltningens verksamheter	Se över, anpassa och införa verksamhetssystem som tillgodoser de behov som respektive verksamhetsområde har för ökad effektivitet.	
Fortsatt arbete med att utveckla hanteringen av miljödata i staden	Harmonisering som sparar tid och kvalitetssäkrar hanteringen av miljödata i staden.	
Översyn av förvaltningens styrande dokument	Förenkling som förväntas bidra till att öka både följsamhet av förvaltningens styrdokument, och måluppfyllelsen.	

Sammantaget skapar åtgärderna ovan kvalitetsökning, ökad servicegrad, effektivisering för de vi är till för, minskad sårbarhet, samt viss intern effektivisering i form av något mindre behov av arbetstid. I kronor är resultatet svårbedömt men förvaltningens arbete mot mål och uppdrag stärks genom insatserna, vilket är mycket viktigt för arbetet med att uppnå på miljö- och klimatkommitténs höga ambitioner bland annat inom prioriteringen *Öka takten i miljö- och klimatomställningen*.

12 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

12.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Enligt Göteborgs Stads budget 2025 ska administrativa arbetsuppgifter och kostnader fortsatt minska. Besparingen gäller även lednings och styrnings arbete samt marknadsföring. Det är även viktigt att notera att stadens mål om max 25 medarbetare per chef utmanar direktivet om minskade kostnader för ledning och styrning, då en anpassning kan medföra ökade chefskostnader. Detta illustrerar komplexiteten i att balansera olika styrprinciper.

Förvaltningen arbetar kontinuerligt med att uppnå effektivisering genom digitalisering och minskad administration. Detta möter dock svårigheter då både administration och kraven på dokumentation ökat, inte minst inom stödfunktionerna. Exempel på det är den ökade rapporteringen till såväl instanser inom staden som nationella sådana, rapportering som heller inte samordnas med fastställd rapportering och uppföljning samt skärpta krav på informationssäkerhet. Därtill adderar ett flertal nationella skolreformer ytterligare arbetsuppgifter som kräver anpassning av arbetssätt och utökat stöd till verksamheten. Förvaltningen har även noterat att antalet remisser som ska besvaras har ökat.

Ett sätt att minska administrationen är förvaltningens inrättade instyrningsforum där inkommande frågor bereds och samordnas.

Marknadsföring är en strategisk nödvändighet för att nå förvaltningens målgrupper. För att nå dem, vilka primärt söker information digitalt, är en aktiv närvaro på moderna plattformar och sociala medier avgörande. Förvaltningens fokus ligger på att maximera effekten och kostnadseffektiviteten i våra insatser för att stärka de kommunala gymnasieskolornas varumärke och attraktionskraft.

Chatbot Glenn

För att öka tillgängligheten och sträva mot jämlikhet i möjligheten att ta del av förvaltningens tjänster så arbetar avdelningen med att vidareutveckla den befintliga chatboten *Glenn*. Syftet är att den digitala tekniken bättre ska möta göteborgarnas behov och önskemål om att kunna kommunicera med förvaltningen på ett enkelt och tillgängligt sätt. Chatboten hanterade över 18 000 konversationer under 2024, och statistiken visar att behovet är stort under hela dygnet, med särskilt hög användning från lunchtid till midnatt. Detta bekräftar att boten fungerar som ett värdefullt komplement till övriga kontaktvägar, särskilt under tider då förvaltningen inte har öppet.

Löner sommarjobb

En dialog pågår med Intraservice för att underlätta administrationen för arbetsmarknadsanställningar och lovjobb, vilken idag är pappersbaserad och kräver ett stort manuellt jobb. Det bedöms vara viktigt att administration av närvaro, ledigheter mer mera ska ske på samma sätt som för övriga medarbetare i staden eftersom arbetstagarna ska bli självständiga och delaktiga medarbetare i staden eller på annan plats.

Det kommer initialt, om detta går att lösa, att kräva mycket utbildning och support. Det kommer också alltid vara personer (ett fåtal) som inte kan klara detta där

verksamheten får finnas kvar och manuellt fortsätta bistå i hanteringen.

Inledande kartläggning

Digitalisering pågår för att möta Skolverkets krav på att hemkommunen ska erbjuda en inledande kartläggning för individer i behov av det. Det digitala verktyget ska kunna stötta individen inför en eventuell ansökan och validering. Arbetet pågår under året och verktyget förväntas avlasta medarbetare från att hantera enklare frågor, samtidigt som det förbereder göteborgarna inför kontakt med verksamheten. På så sätt kan resurser i högre grad fokuseras på mer komplexa ärenden och behov.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Chatbot Glenn	Förbättrad tillgänglighet och service.	900 tkr
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Dialog pågår med Intraservice service för att underlätta administrationen för arbetsmarknadsanställningar och lovjobb	Minskad administration för arbetsmarknadsanställningar och lovjobb	1 800 tkr
Inledande kartläggning	Avlasta medarbetare i enklare frågor	300 tkr

13 Nämnden för demokrati och medborgarservice

13.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Enligt Göteborgs Stads budget 2025 ska effektivisering/minskning av administration, styrning och marknadsföring leda till sänkta kostnader under året. Utifrån inriktningen om att administrationen ska minska finns en riktad besparing på 1 mnkr i nämndens budgetram för 2025.

När det gäller administration har samtidigt kraven ökat på flera sätt, till exempel inom områden som informationssäkerhet och civil beredskap, vilket behöver omhändertas i förvaltningen.

Fokus i förvaltningens effektiviseringsarbete är att stärka verksamhetsutvecklingen genom digitalisering för att arbeta smartare och mer effektivt. Inom överförmyndarverksamheten har digitaliseringsprojektet under året skiftat fokus från att införa nytt verksamhetssystem till att realisera möjliga effektiviseringar genom digitala lösningar. Några exempel är integrationer mellan system och med andra parter för att utbyta information, digitalisering av arkiv/informationshantering och automatisering via RPA (Robot Process Automation). Utöver detta prövas också AI-lösningar. Viktigast för att få effekt av arbetet är dock att även inflödet och underlaget från ställföreträdarna digitaliseras. Information, utbildning, support samt en enkel och tillgänglig e-tjänst är därför högt prioriterat i det fortsatta arbetet.

I tabellen nedan redogörs för förvaltningens genomförda respektive planerade åtgärder och vilka effekter dessa förväntas ge.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Rekrytering av ställföreträdare - Utökat användande av Recruto, it-system för rekrytering av ställföreträdare - Robot som stöd vid lämplighetsprövning - Digital utbildning för nya ställföreträdare	Sparad tid	150
Effektiviserad handläggning överförmyndaren - Införande av robotisering och script som stöd för hantering av inflödet av handlingar - Inhämtning av uppgifter från Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten - Utökat användande av bastjänsten kontaktcenter inom överförmyndaren	Sparad tid	380

Gallring och arkivering - Digital sökingång har skapats för Regionarkivet, vilket innebär att handlingar till och med år 2019 ej behöver gås igenom manuellt.	Engångseffekt i form av sparad tid motsvarande 2 årsarbetare	1 400 (engångseffekt)
Avveckling av tidigare verksamhetssystem och e-tjänst hos överförmyndaren	Sänkt förvaltningskostnad	600
Utvecklad informationshantering på kontaktcenter	Ökad kvalitet i ärenden när all information finns samlad på samma ställe och på sikt minskat antal samtal.	Ej beräknat
Vakanser har helt eller delvis inte tillsatts/ersatts inom administration, ledning, verksamhetsstöd	Engångseffekt i form av sänkt personalkostnad	1 500
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Införande av digital signering	Sparad tid	100
Automatiserad arvodeskörning	Sparad tid	35
Digital arkivering för budget- och skuldrådgivningen	Från och med 2026, sparad tid	200
Användning av digitala kommunikationskanaler som Mina meddelande och SDK innebär minskad pappershantering	Ökad kvalitet/rättssäkerhet samt sparad tid och sänkta portokostnader	100
Införande av nytt ärendehanteringssystem för kontaktcenter och verksamhetsanpassad kundtjänst	Från och med 2026, sparad tid	750
Bokningssystem till Regnbågshuset	Sparad tid	Ej beräknat
Workshop/Utbildning samt ökad användning av AI-assistent för textbehandling och analyser med mera.	Sparad tid och ökad kvalitet	Ej beräknat
Översyn IT-supportens uppdrag och arbetssätt tillsammans med Intraservice för att undvika dubbelarbete och möjliggöra fokus på utveckling i IT-stödet	Sparad tid och utvecklat IT-stöd	Ej beräknat
Utökat användande av digital signering, t ex för FSG-protokoll, riskbedömningar mm	Sparad tid	Ej beräknat

Beloppen i tabellen avser beräknad helårseffekt efter genomförd åtgärd. Förväntat minskad kostnad för sparad tid är beräknad för respektive åtgärd och ska ses som

ett jämförelsevärde. Med det menas att effektiviseringen i nuläget inte realiserats till sänkt totalkostnad för samtliga åtgärder. I flera fall har omfördelning av den sparade tiden varit nödvändig.

Förvaltningens samlade bedömning är att den riktade besparingen på 1 mnkr omhändertas med dessa åtgärder. Inför 2026 förväntas ytterligare effekter av digitaliseringsarbetet, särskilt i överförmyndarens digitaliseringsprojekt och inom förvaltningens basjänst Göteborgs stads kontaktcenter.

14 Nämnden för funktionsstöd

14.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Förvaltningen arbetar systematiskt med minskad administration. Genomlysning av administrativa processer pågår utifrån att arbeta bort onödiga moment, automatisera och digitalisera arbetsmoment. Utgångspunkten är att ta bort arbetsmoment som inte är nödvändiga att utföra alternativt att underlätta för chefer och flytta nödvändig administration till stödfunktioner där detta är möjligt.

En av de ekonomiska anpassningar som genomfördes 2024 var i form av minskning av personal inom de administrativa enheterna. Helårseffekten av detta syns i år och motsvarar minskning med tio årsarbetare samt en enhetschef, se tabell.

Tjänsten *Mina Meddelanden* infördes 2024 och förvaltningen kan nu se att kostnaderna för porto börjar minska. Minskad hantering av fysisk post är i sig minskad administration.

Föreningsbidrag handläggs numera i en e-tjänst. Administrationen har minskats då bidragssökande organisationer bilägger samtliga efterfrågade handlingar i samband med sina respektive ansökningar direkt i e-tjänsten. Tidigare hantering innebar att alla handlingar registrerades manuellt i förvaltningens diarium.

Ett fokusområde för förvaltningen 2025 är chefers organisatoriska förutsättningar. Stöd till chefer är en viktig del i detta. I det pågående arbetet med likvärdiga arbetssätt och likvärdigt stöd till chefer har administrativa funktioner minskat i delar av förvaltningen men också ökat i andra. Där utökningar gjorts är utgångspunkten att administrativa funktioner ska ge chefer ett nära och operativt stöd exempelvis i schemalägningsarbetet och med införande av välfärdsteknik.

Nya krav, riktlinjer, uppdrag med mera inom bland annat informationssäkerhet och personuppgiftshantering tenderar att skapa mer administration, vilket också stadsledningskontorets rapport från 2022 beskriver.

Digitalisering

När det gäller verksamhetsutveckling med stöd av digitalisering har förvaltningen begränsad rådighet inom vissa områden. Förvaltningen upplever också att det tar lång tid att genomföra förändringar som skulle spara mycket tid, exempelvis införande av digitala anställningsavtal med digital signering som inte kräver personligt bank-ID.

Flera digitaliseringsprojekt som förväntas effektivisera arbetet i förvaltningens verksamheter med bibehållen, alternativt högre kvalitet, pågår. Under hösten kommer nämnden införa Ciceron som är det nya ärendehanteringssystemet i staden. Införande av ett nytt IT- stöd kräver till en början mer resurser, men det nya systemet förväntas därefter effektivisera ärendehanteringsprocessen genom bättre funktionalitet jämfört med nuvarande systemet.

Vård- och omsorgstelefoner kommer succesivt införas i utförarverksamheterna. Det kommer innebära en kvalitetshöjning och effektivare arbetssätt för att till exempel omhänderta arbetsmoment såsom digital signering, dokumentering, avvikelserapportering och planering och uppföljning av utförda insatser.

Förvaltningen ser att användandet av generativ AI, genom till exempel verktyget

ChatGPT, är ett sätt att effektivisera vissa administrativa arbetsuppgifter. På så sätt kan tid frigöras för att chefer ska kunna mer närvarande i sina verksamheter och stötta medarbetare i deras arbete med brukarna.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Minskning inom de administrativa enheterna motsvarande 10 ÅA		6 600 tkr
Införande av Mina Meddelanden	Säkrare hantering av brev	Ej beräknad
Borttag av faukturering mellan ÄVO och FFS	Frigör tid	Ca 50 tkr
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Översyn av attesthantering	Frigör tid	Ej beräknad
Införande av vård- och omsorgstelefoner	Kvalitetsökning, lagefterlevnad, frigörande av tid	Ej beräknad

15 Nämnden för Intraservice

15.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Förvaltningen arbetar kontinuerligt för att minska administrationen och effektivisera verksamheten för att hushålla med förvaltningens resurser. Förvaltningen har genomfört flera större effektiviseringar inför 2025 och arbetet med att effektivisera fortsätter även under året. Effektiviseringarna innebär bland annat att chefer och medarbetare kan lägga sin arbetstid på andra arbetsuppgifter i stället för administrativa arbetsuppgifter. Däremot innebär det inte att vi kan minska på antalet anställda på förvaltningen. De kostnadsminskningar som vi redovisar i tabellen innebär kostnadsminskning för den enskilde åtgärden. I flera fall har förvaltningen inte kunnat uppskatta kostnadsminskningar för åtgärden.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Effektivisering av den interna uppföljningsprocessen för 2025	Sparad tid för chefer för uppföljningen samt kvalitetsökning av den uppföljning som görs	400 tkr
Införandet av det digitala verktyget ALFI	Sparad tid för budgetarbetet och budgetuppföljning	1 800 tkr
Centraliserad datorhantering (Intraservice)	Sparad tid för chefer och kvalitetsökning	600 tkr
Effektivisering av pre-, on- och offboarding	Sparad tid för chefer och kvalitetsökning	-
Centralisering av behörigheter och licenser	Sparad tid för chefer och kvalitetsökning	-
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Automatisering av ekonomiprocesser	Sparad tid och kvalitetsökning	-
Projektet "Etablera systematiskt informationssäkerhetsarbete"	Ökad säkerhet i våra leveranser och ökad medvetenhet hos våra medarbetare om vilka säkerhetsåtgärder som behövs i våra leveranser och i det dagliga arbetet i förvaltningen (kvalitetsökning). Effekterna av projektet ska på sikt minska administrationen.	-
Översyn av förvaltningens processer, exempelvis budgetprocessen och årlig analys. Arbetet fortsätter under hösten med översyn av ledningsprocesserna samt huvudprocesserna (övergripande nivå).	Sparad tid och kvalitetsökning på sikt	-

Resultatet av ESI- projektet innebär en kvalitetsökning i form av ökad säkerhet i våra leveranser och ökad medvetenhet hos våra medarbetare om vilka säkerhetsåtgärder som behövs i våra leveranser och i det dagliga arbetet i förvaltningen. På sikt kommer effekterna av projektet att minska administrationen. Men de ökade kraven i och med kommande cybersäkerhetslag (NIS2) medför en ökning av kostnaderna för informationssäkerhet totalt för förvaltningen.

16 Socialnämnden Centrum

16.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Enligt Göteborgs Stads budget 2025 ska administrativa arbetsuppgifter och kostnader fortsatt minska. Besparingen gäller även lednings- och styrnings arbete samt marknadsföring. I den här rapporten efterfrågar stadsledningskontoret redovisning av eventuella besparingar, minskade kostnader eller effektiviseringar utifrån tidigare rapportering och vad som eventuellt har tillkommit.

Förvaltningen rapporterade en genomlysning av administrativa arbetsuppgifter i årsrapport 2024 och redogjorde i delårsrapport mars 2025 för det fortsatta arbetet. Utredningen 2024 visade att administrationen i förvaltningen främst drivs av behov av samordning, styrning, dokumentation och kontroll samt ineffektiva system. Behovet av samordning och samverkan samt komplexiteten i Göteborgs Stads styrsystem driver i hög utsträckning administration.

De fyra socialförvaltningarna samordnar sig för en likvärdig och effektiv socialtjänst och det är också nödvändig tillsammans med andra förvaltningar och myndigheter för att tillgodose gemensamma målgruppers behov. Socialnämnderna samordnar också 15 andra nämnder i frågor om trygghet, folkhälsa, sociala aspekter i samhällsplanering och samverkan med civilsamhället. Arbetet är omfattande och kräver mycket planering och administration.

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

Arbete pågår i staden och tillsammans med övriga socialförvaltningar för att digitalisera bland annat digitala anställningsavtal, digital signering av avtal och digital bokning till samtalsmottagningar. Förvaltningen arbetar för att minska administration där det är möjligt och digitalisera lokalt, men det tar tid att planera och genomföra och ännu längre för att det ska få effekt.

Förvaltningen arbetar med åtgärder inom följande områden:

- Dialog med Intraservice och Integrerad digitalisering om digital utveckling och prioriteringar om gemensamma system i staden
- Digital utveckling av socialförvaltningarnas verksamhetssystem tillsammans med Integrerad digitalisering i Nordost
- Dialog om vad som är nödvändigt och viktig att dokumentera i socialt arbete
- Dialog om rätt funktion gör rätt sak
- Använda befintliga system bättre

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Tillgång till bilar via extern leverantör istället för egen bilpool	Minskad administration och kostnader	850

Förbättra Digitala navet, lokalt och i stadens forum	Minskad tid för anställda för att hitta information, ökad kvalitet.	
Översyn mötestid och forum kommungemensamma frågor	Minskad mötestid för deltagare och minskade kostnader.	
Mina meddelanden används för att skicka avtal till externa leverantörer	Minskat manuellt arbete, minskad tid och ökad flexibilitet för handläggarna då hantering är digital och kan ske från annan plats än kontoret.	
Förvaltningens interna IT-stöd Servicedesk har infört Bookings	Effektiviserat tidsbokning med Servicedesk genom att eliminera behovet av mejlkonversationer; kunderna kan själva se tillgängliga tider och boka, vilket upplevs som en enkel och användarvänlig lösning.	
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Digitala anställningsavtal - staden	Effektivare hantering av anställningsavtal, minskad administrativ tid i rekryteringsprocessen	
Digital signering av avtal - staden	Effektivare hantering av avtal, minskad administrativ tid i avtalsprocessen, risken att avtal inte returneras/kommer bort i posten elimineras	
Digital tidsbokning för samtalsmottagningar - staden	Effektivare hantering av tidsbokning och möjlighet att skicka digitala påminnelser inför besök, effektivare användning av tid och färre inställda besök.	

Kommentarer till tabellen:

Tillgång till bilar via extern leverantör istället för egen bilpool

Genom att avveckla förvaltningens interna bilpool och istället använda det privata alternativet Bilpoolen.nu har förvaltningen mer än halverat kostnaderna för användning av fordon, från närmare 1,3 miljoner kronor till cirka 450 000 kronor. Det handlar om minskade kostnader för administration, garageplatser och leasade bilar. Dessutom är förvaltningens användare mer nöjda med detta alternativ. Även ur miljösynpunkt har det medfört vinster då vi nu använder oss i större utsträckning av elbilar.

Förbättringar av Digitala navet, lokalt och i stadens forum

Digitala navet, Göteborgs Stads intranät, förbättras kontinuerligt. Digitala navet innehåller gemensam och lokal information och användarna har haft svårt att navigera och söka fram information. Redaktörer i staden och lokalt arbetar för att förbättra användarvänligheten, bland annat genom förbättrad sökfunktion, se över

strukturen och länka till styrande dokument. Förvaltningens anställda har fått information om ställa in användarinställningar för att de ska få tillgång nyheter och riktad information utifrån sin funktion.

Översyn mötestider och forum för kommungemensamma frågor

Under 2024 genomfördes en översyn av mötestider och forum för kommungemensamma frågor. Förändringen innebar att antalet möten minskade och att flera möten hålls fysiskt på plats istället för digitalt. De fysiska mötena har samlat fler deltagare än tidigare, vilket i sig har inneburit fler lagda timmar på mötena samt större lokalkostnader. De färre, men fysiska, mötena har dock skapat bättre förutsättningar för kollegialt utbyte och viktiga dialoger kring gemensamma frågor. Det nya arbetssättet har totalt sett lett till en årlig besparing på drygt 100 000 kronor, främst tack vare att det totala antalet mötestimmar minskat.

Mina meddelanden används för att skicka avtal till externa leverantörer

Från och med juni 2025 skickas avtal till externa leverantörer via Mina meddelanden. Digital hantering har medfört minskat manuellt arbete, sparad tid och ökad flexibilitet för handläggarna då hantering kan ske även utanför kontoret.

Tidsbokning av internt IT-stöd via Bookings

Förvaltningen har effektiviserat processen för att boka tider med vårt interna IT-stöd, Servicedesk. Anställda kan numera boka tillgängliga tider via Bookings istället för att mejla. Det upplevs som en enkel och användarvänlig lösning och har minskat hanteringen via mejl.

17 Socialnämnden Hisingen

17.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Enligt Göteborgs Stads budget 2025 ska administrativa arbetsuppgifter och kostnader fortsatt minska. Besparingen gäller även lednings- och styrningsarbete samt marknadsföring.

Nuläge och genomfört arbete

Förvaltningen gjorde en genomlysning av administrativa arbetsuppgifter i augusti 2024. Den resulterade i en rapport som togs fram tillsammans med fackliga organisationer. Bedömningen var att förvaltningen inte var högt dimensionerad avseende administrativ personal. Få administrativa uppgifter skulle kunna tas bort enbart på förvaltningens eget initiativ, då uppgifter och underlag ofta efterfrågas av andra. Ett fortsatt långsiktigt arbete för att säkerställa effektiva processer behöver dock fortgå.

Det behövs också en dialog kring rimlig omfattning och ambitionsnivå när det gäller administrativa processer. Stadsledningskontorets rapport om att minska administrationen (2022–1117/dnr 0128/22) lyfter att det kontinuerligt tillkommer nya krav, riktlinjer, uppdrag och uppgifter som skapar ny administration. När nytt tillkommer avslutas sällan något pågående vilket ökar på administrationen. Ökad digitalisering lyfts ofta som en väg att minska administration samtidigt innebär ökad digitalisering så som regelverket om informationssäkerhet tolkas i staden en ökad administration som bland annat lett till att förvaltningen behövt anställa utvecklingsledare för att bistå i arbetet. För att inte tynga första linjens brukarnära personal med nya krav krävs inte sällan fler specialistroller på övergripande nivå för att säkerställa efterlevnad av nya krav, riktlinjer och uppdrag, exempelvis personuppgiftshantering och säkerhetsfrågor.

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

Förvaltningen har även arbetat på andra sätt för att effektivisera arbetet med planering och uppföljning av planer och program. I samband med denna delårsrapport följer förvaltningen upp fem planer inom trygghetsområdet, planen för civil beredskap samt stadens program för kompetensförsörjning. Se bilagor. Tiden som läggs på uppföljning är omfattande. Ett dokument har sammanställts med styrsignaler från aktuella planer och program. I matrisen har samtliga insatser, strategier och delmål kopplats till varandra och till budgetmål. Idag finns det i matrisen 147 aktiviteter och uppdrag som förvaltningen arbetar med. Liknande mål, aktiviteter och strategier återkommer i olika planer, program och i budgetdokument. Uppföljningen av dessa förväntas dock ske på olika sätt och vid olika tillfällen. Med hjälp av matrisen kan vi nu snabbare och enklare få fram både hur förvaltningen omhändertar mål och uppdrag, och vilken av förvaltningens verksamheter uppföljning ska ske. Detta bidrar i sin tur till att mer tid istället kan läggas på den verksamhetsnära utvecklingen och stöd i samordningen mellan verksamheter internt och externt.

De fyra socialförvaltningarna förväntas arbeta som en socialförvaltning vilket är en utmaning. Samordningen och krav på likvärdighet kräver tid och resurser på ett annat sätt än om ansvar för frågorna låg inom en organisationen. Mycket tid går åt till att mötas eller på annat sätt stämma av och komma överens om likvärdig hantering i verksamhetsfrågor.

Pågående och kommande utveckling

Långsiktigt pågår också olika digitala initiativ som kan minska administrativ tyngd till exempel digital signering av avtal och anställningskontrakt. Arbetet med att skapa och införa av digital orosanmälan pågår. Direktörerna för socialförvaltningarna, Funktionsstöd och Äldre samt vård och omsorgsförvaltningen och enheten Integrerad digitalisering har dialog med Intraservice för att driva på den digitala utvecklingen och få samsyn kring utvecklingsbehov. Socialförvaltningarna har begränsad rådighet över kring prioriteringar och upplever att det tar lång tid att genomföra förändringar som man bedömer skulle spara mycket tid.

Systemet som införts för bokning och bidrag, BOB, bidrar till minskad administration bland annat genom att underlag inte längre behöver diarieföras manuellt, utan hanteras digitalt i ett system.

Under hösten införs Ciceron som nytt ärendesystem i staden. En inlärningskurva förväntas men det nya moderna systemet förväntas därefter effektivisera ärendeprocessen genom bland annat tydligare roller.

Anslagsfinansieringen av boendeplatser som ersätter en omfattande fakturahantering förväntas minska tiden för hantering av fakturor. Detta kommer genomföras under 2026.

Digital signering av vissa avtal och överenskommelser kommer att införas i förvaltningen under senare delen av 2025. Digital signering av anställningsavtal kommer starta upp i staden som pilot under september 2025. Då ingår bemanningsenheter från äldre-, vård och omsorgsförvaltningen och förvaltningen för funktionsstöd. Stadens övriga stora förvaltningar beräknas gå in i februari 2026 och resterande förvaltningar från april 2026. Det finns stora möjligheter att förutom digitalisera signeringen även successivt automatisera andra manuella delar i processen. I piloten samt i den initiala lanseringen kommer signeringstjänsten dock fortsatt innebära flera manuella administrativa delar.

Exempel på nya krav som kommer kräva administration är NIS2-direktivet (Network and Information Security Directive 2) som syftar till att uppnå en hög gemensam cybersäkerhetsnivå i EU. Jämfört med tidigare NIS direktiv så kommer förvaltningen att få ännu striktare krav på riskhantering och säkerhetsåtgärder. Processer och rutiner för detta kommer att behöva tas fram. NIS2 kräver att man underrättar myndigheterna om betydande incidenter inom 24 timmar. En fördjupad uppdatering och bedömning av incidenten ska göras inom 72 timmar. NIS2-direktivet kommer att genomföras i Sverige genom lag som börjar gälla tidigast under sommaren 2025. Direktivet ställer även ökade krav på ledningens deltagande i organisationens cybersäkerhetsarbete. Av den anledningen tillkommer fler tillsynsmyndigheter. Sanktionsavgifterna blir även högre än idag i det fall kraven inte efterlevs. Sammantaget bedöms efterlevnaden av den nya lagen kräva resursförstärkningar och stärkt kompetens på området.

Förslag på kommande utveckling

Socialförvaltningen Hisingen har tittat på andra förvaltningarnas hantering av effektivisering/digitalisering för att få uppslag till förändringar som skulle kunna genomföras på socialförvaltningen Hisingen. Ett exempel är att sätta att minska

administrationen för kärnverksamheten genom att höja delegationen i verksamheten. Detta kan bidra till minskad administrativ tid för kärnverksamheten genom att antalet tjänsteskrivelser minskar. Denna utveckling kräver dialog och godkännande av nämnden.

En förslag på effektivisering som kommit upp i förvaltningen skulle kunna vara införande av en kommunlicens för telefoni, vilket skulle minska administrationen genom att antalet fakturor minskar radikalt. Ett telefoniabonnemang (ett telefonnummer) kostar per år knappt 400 kr och innebär fyra fakturor. Cirka 15 procent av alla fakturor på socialförvaltningen Hisingen är telefonifakturor. Socialnämnd Hisingen saknar dock rådighet att genomföra denna förändring men förvaltningen vill lämna in detta som ett förslag till staden.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Chat GPT för sammanställning av stora texter i exempelvis remissvar	Sparad tid som i stället kan läggas på verksamhetsutveckling	0
Effektivisering och synkronisering av styrsignaler	Sparad tid som i stället kan läggas på verksamhetsutveckling	0
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Införande av Ciceron	Långsiktig effektivisering av ärendeprocessen	0
Anslagsfinansiering av boendeplatser	Tiden för fakturahantering minskar/sparad tid	Ej beräknat ännu
Digital signering av vissa avtal och överenskommelser kommer att införas under senare delen av 2025	Sparad tid som chef kan lägga på andra arbetsuppgifter	0
Digital signering av anställningsavtal kommer starta upp som pilot i staden under september månad. SF Hisingen i april 2026	Sparad tid som chef kan lägga på andra arbetsuppgifter	0

18 Socialnämnden Nordost

18.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Förvaltningen följer upp andelen anställda som arbetar i direktkontakt med förvaltningens målgrupper i förhållande till anställda som inte huvudsakligen träffar klienter, brukare och invånare utan som istället arbetar i ledningsfunktioner eller med annan förvaltningsövergripande verksamhet. Andelen medarbetare som arbetar i direktkontakt med förvaltningens målgrupper är i augusti 2025 80,4 procent vilket är en ökning från föregående år från 80,1 procent.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Digital kvittohantering, innebär att en administrativ tjänst inte ersätts.	Sparad tid samt kvalitetsökning	400
Effektivisering av behörighetshantering	Sparad tid samt kvalitetsökning	Ingen uppgift
Digital signering av köpt vård och boende-avtal - direktupphandlingar	Sparad tid samt kvalitetsökning	Ingen uppgift
Införande av Ciceron	Kvalitetsökning	Ingen uppgift
Effektivisering administrativa funktioner, ej ersatt två administrativa tjänster.	Sparad tid	1 000
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Automatiserad maskering av handlingar	Sparad tid, kvalitetsökning samt minskat antal fel	Ingen uppgift
Ytterligare två vakanta förvaltningsövergripande tjänster förväntas inte ersättas under hösten.	Effektivisering	1 000
Införande av ULA, digitalt stöd för upphandling, leverantörer och avtal.	Kvalitetsökning	Ingen uppgift

19 Socialnämnden Sydväst

19.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

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

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

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

Utöver ovanstående kommer förvaltningen under året arbeta med:

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

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Utredning av finansieringsmodell sociala boende i egen regi	Sparad tid för samtliga socialförvaltningar och gör att vi kan fokusera mer på kvalitetsutveckling	-
Säkerställa ett effektivt lokálnyttjande	Med rätt stöd i fastighetsfrågor frigörs resurser i verksamheten att fokusera på verksamheten.	
Utveckla inköpsorganisationen	Sparad tid för förvaltningens chefer och medarbetare och ger samtidigt högre kvalitet i förvaltningens inköp.	

Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Utveckla förvaltningens arbete med digitalisering	Omhändertade initiativ som kan leda till högre effektivitet och kvalitet.	
Digital avtalshantering placeringsavtal	Effektivare hantering av avtal, minskad administrativ tid i avtalsprocessen, risken att avtal inte returneras/kommer bort i posten elimineras	
Digitalt stöd social dokumentation	Minskad administration och högre kvalitet i klientmöten.	

Kommentarer till tabellen:

Utredning av finansieringsmodell sociala boende i egen regi

Förvaltningen har under året genomfört en utredning och tagit fram förslag på en ny finansieringsmodell för sociala boenden i egen regi. Modellen föreslår att dagens köp-sälj-modell ersätt med överenskomna årsanslag. Detta bedöms leda till kraftigt minskad administration för samtliga socialförvaltningar i staden.

Säkerställa ett effektivt lokalnyttjande

Förvaltningen har genomfört en rad aktiviteter för att säkerställa ett effektivt lokalnyttjande. Bland annat har kompetensen inom fastighetsområdet förstärkts för att minska kostnader för tomställda lokaler, för att minska ledtider mellan in- och utflytt osv. Detta leder både till ett mer resurseffektivt nyttjande av lokaler men också att chefer och medarbetare kan fokusera på verksamheten.

Utveckla inköpsorganisationen

Förvaltningens inköpsorganisation har under flera år utvecklats för att ge ett effektivare stöd till förvaltningens verksamhet. Fokus har legat på att höja kompetensen för att möjliggöra effektiva inköp. Detta har sparat tid för förvaltningens chefer och medarbetare för att fokusera på det brukarnära arbetet. Samtidigt har förvaltningen tydligare kontroll över förvaltningens samlade inköp vilket ökar möjligheten att ingå bra och kostnadseffektiva avtal.

Utveckla förvaltningens arbete med digitalisering

Förvaltningen har etablerat ett digitaliseringsforum i förvaltningen dels för att möjliggöra tidigt omhändertagande av initiativ på digitaliseringsområdet, men också för att sprida kunskap och goda exempel.

Digital avtalshantering placeringsavtal

Förvaltningen arbetar tillsammans med övriga socialförvaltningar och förvaltningen för inköp och upphandling för att vid årsskiftet digitalisera hanteringen av placeringsavtal. Detta är idag en analog process som kräver mycket administration både av chefer och medarbetare.

Digitalt stöd social dokumentation

Förvaltningen har med stöd av Integrerad digitalisering påbörjat en omvärldsanalys om möjligheten att ta stöd av digitala verktyg som AI i den sociala dokumentation.

-

20 Stadsmiljönämnden

20.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Stadsmiljöförvaltningen arbetar kontinuerligt för att effektivisera verksamheten genom förbättrade arbetssätt, minska mängden administrativa arbetsuppgifter och öka digitaliseringsgraden. Förvaltningen verkar också för att vara delaktig i och dra nytta av ny stadsutvecklingsorganisation genom att samverka med övriga förvaltningar. Sedan omorganisationen har förvaltningen fokuserat på att skapa effektivitet i processer och gemensamma arbetssätt och har en mängd aktiviteter samt pågående utvecklingsinsatser i gång.

I delårsrapport mars lyftes ett antal aktiviteter fram som exempel. I denna delårsrapport för augusti specificeras ett antal åtgärder som är påbörjade eller planerade. Dessa är dock svårbedömda rent kostnadmässigt då genomförandet är i tidigt skede.

Verksamheten påtar även nu som då utmaning med att nå minskad administration när förvaltningen samtidigt ställs inför utökade rapporteringskrav, ambitionshöjande leverabler och uppdrag, exempelvis inom hållbarhet, informationssäkerhet och ökad beredskap.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Digitala utskick	Besparing porto och effektivare hantering med digitala brevlådor	200
Omvärldsbevakning samt textbearbetning genom deep search AI-Chat-gpt i flera utredningsuppdrag	Sparad tid och minskad konsultanvändning	Svårbedömt pga tidigt skede.
Frångått köp-och sälj fakturaförfarande mellan avdelningar kopplat till DU-modellen. Tilldelas istället budgetramar för de uppdrag som ges internt.	Minskar intern administration	Svårbedömt pga tidigt skede.
Digitalisering av låsanordning	Kostnads- och tidsbesparande för både medarbetare och konsulter. Säkerhetslösningar.	Svårbedömt pga tidigt skede.
Infört nya IT-system för: maskinunderhåll, avtalshantering samt app för invasiva arter	Leder till ökad kontroll, mer framförhållning samt säkerställd uppföljning. Tidsbesparing.	Svårbedömt pga tidigt skede.
Implementerade e-tjänster	E-tjänster minskar den fysiska postgången och effektiviserar handläggningen. Användningsgraden ökar succesivt.	Svårbedömt pga tidigt skede.

Förenkling av OSA-ronderna genom att använda B-Engaged och medarbetarenkätresultatet	Mindre dokument att hantera och administrera av HR och chefer i förvaltningen, förenklat arbetssätt med arbetsmiljöfrågor.	Svårbedömt pga tidigt skede.
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Användning av AI	Kvalitetsökning för beslutsunderlag samt tidsbesparing	Svårbedömt pga tidigt skede.
Förvaltningsövergripande informationskartläggning	Minskad administrativ hantering vid signering av dokument, vid bevarande och gallring av information. Snabbare informationseftersökning = tidsbesparing.	Ingen uppgift
Nytt system för upphandlings- leverantörs- och avtalsdatabas	Bättre överblick över förvaltningens leverantörsavtal. Minskad administration.	Ingen uppgift
Fortsatt arbete med konsultväxling inom trafikreglering	Ökar den interna kompetensen, effektivare arbetssätt, färre konsulttimmar vilket ger lägre kostnader.	Ingen uppgift
Utläsning ur Antura till KomFram	På ett par års sikt så kan det innebära än mer effektivisering i form av minskat antal program i staden och bättre samordning med EXF/TRV/VT.	En halv tjänst
Implementation av IT-systemstöd för drift och uppföljning, vinterväghållning, renhållning och grönskötsel.	Effektivare och mer kvalitetssäkrade arbetssätt	Ingen uppgift
Utveckling och implementering av Mina sidor, färdtjänst	Medborgarna ska kunna se sitt färdtjänst-/riksfärdtjänsttillstånd och utföra enklare ärenden själva via hemsidan. Förväntas minska antalet frågor som inkommer både till förvaltningen och Kundcenter.	Ingen uppgift
Kartering av ytor och anläggningar	Tidsbesparing och förutsättning för effektiv förvaltning	Ingen uppgift
Implementering av ny ekonomimodell mellan avdelning Anläggning och Infrastruktur (Aol) och Drift och underhåll (DoU)	Minskad administration för berörda avdelningar och Ekonomi. Transparens mellan avdelningarna avseende hur medlen används mellan olika uppdrag. Kvalitetssäkrade underlag och ökade	Ingen uppgift

	förutsättningar för ekonomistyrning.	

21 Utbildningsnämnden

21.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Förvaltningen arbetar målinriktat med effektivisering i enlighet med budgetdirektivet. Samtidigt har kraven på administration ökat, särskilt inom centrala funktioner och stödfunktioner. Detta gäller bland annat skärpt regelefterlevnad inom GDPR och informationssäkerhet, utökad rapportering till både interna och nationella instanser, samt ett förstärkt uppdrag kring beredskap och kontinuitetsplanering. Därtill adderar ett flertal nationella skolreformer ytterligare arbetsuppgifter som kräver anpassning av arbetssätt och utökad stöd till verksamheten.

För att möta dessa ökade krav parallellt med budgetdirektivets intentioner ser förvaltningen kontinuerligt över arbetssätt och processer med fokus på digitalisering och automatisering. Förvaltningen utreder potentialen i nya tekniska lösningar, inklusive AI-verktyg, för att effektivisera specifika administrativa uppgifter. Målsättningen med dessa insatser är inte primärt personalminskningar, utan att kunna hantera en ökad administrativ belastning utan en proportionerlig resursökning. Effektiviseringarna syftar till att frigöra tid för kärnuppgifterna och därmed dämpa den totala kostnadsutvecklingen över tid.

Det är även viktigt att notera att stadens mål om max 25 medarbetare per chef utmanar direktivet om minskade kostnader för ledning och styrning, då en anpassning kan medföra ökade chefskostnader. Detta illustrerar komplexiteten i att balansera olika styrprinciper.

Marknadsföring

På en starkt konkurrensutsatt gymnasiemarknad i Göteborgsregionen är marknadsföring en strategisk nödvändighet för att säkra elevunderlaget, vilket är en direkt förutsättning för intäkter och utbildningsutbud. För att nå unga och deras vårdnadshavare, som primärt söker information digitalt, är en aktiv närvaro på moderna plattformar och sociala medier avgörande. Förvaltningens fokus ligger på att maximera effekten och kostnadseffektiviteten i insatser för att stärka de kommunala gymnasieskolornas varumärke och attraktionskraft.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Digitalisering och automatisering av rapportering via visualiseringsverktyget Qlik Sense.	Automatiserad datainsamling har minskat det manuella rapportarbetet. Chefer har nu direkt tillgång till uppdaterade, interaktiva dashboards, vilket frigör tid från administration till analys och ledarskap.	Effektiviseringsvinst som reinvesteras i verksamheten för att hantera ökad administrativ börda från nya lagkrav och reformer.
Optimering av digitala marknadsföringskanaler	Ökad räckvidd och engagemang inom befintlig budgetram. Förbättrad målgruppsanalys för att säkra elevtillströmning och därmed långsiktigt trygga intäkter.	0 (åtgärden syftar till ökad kostnadseffektivitet och intäktssäkring, inte till en direkt kostnadsminskning.)

Implementering av nya rutiner för informationssäkerhet och GDPR	Säkerställd regelefterlevnad och minskad risk för incidenter. Tydligare ansvarsfördelning vilket sparar tid vid uppföljning och granskning.	Kvalitativ effekt. Syftar till att undvika framtida kostnader och sanktioner, inte till en direkt besparing.
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Utredning av AI-verktyg för automatisering av administrativa uppgifter (t.ex. protokollföring, sammanfattningar)	Potential att på sikt frigöra betydande tid från repetitiva och tidskrävande arbetsuppgifter, som kan omfördelas till kärnverksamheten.	Ej kvantifierad. Beroende av utfall i utredning och eventuell investeringskostnad.
Analys av ledningsorganisationen i relation till målet om max 25 medarbetare per chef	Skapa en långsiktigt hållbar ledningsstruktur som balanserar styrkrav med kostnadseffektivitet.	Kan initialt medföra ökade kostnader i linje med stadens direktiv. Långsiktig effekt på kostnader och effektivitet utreds.

22 Valnämnden

22.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

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

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)

23 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

23.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Effektivisering av hantering av arbetsuppgifter kopplat till övergripande ärendehantering	Minskning av två handläggare, heltidstjänster	700 tkr
En digital läkemedelsutbildning infördes mars 2024. Utbildningen syftar till att höja kunskapen kring läkemedelshantering inför läkemedelsdelegering. Efter godkänt test kan medarbetaren anmälas till det fysiska delegeringstillfället. Vid delegeringstillfället kontrollerar sjuksköterskan medarbetarens kompetens och bedömer om den är tillräcklig för att få läkemedelsdelegering.	Mindre personaltid kan läggas på utbildningar.	700 tkr (en utbildningssjuksköterska)
Kivra istället för pappersutskick till seniorer i stadsområde nordost (bland annat Bergsjön) med information om hälsofrämjande insatser bland annat om socialt hälsosamtal för minska ensamhet.	Totalt 8070 utskick till olika individer. Vi sparar på kostnader för pappersutskrift samt minskat administrativ arbetstid för personal. Resultaten kring arbetstid är en uppskattning av som gjorts efteråt.	105 tkr
Införande av tjänsten "Mina meddelanden" som både sparar tid (minskad administration) och minskar på koldioxidutsläppen	Myndighet har gått över att använda tjänster "Mina meddelanden" som hanterar både digital post, papperspost och mängdutskick. Varje utskickat digitalt brev sparar 50 gram koldioxid (uträkning av Intraservice). Utöver det blir hanteringen mer effektiv som ger snabba leveranser samt högre informationssäkerhet.	100 tkr
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)

Automatisering av ansökan om trygghetslarm	Nyttan med effektiveringen förväntas resultera i: mer tid för uppföljningar och möten med den enkilde; ökad likabehandling och rättsäkerhet; snabbare verkställighet och ökad tillgänglighet.	3 000 tkr
Översyn av rapporteringar som utförs av enhetschefer som syftar till att ta bort eller flytta rapporteringsuppgiften till andra funktioner alternativt övergå till gemensam rapportering i workshops för att effektivisera den.	Minska tiden som EC lägger på att rapportera	Ingen realiserbar kostnadsminskning men ger ökad tid för verksamheten
Förstudie av PMO RPA: Idag skrivs morgondagens planering ut fysiskt på varje kontor, som back-up. 2-30 personer per HS-kontor (ca 12 st) skriver idag varje dag ut morgondagens planering på papper och sätter i pärm, ca 600 A4 dagligen. Dagens planering slängs och byts ut till morgondagens. En förstudie pågår som innebär att en RPA kommer att skriva ut detta digitalt istället. När allt är på plats så att det bara är att breddinföra (säkert tidigast januari 2026).	Tidsbesparing när medarbetare inte längre behöver göra denna arbetsuppgift. Ökad motivation: Utskriften är idag ytterligare ett moment i en vardag som redan är tung av många små administrativa uppgifter. Uppgifter som var för sig ser ut som bara fem minuters okomplicerat arbete, men som tillsammans med alla de andra otaliga små femminutersuppgifterna bildar en kompakt massa av sidouppdrag som tar tid från patienterna och stör arbetsflödet.	Arbetstidsbesparingen motsvarar cirka 10 heltidsarbetsveckor per år.

Förvaltningen har genomfört en förändring av taxekonstruktion för omsorgstagare med hemtjänstinsatser. Förändringen har inneburit att systemet nu debiterar omsorgstagare för den beviljade tiden i stället för den utförda tiden. En del av bakgrunden till förändringen var att ge förutsättningar till att ändra det mobila arbetssättet och den administrativa processen som gett förvaltningen mer arbetad tid i icke omsorgsnära arbete. Förvaltningen har sett att förändringen också uppnått det som var huvudsyftet att minska otydligheter för omsorgstagare i form av frågor till förvaltningen gällande sin avgift som tidigare kunde variera från månad till månad. Den administrativa processen i förvaltningen har inneburit mindre rättelser och otydligheter, dock är detta inget som har kunnat mätas i tid eller ekonomisk effekt varpå taxekonstruktionen inte redovisas i tabellen ovan.

24 Överförmyndarnämnden arvoden

24.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

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

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)

25 Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)

25.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Stadshus budget för 2025 innehåller två områden som kan leda till effektivisering genom minskad administration och digitalisering. Dessa är:

- Utveckling av ekonomiprocesser inom Stadshuskoncernen
- Köp av administrativa tjänster från stadsledningskontoret

Utveckling av ekonomiprocesser inom Stadshuskoncernen

Under 2024 identifierade Stadshus effektiviserings- och förbättringsmöjligheter i koncernens bokslutsprocess och rapportering. Nuvarande arbetssätt innebär ett omfattande manuellt arbete och manuell kvalitetssäkring för att säkerställa korrekt rapportering och analysunderlag. Utvecklingen kommer spara tid, minska beroendet av nyckelpersoner och minska den manuella handpåläggningen för såväl stadsledningskontoret, Stadshus och de rapporterande bolagen inom koncernen. Stadshus bedömer att föreslagna åtgärder har en potential att frigöra i storleksordningen 600 arbetstimmar årligen i samband med bokslut och ytterligare ett par hundra timmar vid löpande analysarbete under året. Cirka 60-70 procent av besparingen åstadkommes hos koncernens rapporterande bolag och den resterande besparingen uppstår hos Stadshus och stadsledningskontoret. Arbetet påbörjades under 2024 och kommer pågå under 2025 och 2026 i en första fas. Tidsbesparingen är utspridd i hela koncernen varför den är svår att omsätta i en direkt kostnadsbesparing.

Köp av administrativa tjänster från stadsledningskontoret

I samband med en personalavgång 2024 genomfördes en översyn av vissa administrativa tjänster inom bolaget såsom IT-stöd, IT-samordning, intern HR, löpande administration med mera. Som en följd av detta beslutade styrelsen inför 2025 att minska bemanningen i bolaget från elva till tio tjänster och istället köpa aktuella tjänster från stadsledningskontoret. Omfördelningen har medfört en viss effektivisering eftersom stadsledningskontoret med sin storlek påverkas relativt lite sett till Stadshus behov av stöd och kunnat införliva arbetsuppgifterna i redan befintlig struktur. Vidare har vissa arbetsmoment tagits bort. Strukturförändringen har inneburit en kostnadsbesparing i Stadshus om ca 700 tkr som till del kompenserat för kommunfullmäktiges beslut att minska koncernledningsarvodet med ca 1 mnkr jämfört 2024.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Köp av administrativa tjänster från stadsledningskontoret	Omfördelningen har medfört en viss effektivisering eftersom stadsledningskontoret med sin storlek påverkas relativt lite sett till Stadshus behov av stöd och kunnat införliva arbetsuppgifterna i redan befintlig struktur.	700

Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Utveckling av ekonomiprocesser inom Stadshuskoncernen	Utvecklingen kommer spara tid, minska beroendet av nyckelpersoner och minska den manuella handpåläggningen för såväl stadsledningskontoret, Stadshus och de rapporterande bolagen inom koncernen.	0

26 Göteborg Energi AB

26.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Nya arbetssätt i Microsoft teams	Effektivare arbetssätt exempelvis avseende styrelsehandlingar, planeringsarbete m.m.	N/A
Bytta elmätare	Förbättrad mätvärdeskvalitet ger minskad felsökning	N/A
Förbättringar i anslutaflödet	Kortare ledtid till kund	N/A
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Förenklade inköpsprocesser	Ökad effektivitet och bättre kvalitet i små inköp	N/A

Göteborg Energi arbetar regelbundet med effektiviseringar och förbättringar, både internt och i samarbete med kunder och leverantörer. Dessa exempel genererar ökad effektivitet och möjlighet till mer kvalificerat arbete, men medför inte i sig någon kostnadsminskning. Koncernen bedömer regelbundet personalbehovet i syfte att identifiera möjliga kostnadsminskningar.

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

Göteborg Energi Näts samtliga elmätare har bytts, i syfte att följa ny lagstiftning (se projekt AMINA ovan). Bytet har ökat kvaliteten i mätvärdena vilket leder till färre fel och mindre arbete med felsökning.

I samband med den stora ökningen av kunder som installerat solceller har Göteborg Energi Näts ledtider för anslutningsärenden ökat kraftigt. Vi har därför i flera år drivit ett agilt arbete med uppgift att effektivisera processen. Detta har lett till en kraftigt reducerad ledtid, och dessutom förbättrad arbetsmiljö för medarbetarna.

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

27 Förvaltnings AB Framtiden

27.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Framtiden får inga kommun- eller koncernbidrag och berörs därmed inte av skrivningen i budget för Göteborgs Stad 2025 eller av att rapportera på frågan.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)

28 Higab AB (koncern)

28.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Se bolagens rapportering i styckets underrubriker.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)

28.1.1.1.1 Higab

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Uppsägning av underhållssystem Incit Expand	Kvalitetsökning pga mindre sårbarhet och högre tillförlitlighet till data	150
Uppsägning dumenthanteringssystem iBinder	Kvalitetsökning pga samlat dokumentation i ett system istället för flera	170
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Utbyte av fastighetssystem	Kvalitetsökning samt minskad systemflora, ev även samordningseffekt inom koncernen	300

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

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

i kostnadsbesparingar eftersom vi sagt upp det system vi tidigare använt för dokumenthantering.

28.1.1.1.2 Göteborgs Stads Parkering

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Införande av digitala arbetsplatsen	Förväntade långsiktiga effektiviseringar	
Konsolidering till stadens digitala infrastruktur	Frigjord tid i IT-organisationen	
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Ökat uppdrag för parkeringshantering inom varumärket Parkering Göteborg.	Minskad administration för andra verksamheter Effektivare resursanvändning	
Migrering till nytt digitalt uthyrningssystem	Förväntad framtida effektivisering	
Ny externwebb	Förväntade långsiktiga effektiviseringar då kunderna själva hittar svar på sina frågor och kan lösa sina ärenden	

Under året har bolaget aktivt drivit digitalisering och processförbättringar, bland annat genom implementering av den digitala arbetsplatsen, implementering av ny externwebb samt den pågående migreringen till det nya digitala uthyrningssystemet Modus. Initialt har detta medfört ökade kostnader, men på sikt förväntas det skapa mer effektiva arbetsprocesser.

Genom att bolaget under varumärket Parkering Göteborg har tagit över ansvaret för parkeringshantering som tidigare låg hos andra verksamheter i staden, och kombinerat detta med införandet av effektiva digitala lösningar, minskar administrationen kring parkeringsfrågor inom stadens andra verksamheter. Det leder till en mer effektiv resursanvändning och stärker stadens inriktning mot ökad digitalisering.

Genom konsolidering till stadens digitala infrastruktur har bolaget även frigjort tid för IT-organisationen, vilket möjliggör omfördelning av IT-resurser till att omhänderta andra nödvändiga åtgärder och prioriterade områden.

Sammantaget har dessa effektiviseringar gjort det möjligt för bolaget att hantera en växande verksamhet utan att öka personalstyrkan i samma takt. Inför varje nyanställning genomförs en noggrann behovsanalys samt en översyn av de rörliga kostnaderna, i syfte att säkerställa en resurseffektiv bemanning.

De beskrivna åtgärderna ryms inom befintlig budget och prognos för året, och förväntas inte medföra några ytterligare effekter på helårsprognosen för 2025.

Det finns även en potential för ytterligare effektivisering genom att stadens rapporter, uppdrag, mål och styrande dokument i större utsträckning anpassas och riktas till rätt nämnder och styrelser. En sådan tydligare inriktning skulle minska onödig administration och bidra till ett mer effektivt och fokuserat arbetssätt.

28.1.1.1.3 Älvstranden Utveckling

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Införande av Ciceron	Effektivare informationssökning. Ökad kvalitet i informationshantering.	
Framtidens Lönecenter	Ökad effektivitet. Rollen löneadministratör har omvandlats till HR-partner.	
Fusioner av bolag	Effektivare koncernstruktur. Minskad administration.	
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)

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

Vi arbetar systematiskt med att automatisera manuella och tidskrävande arbetsmoment inom alla våra processer. Som ett led i detta går vi bland annat in i verktyget Ciceron för dokumenthantering under Q2 och i Framtidens Lönecenter från Q3 2025.

Älvstrandenkoncernen har genomfört fusioner av 12 bolag vilket medfört en effektivare koncernstruktur och minskad administration.

29 Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB

29.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

På Kommunfullmäktige 2025-03-27 beslutades att Göteborgs Stadshus AB får i uppdrag att snarast efter genomförda aktieöverlåtelser vidta erforderliga avvecklingsåtgärder rörande Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB. Avveckling av verksamheten planeras ske till årsskiftet 2025/2026.

Bolaget har fyra anställda, tf. vd, ledningsstöd/HR-lön, två ekonomicontrollers samt en konsult som administrativ chef. Samtligas anställningsavtal/konsultavtal löper ut vid årsskiftet.

Bolaget har bedömt att alla anställda behövs då man också är affärsstöd till GS Buss AB och GS Trafikantservice AB. GS Buss AB avvecklas under hösten och GS Trafikantservice är under försäljning, så en hel del arbete går åt till att arbeta med detta.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
0	0	0
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
0	0	0

Bolaget avvecklas 2026.

30 Business Region Göteborg AB

30.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Minskning av 1 chef		1 000
Ökad verksamhetsvolym men oförändrad stödfunktion	1 FTE	
Minskning tjänst kommunikation		400
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)

31 Göteborg & Co (Klusterkoncernen)

31.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Göteborg & Co

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

Under de senaste åren har Göteborg & Co genomfört ett större omställningsarbete. 2023 fullgjorde Göteborg & Co sitt uppdrag att leda, samordna, kommunicera, genomföra och följa upp Göteborgs 400-årsjubileum. Samtidigt genomförde bolaget en organisationsöversyn och avslutade fackliga förhandlingar om ny organisation och arbetsbrist. Översynen resulterade i uppsägning av ett 10-tal medarbetare på grund av arbetsbrist och ett 20-tal medarbetare med tidsbegränsade anställningar har inte fått dessa förlängda. Flera av dessa medarbetares tjänster hade inriktning mot någon typ av administration och ledningsarbete. När medarbetare slutat återbesattes inte tjänsterna på grund av omställningsarbetet. Bolaget rekryterade färre medarbetare under perioden jämfört med tidigare. Jubileumsorganisationen har helt avetablerats inför 2024.

I slutet av 2024 uppstod en vakant chefsbefattning som inte har återbesatts 2025.

Vad gäller digitalisering har effektivare systemstöd för reseräkningar införts (Skovik). Detta får till följd att resp medarbetare digitalt kan registrera hela sin resa och behov av administrativ kontroll från HR/lön har minskat betydligt.

I det stadengemensamma systemstödet BUPA (Hypergene) har personalmodul införts och tagits i bruk under 2025, vilket underlättar den ekonomiska förståelsen för budget och utfall betydligt för chefer samt minskar risken för fel.

Göteborg & Co hanterar ekonomisk ram utifrån det uppdrag bolaget har genom styrdokument såsom ägardirektiv, kommunfullmäktiges budget, planer och program, bolagets affärsplan med nyckeltal och budget samt verksamhetsplaner per affärsområde/avdelning. Bolaget utövar löpande ekonomistyrning under året med hög grad av kostnadskontroll genom månadsbokslut och helårsprognoser. Vid avvikelser mot budget kommuniceras denna med VD kontinuerligt som beslutar om hantering av över- respektive underskott.

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

Göteborgs Stadsteater

Bolaget har en mycket liten administration och har inte möjligheter att minska den på något sätt. Samtidigt med beslutet om minskad administration kom beslutet att byta arkivsystem till Ciceron. För att genomföra detta rekommenderar staden från centralt håll att istället anställa en person på heltid för att införa systemet. Situationen blir utmanande i och med uppdrag att minska administrationen samtidigt som beslut om en väsentlig ökning av administrationen fattas.

Stadsteaterns slutsats av detta är att bolaget inte har möjlighet att minska administrationen, men inte heller ökar den p g a införandet av Ciceron.

Liseberg

För närvarande genomför Liseberg en organisationsöversyn i syfte att bland annat öka effektiviteten och generera besparingar. Omorganisationen har dock inte till huvudsakligt syfte att minska administrationen. Den största administrativa bördan som åligger Liseberg härrör från Göteborgs stads styrdokument, planer och samverkans/dialogförm. Detta är inte administration som Liseberg kan påverka annat än i mycket begränsad omfattning. Dock är vi restriktiva med vilka forum Liseberg deltar i för att minska den tid detta tar i anspråk från verksamhetens medarbetare. Liseberg arbetar ständigt för att minska administrationen för att nå en så hög lönsamhet som möjligt. Den marknadsföring som Liseberg köper styrs helt och hållet av marknadsmässiga villkor och görs på affärsmässig grund.

Got Event

Vid årsskiftet uppstod vakans inom kommunikationsområdet på bolaget. Arbetsuppgifter inom denna tjänst har omfördelats och därmed har tjänsten inte återbesatts.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Got Event		
Ej tillsatt vakant tjänst inom kommunikationsområdet.	Omfördelning av arbetsuppgifter inom befintlig arbetsstyrka.	
Göteborg & Co		
Genomförd organisationsöversyn inklusive fackliga förhandlingar; uppsägning av ca 10 medarbetare samt ej förlängning av ca 20 tidsbegränsade anställningar	Minskad personalstyrka, särskilt inom administration och ledningsstöd. Effektivare organisation.	
Ej återbesättning av vakant chefsbefattning	Minskade chefs- och administrationskostnader.	
Införande av digitalt systemstöd för reseräkningar (Skovik)	Automatiserad registrering av resor; minskat behov av HR-/löneadministration.	Indirekta besparingar genom minskade administrativa personalkostnader
Införande av personalmodul i stadens systemstöd BUPA (Hypergene)	Förbättrad budget- och utfallsförståelse hos chefer; minskad risk för fel.	Indirekta besparingar genom effektiviseringar inom ekonomi- och budgethantering
Löpande strikt ekonomistyrning genom månadsbokslut och helårsprognoser	Hög grad av kostnadskontroll, tidig upptäckt och hantering av budgetavvikelser.	Bidrar till att undvika underskott och begränsa onödiga kostnader.
Minskade resurser till marknadsföring	Lägre marknadsföringskostnader;	Direkt reducering av marknadsföringsbudgeten

	minskat ekonomiskt utrymme för affärsområdet.	
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Got Event		
Kartläggning av möjlig effektivisering genom ökad digitalisering.	Ökad effektivisering.	

32 Göteborgs Hamn AB

32.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

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

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Behovsanalys vid nyanställning och ersättningsrekryteringar sker via satt regelverk.	Kvalitetssäkring av anställningsprocessen	-
Vid tjänsteresor utomlands så tillämpas resebegäran för att optimera resandet.	Resurseffektivisering samt säkerställande av IT-säkerhet.	-
Effektiviserad uppföljning inom ekonomifunktionen genom automatiserad datainsamling och Power BI-rapporter.	Minskat manuellt arbete, höjt datakvaliteten samt säkerställt aktuell och tillgänglig uppföljningsinformation.	-
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
RPA (Robotic Process Automation) program för att sammanställa miljörabatten i vårt anlopssystem.	Kvalitetssäkring av informations samt tidsbesparing.	-
Uppföljning med hjälp av teknik besökare på event.	Kvalitetssäkring av information samt tidsbesparing.	-

33 Gryaab AB

33.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Gryaab har identifierat följande åtgärder som kan minska administrativa arbetsuppgifter:

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

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

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

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

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Värdera medarbetares arbetstid	Sparad tid	Går ej att värdera
Rätt ambitionsnivå	Sparad tid	Går ej att värdera
-	-	-
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
-	-	-
-	-	-
-	-	-

34 Renova AB

34.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Samtliga bolagsstyrelser som får kommun- eller koncernbidrag ska redovisa vilka kostnader som reducerats och därigenom hur de minskat behovet av bidrag i delårsrapporterna. Även åtgärder som ökat inkomster under 2025 ska redovisas.

Renova får ej kommun- eller koncernbidrag.

Renova arbetar ständigt med att effektivisera verksamheten.

Som en effekt av det svaga konjunkturläget och minskad lönsamhet, pågår det en översyn av kostnader som kommer att generera en minskning. Exempel på effekter av det arbetet är lägre kostnader för arbetskraft, fastigheter, konferenser och liknande.

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

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

Renova arbetar även med ett system för förbättringsarbete (lean-baserat) för att minska administrationen och öka effektiviteten.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
se ovan text		
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
se ovan text		

35 GREFAB

35.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Grefab har infört ett stort antal e-tjänster vilka möjliggör för kunden att hantera sitt båtägande utan administration för bolaget.

Målgruppen kräver i det tidiga skedet även kontakt med bolaget via telefon och mail. Detta minskar över tid.

Bolaget har efterfrågat digital signering av avtalen och räknar med att detta kommer på plats inom kort.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
E-tjänster	Kunder sköter en del av sitt båtägande via tjänsterna	för tidigt att avgöra
Båtmärkning	Hamnen kan identifiera båtägare direkt	för tidigt att avgöra
Inpasseringssystem	Mobillösning istället för taggar till grindar och dörrar.	för tidigt att avgöra
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Digital signering	snabbare hantering vid tilldelning	för tidigt att avgöra

Mycket av den löpande kontakten sker via e-tjänster. Vår kundservice kan nu ägna mer tid till de krävande frågorna.

Vår båtmärkning har skapat goda förutsättningar för vår personal att på enklare sätt ha kontroll på båtarna i hamnen.

Digitala inpasseringssystem har tagit bort nyckelhantering till stor del.

Digital signering kommer korta ner handläggningstiderna.

36 Göteborgs Spårvägar AB

36.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Göteborgs spårvägar (GS) har i sina bolagsmål för 2025 ett mål som innebär fokus på effektivitet - Ständigt förbättrad effektivitet.

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

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

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

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

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

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

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)

37 Försäkrings AB Göta Lejon

37.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Göta Lejon får inget kommun- eller koncernbidrag utan drivs enligt självkostnadsprincipen och därmed har en effektiv drift alltid varit viktigt för bolaget. Detta för att inte belasta premierna med onödiga kostnader.

Sedan 2024 har bolagets styrelse beslutat om en strategikarta för bolaget där ett av fem teman är operativ effektivitet för att ytterligare fokusera på att skapa värde för Göteborgs Stad. En viktig strategisk aktivitet är att bolaget förstärker sitt arbete med processorientering. Målet är att arbeta effektivare samt identifiera vad som kan digitalisera ytterligare, förutom de aktiviteter som redan görs.

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

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

Göta Lejon kan idag inte se att införandet av Ciceron gett någon effektivitetshöjande effekt för verksamheten. Bolaget har ingen kommunikatör utan denna funktion är kombinerad med andra arbetsuppgifter. Bolaget har även sedan några år tillbaka en egen verksamhetsanpassad Stratsys-applikation som har effektiviserat lednings- och styrningsarbetet. Vi behöver inte längre något administrativt ledningsstöd.

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

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)

38 Göteborgs Stads Leasing AB

38.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

1, En rapport kommer redovisas i slutet på september kring vårt nuläge och önskade läge kopplat till IT och digitalisering. Vi hoppas få rekommendationer från den som kan driva på utvecklingen, digitaliseringen och automatiseringen av bland annat administrativa uppgifter. Det kan komma att innebära ökade kostnader i början men bedöms spara kostnader på sikt.

2, Processorientering. Vi har under året kartlagt de övergripande processerna inom affärsområdet Operationell leasing. Nu har vi gått in i nästa fas där vi kartlägger prioriterade områden inom operationell leasing på en mer detaljerad nivå. Vi inför också ett processorienterat arbetssätt med ständiga förbättringar för att därmed minska de administrativa arbetsuppgifterna samtidigt som vi hoppas kunna öka kvalitén mot kunderna.

3, Projektinstyrning av projekt. En modell har tagits fram för att effektivare kunna arbeta med projekt i organisationen. Den är nu implementerad i ledningsarbetet och vi kan redan se att hanteringen av projekt blivit effektivare. Vi kommer utvärdera effekterna av denna modell 2026.

Ovan nämnda satsningar visar inte minskade kostnader initialt men skapar goda förutsättningar för att minska administrativa arbetsuppgifter, hitta rätt nivå på arbetsuppgifter och bidra till bättre prioriteringar.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)

-

-

39 Boplats Göteborg AB

39.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Implementering av stadens personalsystem Personec	Sparad administrativ tid och kvalitetsökning.	-
Minskat antal timanställda och resurser från bemanningsföretag	Minskad sårbarhet, minskade konsultkostnader.	-
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)
Minskat användande av konsulter, skapa utvecklingsorganisation i egen regi	Minskad sårbarhet och minskade konsultarvoden.	-



Delårsrapport aug 2025- nämnder och styrelser

Bilaga 4: Systematiskt miljöarbete

Innehållsförteckning

1	Stadsbyggnadsnämnden.....	4
2	Exploateringsnämnden.....	5
3	Förskolenämnden	7
4	Grundskolenämnden	8
5	Idrotts- och föreningsnämnden.....	9
6	Inköps- och upphandlingsnämnden	10
7	Kommunledningen.....	11
8	Kretslopp och vattennämnden	13
9	Kulturnämnden.....	14
10	Stadsfastighetsnämnden.....	15
11	Miljö- och klimatnämnden	16
12	Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning	17
13	Nämnden för demokrati och medborgarservice	18
14	Nämnden för funktionsstöd.....	19
15	Nämnden för Intraservice	20
16	Socialnämnden Centrum	21
17	Socialnämnden Hisingen	22
18	Socialnämnden Nordost	23
19	Socialnämnden Sydväst	24
20	Stadsmiljönämnden	25
21	Utbildningsnämnden.....	26
22	Valnämnden.....	27
23	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden	28
24	Överförmyndarnämnden arvoden.....	29
25	Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)	30
26	Göteborg Energi AB.....	31
27	Förvaltnings AB Framtiden	32
28	Higab AB (koncern).....	33
29	Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB.....	35
30	Business Region Göteborg AB	36
31	Göteborg & Co (Klusterkoncernen)	37
32	Göteborgs Hamn AB	39
33	Gryaab AB	40
34	Renova AB.....	41

35	GREFAB.....	42
36	Göteborgs Spårvägar AB.....	43
37	Försäkrings AB Göta Lejon.....	44
38	Göteborgs Stads Leasing AB.....	45
39	Boplats Göteborg AB.....	46

1 Stadsbyggnadsnämnden

1.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Förvaltningen har delvis implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning.

Det finns styrning och förutsättningar för ett systematiskt miljöarbete men arbetssätten är inte implementerade och/eller förankrade i alla delar av organisationen. Förvaltningen behöver fortsätta arbetet med att kvalitetssäkra rutiner och genomföra kvalitetshöjande aktiviteter för att skapa goda förutsättningar för måluppfyllelse. Det behövs även kompetenshöjande aktiviteter om förvaltningens systematiska miljöarbete.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Mot bakgrund av de iakttagelser som miljöförvaltningen gjort vid stödjande revision 2024 har nämnden genomfört följande kvalitetsförbättrande åtgärder:

- Förvaltningen har valt att satsa på att förbättra miljöarbetet och tillsatt en tjänst för att ta hand om, och utveckla, det systematiska miljöarbetet.
- Utifrån beslutad riktlinje för systematiska miljöarbetet så har ett förslag tagits fram för en anvisning som beskriver miljöarbetet mer ingående och utifrån förvaltningens ordinarie styrning. Kopplat till anvisningen finns ett antal rutiner bland annat rutin för miljöorganisation som beskriver roller, ansvar och mandat.
- Kartlagt och värderat behovet av styrande dokument, vilka som är vitala och vad de ska innehålla samt en plan på att utveckla dessa.
- Utvecklar en systematisk avvikelshantering där internkontroll av miljöarbetet kommer vara en del.
- Utvecklar årshjul med processer och aktiviteter samt synkar detta med de andra SUV-förvaltningarnas årshjul.
- Återkommande samverkansträffar mellan SUV-förvaltningarnas miljösamordnare/strateger samt kontaktpersoner hos miljöförvaltningen.
- Reviderar kartläggning och bedömning av miljöpåverkan samt synkar den bättre med förvaltningens miljöplan och stadens miljö- och klimatprogram.

2 Exploateringsnämnden

2.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Miljöarbetet har fortsatt att utvecklas under första halvåret 2025, med fokus på struktur, genomförande och intern förankring. Arbetet har främst handlat om att stärka interna strukturer, utveckla stödet till verksamheten samt att följa upp och integrera miljöarbetet i relation till mål och krav. Genomförda aktiviteter och prioriteringar har baserats på identifierade behov samt tidigare rekommendationer från miljöförvaltningen. Målet är att säkerställa ett ändamålsenligt och förbättringsdrivande miljöledningssystem.

Under våren 2025 har flera förstärkningar genomförts för att utveckla och förankra miljöarbetet i verksamheten. En miljöstrateg har rekryterats med ansvar för att leda och vidareutveckla miljöledningssystemet, samtidigt som en ny miljöspecialist har anställts för att ge stöd i miljöfrågor inom organisationen.

Därtill har en strateg med fokus på klimat och hållbart-anläggningsbyggande tillkommit i en verksamhetsutvecklande roll. Dessa rekryteringar är en del av den nya organisationsstruktur som infördes under året, och förstärkningarna kommer att fortsätta under 2026.

Som ett led i att stärka miljöarbetet i projekt har gemensamma portföljmål tagits fram i samverkan med stadsbyggnadsförvaltningen, med särskilt fokus på miljö och klimat. Målen utgår från de områden där stadsutvecklingen bedöms ha störst miljöpåverkan.

I linje med rekommendationen om att stärka stödet till projektledare har även ett arbete inletts för att uppdatera tillhörande process och projektdirektiv kopplat till miljömål i projekt. Syftet är att skapa tydligare vägledning och bättre förutsättningar för att omsätta miljömål i praktiken.

Exploateringsförvaltningens interna anvisningar för systematiskt miljöarbete och rutin för avvikelserapportering har uppdaterats och konkretiserats. Dessa är anpassade till den nya organisationen och tydliggör kopplingen till ordinarie styrning. Uppdateringarna är ännu inte beslutade, men finns nu i uppdaterad version. Arbetet med att utveckla internrevisioner fortsätter, med målsättning att ta fram en struktur för miljörevisioner i projekt – med planerad implementering från 2026.

För att ytterligare stärka miljöarbetet har fokus även lagts på kompetensutveckling. Under våren har en kraftsamling skett med nya miljöutbildningar riktade till projektledare. Utbildningarna syftar till att öka förståelsen för miljökrav, deras syfte och hur de ska tillämpas. Medarbetare får även kunskap om vilket stöd som finns att tillgå och när det är aktuellt att involvera specialister.

Under våren deltog totalt 79 projektledare i de nya miljöutbildningarna, varav 46 från EXF. Därtill tillkom sex deltagare från förvaltningarnas miljöenheter, varav två från EXF. Utbildning om ekosystemtjänster samlade cirka 60 deltagare under våren och 34 deltagare under hösten.

Fortsatta utbildningsinsatser planeras löpande som en naturlig del av det systematiska miljöarbetet.

Förvaltningen deltar aktivt i samverkansarbetet med övriga stadsutvecklande förvaltningar, dels genom portföljstyrning, dels genom en kunskapsutvecklande grupp där erfarenhetsutbyte och gemensamma arbetssätt står i fokus. Detta stärker förvaltningarnas gemensamma kapacitet att driva systematiskt miljöarbete framåt.

Miljöledningssystemet har under första halvåret 2025 kommit en bra bit på vägen med stärkt struktur och intern förankring. Det fortsatta arbetet med utveckling och implementering kommer att förbättra systematik och effektivitet i miljöarbetet ytterligare.

3 Förskolenämnden

3.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Delvis. Implementering av anvisningens samtliga delar tar tid och resurser i en stor förvaltning. Det som kvarstår handlar främst om systematik kring interna kontroller och förbättring av det systematiska miljöarbetet. Det finns åtgärder i verksamhetsplaner för 2025 som ska bidra till att även dessa områden omhändertas.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Flertalet av områdena i rekommendationerna från stödjande revision 2024 finns med i nämndens genomförandeplan för 2025. Därtill beslutade förvaltningsledningen i januari 2025 om åtgärder kopplade till resultatet från uppföljningen av miljöplanen 2024. Detta innebär bland annat att följande insatser genomförs under 2025:

- Förvaltningen tillsätter resurser för att genomföra en operativ avfallskartläggning på samtliga förskolor under höst 2025 – vår 2026. Åtgärden ska både leda till ökad kunskap om nuläget kring avfallshanteringen och också ge stöd till rektor gällande avfallsfrågor.
- Förvaltningen har tagit fram och påbörjat implementering av en modell för hantering av tallrikssvinn i förskolan. Arbete med att minska övrigt matsvinn fortgår.
- En chefsutbildning om miljö tas fram och inkluderas i förvaltningens ledarskapsplatsform. Första utbildningstillfället planeras till september.
- Förvaltningen skapar förutsättningar för att öka andelen ekologiska livsmedel. Det handlar bland annat om medel i budget för att nå 55 procent under 2025, analys av inköp (på kort och lång sikt) samt att systemstödet Tendmill ska implementeras.

4 Grundskolenämnden

4.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Nämnden bedömer att det finns ett systematiskt miljöarbete inom de verksamheter och områden med störst miljöpåverkan. Nämnden bedömer dock att den övergripande systematiken för utvärdering och utveckling av miljöarbetet behöver utvecklas. Ytterligare specifika områden som har identifierats och är under översyn är förbättrad avfallshantering samt stärkt egenkontroll gällande skolornas kemikaliehantering.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Förvaltningen har prioriterat utvecklingsområden utifrån rekommendationerna. Ett utvecklingsområde är att stärka förutsättningarna för det systematiska miljöarbetet. I detta ingår organisering och kompetenshöjning. Ytterligare utvecklingsområde är kemikaliehantering. Förvaltningen är i slutfasen med att upprätta en mall för egenkontroll enligt miljöbalken där hantering av kemiska produkter ingår. Under hösten kommer även ett nytt systemstöd för kemikaliehantering implementeras.

5 Idrotts- och föreningsnämnden

5.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja, förvaltningen har sedan fem år tillbaka ett godkänt miljöledningssystem. Det blev godkänt även i 2025 års miljörevision.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Kompetensförsörjning gällande miljö/klimat förstärks på avdelning fastighet och stadsutveckling genom rekrytering.

6 Inköps- och upphandlingsnämnden

6.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Förvaltningen har fortsatt att integrera miljöledningssystemet i den ordinarie styr- och uppföljningsprocessen. En utmaning är fortsatt att integrera mål och aktiviteter från olika program och planer i styr- och uppföljningsprocessen.

Förvaltningens främsta miljöpåverkan är indirekt och genom ett nytt arbetssätt, avtalsplanering, har transparensen ökat för hur prioritering görs om på vilka avtalsområden som miljöspecialist lägger sin tid.

Den stödjande miljörevisionen för 2025 gjordes i maj och miljöförvaltningen bedömde att nämnden i alla delar uppfyller bestämmelserna från anvisningen om systematiskt miljöarbete.

7 Kommunledningen

7.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Stadsledningskontoret bidrar till genomförandet av miljö- och klimatprogrammet inom kontorets ordinarie processer. Under 2025 har fokus varit att förtydliga processer för den indirekta miljöpåverkan. Såsom till exempel stöd vid framtagande och revidering av styrande dokument, i rollerna som controller och ärendekontakt per nämnd, allsidigt beredda ärenden, samordning av stadens klimatanpassning och Agenda 2030 samt ansvar för stadens låneportfölj där bland annat arbete med gröna obligationer ingår och genom uppdrag i budget och genomförandeplan. Revidering av planen sker vid årlig revision och i år har det kommit två rekommendationer riktade till stadsledningskontoret i miljö- och klimatinämndens samlade rapport "Låsningar och lösningar. Även i samband med uppföljning av miljö- och klimatprogrammets strategier lyfts stadsledningskontorets roll.

Några exempel på arbete som pågår.

Dialog om hur uppföljningsrapporter används och funktionaliteten -för ökad samsyn och förståelse för uppföljningsrapporter/ uppföljningsprocessen.

Vidare ställs frågor i uppföljning delår augusti och årsredovisningen om status för implementering av miljöledningssystem.

Utveckla samverkan och synergier mellan arbetet med klimatanpassning och klimatomställning för ökad gemensam framdrift.

Stadsledningskontoret har initierat och genomfört en dialog mellan ansvariga för strategiska program och planer, däribland miljö- och klimatprogrammet, med utgångspunkt i ett Agenda 2030 hållbarhetsperspektiv för att identifiera gränssnitt och stärka synergier.

Stadsledningskontoret avser att stärka samarbetet med miljöförvaltningen i uppföljningsprocessen genom stöd vid implementering av klimatbudget i nämnderna.

Ytterligare aktiviteter för att stödja miljö- och klimatinämnden i sitt arbete för ökad takt i genomförandet av miljö- och klimatprogrammet identifieras i samråd med miljöförvaltningen.

Analys av behovet av revidering av Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning.

I flera delar av arbetet, bland annat med klimatbudget, finns det beroenden till arbetet med hållbarhetsredovisning enligt CSRD, som är obligatoriskt för bolagssektorn från och med 2025 och som samordnas av Göteborgs Stadshus AB.

Stadshus och stadsledningskontoret samverkar i dessa frågor.

8 Kretslopp och vattennämnden

8.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Förvaltningen har sedan miljöförvaltningens revision 2024 sett över stödet inom miljö kopplat till det årliga arbetet med riskhantering och kontroll, där miljörisiker tydligare tas upp. Detta arbetet utvärderas och kompletteras under 2025. Ett arbete för att se hur Kretslopp och vatten kan jobba med internrevisioner har också påbörjats och kommer fortsätta under 2025/26.

I arbetet med att ta fram en miljöhandlingsplan för de internt satta miljö- och klimatmålen bedömer förvaltningen att eventuella målkonflikter på ett bättre sätt kan lyftas, både intern och till politiken.

När det gäller en förbättrad datahantering för bland annat förbättrad uppföljning och styrning är arbetet pågående. Frågan är dock komplex, vilket innebär att den behöver utredas ytterligare.

9 Kulturnämnden

9.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Förvaltningen har delvis implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt anvisningen.

Anvisningen anger att nämnd och förvaltningsledning ska avsätta ekonomiska och personella resurser för att säkerställa det systematiska miljöarbetet. En tjänst som central klimat- och miljösamordnare har varit vakant 2024 och hittills under 2025. Från och med september 2025 är arbetsuppgifter omfördelade. Det ger förvaltningen bättre förutsättningar att arbeta systematiskt.

Förvaltningen behöver se över och anpassa förvaltningens miljöledningssystem, göra en ny övergripande bedömning av status och se över befintliga åtgärder för att bidra till måluppfyllelse och ökad systematik.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Förvaltningen har omfördelat arbetsuppgifter för att revidera och implementera miljöledningssystemet på en strategisk nivå från september 2025, vilket också var den prioriterade rekommendationen i 2024 års miljörevision.

Miljöförvaltningens stödjande miljörevisionen ser det som positivt att kulturförvaltningen driver det systematiska miljöarbetet operativt i linjen, med kommande stöd av en strategisk funktion. Miljöförvaltningen ser också flera positiva aktiviteter och verksamheter i förvaltningen som bidrar till måluppfyllelse, vilket kan lyftas tydligare.

Viktiga utvecklingsfrågor för ökad måluppfyllelse är att implementera fler mätbara mål med relevanta indikatorer och att aktualisera rutinen för miljöledningssystemet.

10 Stadsfastighetsnämnden

10.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja

Stadsfastighetsnämnden har implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning, vilket stöds av resultat från de stödjande miljörevisionerna utförda av miljöförvaltningen åren 2023 och 2024.

Förvaltningen arbetar med att ständigt förbättra miljöledningssystemet och under 2025 pågår exempelvis arbete med förtydligande av miljöansvar, ytterligare systematisering av interna kontroller samt utveckling av ledningens genomgång.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Totalt åtta rekommendationer gavs i den stödjande miljörevisionen 2024. Arbetet med att omhänderta dessa påbörjades i ledningens genomgång september 2024. Av dessa har förvaltningen valt att tillskriva åtgärder på fem av rekommendationerna under verksamhetsåret 2025:

Åtgärderna har sammanfattningsvis omfattat arbete med tydliggörande av ansvarsfördelning där förtydligande av miljösamordnarens och miljöutredarnas uppdrag varit centralt. Inom förvaltningens arbete med kemikaliehantering har arbete påbörjats med att ta fram en samverkansgrupp inom drift och underhållsavdelningen med målet att förtydliga ansvarsfördelningen och säkra genomförbarhet och systematik. Stickprovskontroller på kemikaliehanteringen är utfört samt en pilot inom internrevision av miljöledningssystemet i syfte att säkerställa att medarbetare följer framtagna systematiska arbetssätt samt identifiera avvikelser och förbättringar som ska ligga till grund för vidare arbete. Detta är ett steg i att även systematisera interna kontroller och granskningar. Förvaltningen har även jobbat med att utveckla rapporteringen i Stratsys avseende miljömål och aggregerad uppföljning internt på förvaltningen.

Rekommendationer som förvaltningen valt att inte omhändertas med direkta åtgärder inom det systematiska miljöarbetet:

- *Tydliggör avdelningarnas ansvar för miljömålsarbetet*
Bedöms omhändertas inom åtgärd att utveckla rapporteringen i Stratsys samt inom arbete att tydliggöra styrmiljön på förvaltningen.
- *Lyft målkonflikter till politiken*
Förvaltningen bedömer att målkonflikter lyfts och omhändertas när så krävs.
- *Koppla mandat till ansvar*
Inom miljöledningssystemet kan förutsättningar skapas, genomförandet behöver ske i linjen, eller tydliggöras i uppdragsbeskrivningar.

11 Miljö- och klimatenämnden

11.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja. Sedan länge finns ett systematiskt miljöarbete som främst har fokuserat på direkta miljöaspekter kopplade till fastighet, avfall, inköp och transporter. Vid förra årets stödjande miljörevision och miljödiplomering identifierades dock utmaningar i systematikens utformning, bland annat en otydlig koppling mellan stadens övergripande miljömål och förvaltningens egna interna hållbarhetsmål. Därför utreds under året detta för att kvalitetssäkra arbetet och hitta ännu bättre arbetssätt.

Eftersom en del av miljöförvaltningens kärnuppdrag innebär att utveckla och driva hela stadens miljö- och klimatarbete finns det alltid en risk att internt hållbarhetsarbete blandas ihop med externa leveranser. Logiken i det systematiska och interna miljö- och hållbarhetsarbetet skiljer sig därför något åt jämfört med andra förvaltningar och bolag. Det interna hållbarhetsarbetet måste ägas och drivas av många, inte minst chefer och ledning, för att bära och kommunicera systematiken i ett internt miljö- och hållbarhetsarbete.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Vårens utredningsarbete betyder att nya arbetssätt för det interna miljö- och hållbarhetsarbetet ska implementeras, där systematiken ska bli mer förankrad i kärnverksamheten och drivas främst genom ordinarie ledning och styrning. Det arbetet kommer fortsätta under 2026, och målet för nästa år är att alla medarbetare på miljöförvaltningen ska känna till och förstå systematiken och logiken i förvaltningens interna hållbarhetsarbete och att det ska utvecklas och harmoniera med de externa uppdrag som förvaltningen har.

Flertalet åtgärder som har gjorts internt under 2025 för att stärka miljöförvaltningens mest betydande positiva miljöpåverkan återfinns under 4.1.1.1 Uppföljning av strategiska fokusområden i nämndens grunduppdrag.

12 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

12.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Delvis. Implementering av anvisningens samtliga delar kräver såväl tid och resurser. Det som kvarstår handlar främst om systematik kring kontroller och förbättring av det systematiska miljöarbetet. Men även kring ett tydliggörande av ansvar och roller i organisationen.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Fastställa lokala miljömål som är kopplade till stadens övergripande miljömål

Förvaltningen har inte formulerat lokala delmål. Däremot finns mått/indikatorer som kan omformuleras som mål. Förvaltningen avser att formulera sådana inför 2026. Måtten/indikatorerna följs upp och ses över i samband med uppdaterad miljöutredning och årsrapport.

Skapa en rutin för avvikelshantering

Förvaltningen följer utvecklingen kring dessa frågor i miljöutredning och årsrapport där också slutsatser dras. Det som kvarstår handlar främst om systematik kring kontroller och förbättring av det systematiska miljöarbetet. Förvaltningen avser att utveckla detta inför 2026.

Ta fram ett årshjul

Förvaltningen avser att ta fram och utveckla detta inför 2026 samt att koordinera det med ordinarie planerings- och uppföljningsarbete.

Säkerställ kompetensen för miljöfrågorna i organisationen

Under 2024 har föreläsningar kring för alla medarbetare kring Agenda 2030 och miljö- och klimatprogrammet genomförts. På chefsmöte hösten 2025 kommer vidare information ges om relevanta miljöutbildningar såsom den webbaserade utbildningen "Från ord till handling" i utbildningsportalen.

Gå med i stadens nätverk för miljökontaktpersoner i förvaltningar och bolag

Förvaltningen är sedan hösten 2024 medlemmar i relevanta nätverk.

13 Nämnden för demokrati och medborgarservice

13.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Delvis – förvaltningen har tagit fram och beskrivit sin systematik och arbetar just nu med att implementera den. Exempelvis genomförs den första uppföljningen av miljömålen i samband med delårsrapporteringen

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Vid miljörevisionen 2024 noterades en avvikelse om att förvaltningen inte hade en dokumenterad kartläggning och bedömning av verksamhets direkta och indirekta miljöpåverkan utifrån nämndens nya reglemente och uppdrag. Senaste kartläggningen och bedömningen genomfördes 2020. Därmed hade förvaltningen inte heller antagit miljömål utifrån sin betydande miljöpåverkan och Göteborgs Stads gemensamma mål.

Under 2024 och 2025 har förvaltningen genomfört och dokumenterat verksamhetens direkta och indirekta påverkan. I samband med framtagandet av ett systematiskt miljöarbete har förvaltningen också tydliggjort när kartläggning ska genomföras på nytt. Förvaltningen har antagna miljömål utifrån de krav som har ställs och kopplat dem till betydande miljöpåverkan och Göteborgs Stads gemensamma mål.

Ytterligare åtgärder som är genomförda sedan senaste revisionen är:

- Styrdokument med anvisning om systematiskt miljöarbete har tagits fram och ska beslutas under hösten 2025
- Det systematiska arbetet har integrerats i planerings- och uppföljningsprocessen, exempelvis genom att inkludera frågor om risker kring miljö i samband med nuläges- och riskanalyser samt ledningens genomgång vid delårsuppföljningar. Utveckling pågår i samband med verksamhetsplanering för år 2026 av relevanta nyckeltal och mätetal att redovisa vid årsrapporter
- Förvaltningen har säkerställt resurs för att omhänderta ett systematiskt miljöarbete

14 Nämnden för funktionsstöd

14.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja. Förvaltningens miljöledningssystem började gälla 1 januari 2025. Inför lanseringen har presentationer om förvaltningens miljöledningssystem och miljömål hållits för samtliga avdelningsledningsgrupper samt stödenheter som är viktiga för miljöarbetet. Utbildningar har även hållits för miljöombud och enhetschefer. Miljömålen har även arbetats in i förvaltningens ordinarie styrning, planering och uppföljning.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Förvaltningen arbetar under 2025 med två av tre rekommendationer från revisionen som miljöförvaltningen genomförde 2024.

Förvaltningen har arbetat med rekommendationen om att fortsätta med verksamhetens kemikaliarbete bland annat genom att styra inköpen av kemiska produkter inom städ och rengöring. Beställningar av dessa produkter görs numera via framtagna beställningslistor med ett begränsat och kontrollerat sortiment. Sortimentet är granskat och godkänt i samarbete med kemikalikonsult, som även involveras vid behov av nya eller tillkommande produkter. Förvaltningen har även påbörjat arbetet med att styra inköpen av kemiska produkter vid hantering av keramik inom daglig verksamhet.

Förvaltningen har arbetat med rekommendationen om att fortsätta integrera miljöarbetet i den ordinarie verksamheten. Förvaltningen har utbildat miljöombud som stöd för verksamheternas enhetschefer. Hittills har förvaltningen utbildat cirka 200 medarbetare.

Den rekommendation som förvaltningen ännu inte arbetat med handlar om att fundera på om det är möjligt att göra internrevisioner med hjälp av miljöombuden. Förvaltningen har inte arbetat med detta eftersom arbetet med miljöombuden är nytt och att sätta grundstrukturer för utbildningar och nätverksträffar har prioriterats.

15 Nämnden för Intraservice

15.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Intraservice har implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Under året har förvaltningen arbetat med att integrera agenda 2030 i ordinarie planering- och uppföljningsprocess. En del i detta är att förvaltningen har kartlagt vilka program och planer som är prioriterade på förvaltningen, det vill säga där vi bidrar mest. Utifrån kartläggningen har förvaltningen fördelat ansvaret för program och planer i organisationen. Förvaltningen bedömer att resultatet av arbetet medför att roller och ansvar tydliggörs när det gäller miljöfrågor.

Förvaltningen har även bedömt vilka miljömål i stadens miljö- och klimatprogram som vi bidrar mest till. Vi har bedömt att det är fem av målen som vi bidrar mest till.

Ett viktigt forum för miljöfrågorna är förvaltningens hållbarhetsråd, där nyckelpersoner på förvaltningen ingår. Exempelvis biträdande förvaltningsdirektör, kvalitetschef, HR-chef, chef kompetenscenter för digitalisering, informationssäkerhetschef, ansvarig för hållbar IT, hållbarhetsstrateg. Hållbarhetsrådet har en central roll i integreringen och fungerar som ett utskott till Intraservices ledningsgrupp. I hållbarhetsrådet synkroniseras, förankras och bedöms nivån för förvaltningens hållbarhetsarbete, utifrån genomförbarhet i vår organisation och inför planering, uppföljning eller beslut av förvaltningens ledningsgrupp.

Operativa miljöfrågor hanteras av förvaltningens miljöråd, som består av personer som arbetar med miljö och hållbarhet integrerat i sina ordinarie roller.

Utöver de forum som finns för miljöfrågor utvärderar förvaltningen löpande och vid behov om resurser är tillräckliga för att genomföra ett systematiskt arbetssätt när det gäller den ekologiska dimensionen.

Ytterligare en del i arbetet har varit att förvaltningen har uppdaterat kartläggningen av kemikalierna i organisationen, som medför en ökad kontroll av förvaltningens hantering av kemikalier.

I samband med rekrytering kommer förvaltningen ha med hållbarhetskompetens som meriterande i relevanta annonser framöver för att stärka förvaltningens kompetens där det behövs.

16 Socialnämnden Centrum

16.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja.

Miljöförvaltningen bedömer enligt de två senaste revisionerna att förvaltningen har ett systematiskt miljöarbete enligt anvisningens bestämmelser.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

De förbättringsförslag miljöförvaltningen gav i den stödjande revisionen 2024 var:

- Se över vilka möjligheter som finns att minska risken att ert systematiska miljöarbete tappar fart under föräldraledighet. Kan exempelvis delar av miljöansvaret som nu ligger på utvecklingsledare miljö delegeras till andra roller i organisationen. Detta skulle även minska sårbarheten och bidra till en ännu mer robust organisation för miljö- och hållbarhetsfrågorna.
- Lägg gärna in de åtgärder som ska genomföras under året i Stratsys som tydliggör hur miljömålen ska uppnås.
- Se över möjligheten att införa interna kontroller, exempelvis att inköpsorganisationen genomför stickprov för att följa upp hur inköpsrutiner efterlevs.

För att det systematiska miljöarbetet inte ska tappa fart under föräldraledighet har bland annat förvaltningen lyft stora delar av mobilitetsarbetet från rollen vilket frigjort mycket tid.

Förvaltningen lägger in åtgärder för miljöarbetet i Planner vilket bedöms fungera väl.

Under 2025 har medarbetare från inköpsorganisationen börjat med stickprovskontroll på hur väl den lokala rutinen "Checklista för miljövänliga inköp" följs. Checklistan syftar i huvudsak till att undvika onödiga inköp och att de inköp som behöver göras är så miljövänliga som möjligt.

17 Socialnämnden Hisingen

17.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja. Socialförvaltningen Hisingen bedöms efter stödjande miljörevision 2025 ha ett systematiskt miljöarbete enligt anvisningens bestämmelser.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Förvaltningen har vidare utrett de inspel som stödjande revision lyft fram, till exempel att minska engångsmaterial och färger/andra kemiska produkter som kan innehålla skadliga ämnen i fritidsgårdars aktiviteter. Där framkom att inga material som köps in är i onödan utan har bedömts behövas för att genomföra verksamheten. Ett exempel på försök att minska engångsmaterial är dock den inbjudan som sprids för Familjefest i Biskopsgården 30 augusti där besökare uppmanas att ta med egen mugg. Besökarna uppmanas också att låta bilen stå hemma.

Förvaltningens fokus 2025 är att pågående avvikelse i kemikaliearbetet åtgärdas genom att säkerställa att kemikalier är registrerade i avsett system, samt att förvaltningens rutin för hantering av kemikalier revideras, förtydligas och implementeras. En konsultinsats har genomförts för att säkerställa att samtliga kemikalier finns registrerade i Chemsoft.

Enligt förvaltningens vägledning för systematiskt miljöarbete lämnas en årlig uppföljning till nämnd i samband med årsrapporten.

18 Socialnämnden Nordost

18.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

I återkopplingsrapport från miljörevision från 2024 rekommenderade miljöförvaltningen följande:

Fortsätt att regelbundet utvärdera så att organisationen svarar mot de behov som krävs för att effektivt driva ett systematiskt miljöarbete.

Förvaltningen följer årligen upp de lokala miljömålen som en del av det systematiska miljöarbetet. Förra året var första året då förvaltningen följde upp de lokala miljömålen, som gäller under perioden 2023-2026. Under uppföljning framkom bland annat att förvaltningen ökat andelen ekologiska livsmedel jämfört med 2023 och att arbetet med att minimera avfall behöver stärkas, då det under 2024 har skett en negativ utveckling med ökade mängder rest- och matavfall.

Fortsätt titta på möjligheterna för ett mer långsiktigt kemikaliestöd för förvaltningen.

Vid rekrytering våren 2025 anställdes en utvecklingsledare miljö med kompetens inom kemikaliehantering. Tjänsten utformades så att tid finns att vara ett stöd avseende kemikalier för verksamheterna i förvaltningen. Arbetet med att öka kunskapen och hitta ett långsiktigt fungerande arbetssätt avseende kemikaliehantering som uppfyller lagkrav och Göteborgs stads miljö- och klimatprogram har påbörjats.

Undersök om en resevaneundersökning kan bidra till kunskap som kan göra att förvaltningens påverkan på resor minskar.

Utvecklingsledare miljö, mobilitetsamordnare och chef planerar att under hösten 2025 undersöka om en resevaneundersökning kan bidra i arbetet att påverka på resor minskar i förvaltningen. Som tidigast kommer resevaneundersökningen kunna genomföras våren 2026.

Utveckla gärna arbetet med att koppla ihop den sociala dimensionen, som är ert huvuduppdrag, med den ekologiska dimensionen för att hitta synergier som förstärker båda dimensionerna.

Förvaltningen har flertal verksamheter som både arbetar med den sociala och ekologiska dimensionen.

Fixoteket, Returhuset och Fritidsbanken är tre av verksamheterna inom förvaltningen som bidrar till ett mer social och ekologisk hållbart Göteborg.

19 Socialnämnden Sydväst

19.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Enligt miljöförvaltningens senaste revision har förvaltningen ett delvis systematiskt miljöarbete.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Fortsätt utveckla arbetet med att koppla ihop den sociala dimensionen, som är ert huvuduppdrag, med den ekologiska dimensionen för att få ytterligare bäring på ert miljöarbete.

20 Stadsmiljönämnden

20.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Stadsmiljönämnden har delvis implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning.

Ambitionen är att implementera det systematiska miljöarbetet i det ordinarie planerings- och uppföljningsarbetet. Förvaltningen har sedan omorganiseringen prövat olika upplägg för detta, vilket i sin tur har påverkat implementeringen.

Arbetet har varit uppdelat på tre tjänster, med olika kompetenser, där alla tre lägger en begränsad andel av sin tid. För snabbare framdrift finns behov av att en eller flera lägger en större andel av sin tjänst på implementeringen.

Det som återstår är få på plats alla delar. En intern anvisning har tagits fram och behöver antas av förvaltningsledningen under hösten. Olika upplägg för omhändertagande av avvikelshanteringssystem har utretts och ett system har valts och behöver införas på förvaltningen. Ett annat område som behöver utvecklas är informationen till förvaltningen, som en del av att alla har kännedom om det systematiska miljöarbetet.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Under 2025 har förvaltningen behövt prioritera kring vilka insatser som kan genomföras. Det som har införts är ledningens genomgång, som ett sätt att förtydliga ansvarsfördelning samt följa upp och förbättra det systematiska miljöarbetet. Även den framtagna anvisningen kommer förtydliga ansvarsfördelning samt roller och mandat. Ansvarsfördelning för målen är omhändertaget i ordinarie planerings- och uppföljningsprocess.

Förvaltningen planerar att under 2025 bedöma behovet av rutiner och instruktioner samt av interna kontroller och granskningar för att effektivt driva ett systematiskt miljöarbete.

21 Utbildningsnämnden

21.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja. Utifrån revisionen från miljöförvaltningen har återkoppling skett att nämnden har infört ett systematiskt miljöarbete.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Förvaltningen kommer arbeta med förankring i verksamheten under 2025 samt ett fortsatt arbete för att kvalitetssäkra den data som tas fram till de sju indikatorer som följs upp och redovisas.

Ett utvecklingsområde är även att tydligare knyta ihop arbetet med den direkta miljöpåverkan som inköp, avfall och kemikalier, med den indirekta miljöpåverkan som utbildning av elever och studerande.

22 Valnämnden

22.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Valnämndens kansli kommer utveckla framtagna vägledning avseende miljörisker, avvikelser och miljömål. Kansliet kommer vidare utveckla uppföljningen av densamma. Med anledning av att valnämndens främsta miljöpåverkan sker under valår så kommer kansliet följa upp och redovisa resultat under valår.

23 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

23.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Svar; Delvis

Det som förvaltningen anser återstår i implementeringen av miljöledningssystemet är att;

- Föra dialog i samtliga verksamheter kring förvaltningens anvisning för systematiskt miljöarbete och avvikelshantering.
- Se till att ansvar och befogenheter fördelas som gynnar arbetet framåt.
- Implementera arbetssätt som kan säkerställa att lagkrav, andra bindande krav och rutiner följs.
- Bedöma eventuella miljörisker.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Under 2025 genomförs följande insatser;

- Nyinrättad enhet med att fokuset på förvaltningens miljö-, mobilitet- och avfallsarbete ska stärkas.
- Service och vård- och omsorgsboende har sett över och uppdaterat sina kemikalielistor och hemtjänsten har påbörjat arbetet.
- Dialog om och översyn av mobilitetsuppdraget har påbörjats och ytterligare resurs satts in. Det i syfte att få en fordonsflotta enligt verksamhetens förutsättningar och de miljömål som finns.
- Dialog med ledningsgruppen för vård- och omsorgsboende och hemtjänsten har påbörjats kring miljöarbetet inom verksamheterna och arbetet framöver.
- Utvärdering och utveckling av MLS-teamet (miljöledningssystemet) har genomförts för bättre samverkan och effektivare arbete.
- Rapportering av miljöavvikelser används i kartläggning av verksamheter som idag inte har fullständiga förutsättningar för att kunna sortera avfallet enligt lagkrav.

24 Överförmyndarnämnden arvoden

24.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ansvar för verksamhet och medarbetare som utför överförmyndarnämndens uppdrag ligger på nämnden för demokrati och medborgarservice. Uppföljning av systematiskt miljöarbete rapporteras därför i nämnden för demokrati och medborgarservices rapporter.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

25 Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)

25.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

I den stödjande revisionen för 2024 lämnades två förbättringsförslag från miljöförvaltningen:

1. Utveckla kompetensen inom biologisk mångfald.
2. Förtydliga på vilket sätt Stadshus påverkar stadens övergripande miljömål i det fortsatta arbetet med CSRD

Utveckla kompetensen inom biologisk mångfald

Biologisk mångfald har varit ett extra fokusområde inom bolagets arbete med CSRD under året. Upphandlat expertstöd har stöttat för att öka kvaliteten i koncernens kartläggning av sin inverkan, risker och möjligheter kopplat till biologisk mångfald. Bolaget avvaktar också de utbildningsinsatser inom biologisk mångfald som miljöförvaltningen planerat.

Förtydliga på vilket sätt Stadshus påverkar stadens övergripande miljömål i det fortsatta arbetet med CSRD

Stadshus har i sin miljöaspektsbedömning (som inkluderar målbeskrivningar) förtydligat att bolaget bidrar till stadens miljö- och klimatmål bland annat genom att följa reglerna för hållbarhetsrapportering enligt CSRD och att stödja bolagen i genomförandet av denna rapportering.

26 Göteborg Energi AB

26.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja, Göteborg Energi har ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning. Ledningssystemet är certifierat enligt ISO 14001

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Göteborg Energi arbetar systematiskt med ständig förbättring av sitt miljöledningssystem. Under 2025 görs insatser för anpassning av miljöledningssystemet till ny organisation från januari 2025. Miljöjuridisk utbildning hålls för chefer, anläggningsägare och anläggningsansvariga. Samtidigt förtydligas arbetssättet för delegering av miljöjuridiskt ansvar.

27 Förvaltnings AB Framtiden

27.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Framtidenkoncernen implementerade år 2022 ett miljöledningssystem enligt stadens anvisning för systematisk miljöledning. Miljöledningssystemet är integrerat i ordinarie strukturer; såväl avseende organisation som planering, uppföljning, ledning och styrning. Uppföljning av koncernens miljöarbete sker årligen via inrapportering i Stratsys samt uppföljande möte med berörda discipliner och representanter från moderbolaget och dotterbolagens ledningsgrupp med återslag till varje bolags styrelse samt till moderbolagets styrelse. Arbetet med att förbättra miljöarbetet sker kontinuerligt under året via koncernens miljögrupp med representanter från varje dotterbolag. En del indikatorer/uppföljningsdata saknas då det är komplext att fånga upp – här pågår utvecklingsarbete (inte sällan hänger det samman med att indikatorer saknas även på stadennivå).

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Förvaltnings AB Framtidens styrelse beslutade i september respektive december 2024 om *Framtidenkoncernens plan för energieffektivisering 2024–2030* och *Framtidenkoncernens strategi för minskad klimatpåverkan i byggprojekt 2025–2030*. Nya koncerngemensamma styrdokument som tagits fram med utgångspunkt från att det är områden där koncernen har sin största klimatpåverkan och således kan göra störst skillnad. Arbete med implementering och uppföljning av styrdokumenten pågår.

Tillsammans med BRG, via Plattformen för klimatneutralt byggande, är Framtidenkoncernen med för att driva på en storskalig återbruksmarknad där 18 produktkategorier har identifierats som särskilt aktuella för en återbruksmarknad. Vidare har en koncerngemensam grupp för utemiljö bildats med syfte att samordna oss inom biologisk mångfald samtidigt som vi deltar i *Hela staden grönskar* och *Handslaget för biologisk mångfald*. Under 2024 genomförde koncernens miljögrupp en workshop utifrån indikatorerna i miljöledningssystemet där varje indikator genomlystes och vi identifierade vad som krävs för högre måluppfyllelse samt vilken uppföljningsdata som behöver samlas in. Workshopen mynnade ut i en lista med identifierade punkter att jobba vidare med under 2025.

28 Higab AB (koncern)

28.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Se bolagens svar i styckets underrubriker.

28.1.1.1.1 Higab

Har styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår.

Ja, bolaget är certifierade enligt ISO 14001 och arbetar systematiskt enligt standarden.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför styrelsen inom området under 2025?

Verksamheten har påbörjat att synliggöra och koppla stadens mål till organisationen och våra interna processer. Styrande dokument ses över och kopplas tydligare till stadens mål för att på så sätt underlätta för projektledare och förvaltare.

Tydliggör roller och ansvarsfördelning

Inför rekrytering av en miljösamordnare gjorde Higab en behovsanalys och rollfördelning i syfte att sprida kunskap och ansvar bredare i bolaget. Bolaget arbetar efter behovsanalysen.

Nyttjar CSRD för att revidera kartläggningen av verksamhetens miljöpåverkan

Bolaget tar hänsyn till CSRD i både kartläggning av miljöaspekter och i styrande dokument. En pådrivande faktor är att standarden ISO 14001 numera kompletterats med kraven enligt CSRD (livscykelperspektivet).

Öka kompetensen inom klimatpåverkan i renovering

En viktig del i miljösamordnarens uppdrag är att sprida information och kompetens inom miljöområdet. Just nu pågår flera renoveringsprojekt där miljösamordnaren bidrar med sina kunskaper.

28.1.1.1.2 Göteborgs Stads Parkering

Har styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår.

Ja. Bolaget har implementerat de arbetssätt och processer i Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning, något som också har bekräftats och verifierats i tidigare miljörevisioner som utförts av Miljöförvaltningen.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför styrelsen inom området under 2025?

Bolaget har tagit till sig och implementerat flera av de förbättringsförslag som miljörevisionen resulterade i 2024. Bland annat har arbetet med den nya miljöriskbedömningen utgått från den väsentlighetsanalys som tagits fram inom CSRD-arbetet. Denna process har dessutom positionerats innan verksamhetsplaneringen, vilket har gjort det möjligt att integrera miljö- och hållbarhetsfrågorna på ett bättre sätt än tidigare. Bolaget har i samband med detta också valt att ta fram och formulera nya strategiska mål som ska bidra till stadens miljö- och klimatprogram. Arbetet med internrevisioner har också fortsatt, och varje år så ska en av två internrevisioner fokusera på miljö- och hållbarhet.

28.1.1.1.3 Älvstranden Utveckling

Har styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår.

Delvis. Revisionen pekade ut behov av resurser i hållbarhetssamordning i fastighetsförvaltningen. Bolaget har valt att rekrytera chefer för fastighetsförvaltningens olika delar med tydligt hållbarhetsansvar som kommer på plats under hösten 2025. Kvarstår att implementera förändringen.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför styrelsen inom området under 2025?

Bolaget har tagit stora kliv i att integrera hållbarhetsperspektiven i den ordinarie styrningen. I affärsplanen finns strategier som omhändertar stadens styrande dokument i relation till klimat och miljö. I verksamhetsplanen för 2025 finns konkreta åtgärder som följs upp. Bolaget har medverkat i den dubbla väsentlighetsanalysen som har gjorts inom Stadshuskoncernen samt gjort en klimatkartläggning enligt GHG-protokollet och tagit fram strategi för de största utsläppsposterna. Bolaget har börjat utbilda chefer och medarbetare i hur stadens miljö- och klimatmål ska nås genom bolagets arbete.

29 Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB

29.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Inga. Bolaget avvecklas efter 2025.

30 Business Region Göteborg AB

30.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja. Sedan 2020

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Vi arbetar aktivt med att minska koldioxidutsläppen från våra tjänsteresor, som idag står för den största delen av vårt klimatavtryck. För oss innebär det att vi utgår från behovet av varje resa och, när det är möjligt, ersätter fysiska möten med digitala alternativ. När resor ändå är nödvändiga prioriterar vi, om möjligt, klimatsmarta färdssätt, till exempel kollektivtrafik framför bil, tåg framför flyg. Genom dessa val kan vi påverka vår miljöpåverkan i rätt riktning och skapa förutsättningar för en långsiktig minskning av utsläppen.

31 Göteborg & Co (Klusterkoncernen)

31.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja, samtliga bolag i klustret har implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt stadens anvisningar.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Göteborg & Co AB

Utifrån den stödjande revisionen har förslag på förbättringar och åtgärder implementerats i bolagets miljöplan för 2025. Exempelvis arbetar bolaget mot målsättningen att öka antalet miljö- och klimatsmarta upphandlingar samt med insatser för att öka medarbetares kunskap och medvetenhet kring hållbarhetsfrågor och bolagets miljöarbete.

Vidare engagerar sig bolaget i frågor som rör hållbart resande och hållbara transportsystem, exempelvis genom samverkan för utökad kollektivtrafik på land och vatten, samt samverkan med Got Event för att påverka besökarens resval till och från evenemang.

Göteborgs Stadsteater AB

Bolaget arbetar med The Theatre Green Book och ska i verksamhetsplanen uttrycka särskilda miljömål.

Liseberg AB

Under 2025 fortsätter Liseberg det pågående arbetet med att bedöma bolagets påverkan av stadens miljömål utifrån målbeskrivningen i miljö- och klimatprogrammet. Vidare arbetar bolaget med att skapa fler mätbara mål på sikt och ser även över framtida resursbehov. Vid revisionen bedömdes samtliga rekommendationer som omhändertagna.

Got Event AB

Miljöförvaltningen lyfter i sin stödjande revision främst tre iakttagelser;

1. fortsätta att utveckla tydligheten kring mål och delmål,
2. fortsätta att utveckla klimatberäkningar,
3. testa och utveckla gränserna för vår rådighet inom transportfrågan.

Insatser under 2025:

Inför 2025 har ett arbete gjorts med att förtydliga och konkretisera mål genom att delmål har tagits fram och där ansvar för delmål har fördelats till respektive avdelning/enhet.

Klimatberäkningar har genomförts under två år och är under ständig utveckling. Klimatberäkningarna är prioriteringsunderlag för insatser som ger störst klimatnytta. Bolaget medverkar i projekt och sitter i styrgrupp för utveckling av klimatberäkningsverktyg för arrangörer och evenemang. Projektet leds av Göteborgs Universitet.

Verksamhetens största klimatutsläpp kommer från transporter till och från evenemangen. Utifrån bolagets rådighet arbetar vi för att minska klimatutsläpp från transporter genom att samarbeta med arrangörer, Västtrafik, SJ med flera för att hitta gemensamma lösningar. Exempel på samarbeten under 2025 är samarbete med Västtrafik i samband med vårt egna evenemang Gothenburg Horse Show, där evenemangsbesökare erbjöds möjlighet att åka kollektivt till evenemanget för reducerat pris. Ett annat liknande exempel är samarbete med arrangör och Västtrafik under Håkan Hellströms konserter på Ullevi. Ytterligare ett exempel på samverkan med arrangör är att bolaget inför Darins konsert på Ullevi genomförde gemensamma insatser för att uppmuntra till att cykla till konserten. Stadsmiljöförvaltningen var behjälplig med ställ för cykelställ för utökad cykelparkering. Got Event medverkar även i samverkansgrupper gällande godstransportfrågan.

32 Göteborgs Hamn AB

32.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja, GHAB har ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt anvisningarna.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Den stödjande miljörevisionen resulterade i några förbättringsförslag som bolaget har arbetat vidare med dels genom det förberedande arbetet inför CSRD rapporteringen och dels i samband med framtagande av nya mål inom hållbarhetsområdet. Förbättringsförslagen handlade om att utveckla kartläggningen av bolagets miljöpåverkan och att sätta mål på fler områden än klimat.

33 Gryaab AB

33.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Den systematiska miljöarbetet har följts upp under perioden. Bland annat har revisioner av Revaq, ISO14001 och ISCC utförts under perioden januari till augusti 2025. I juni utfördes även en uppföljning av laglistan avseende miljölagstiftningen vilken kompletterades med en yttre miljörund. Revisionerna och lagefterlevnadskontrollen visade på god lagefterlevnad samt få avvikelser och förbättringsområden

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Av de fem iakttagelser har tre genomförts och avslutats i vårt avvikelshanteringssystem. Två iakttagelser är fortfarande öppna och arbete pågår för att åtgärda dessa .

34 Renova AB

34.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja, och vi är utöver det certifierade enligt ISO 14001.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Ja, vi har hanterat förbättringsförslag gällande exempelvis att utvärdera stadens miljöutbildning samt se över vår miljöaspektslista.

Utöver det arbetar vi intensivt med CCS, se text under 2.2.5.

Vi har haft certifierat miljöledningssystem sen 2012

35 GREFAB

35.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Utbildning för all personal och bildande av en miljögrupp med bred förankring i hela organisationen.

Arbete med att ta fram en lösning som skall ersätta de tidigare miljöstationerna pågår i samverkan med Kretslopp och Renova

36 Göteborgs Spårvägar AB

36.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Delvis. Bolaget har under året genomfört åtgärder för att säkra tillräckliga resurser för det systematiska miljöledningsarbetet utifrån resultat i föregående års revision. Det återstår bland annat att komma i gång med årlig uppdatering och uppföljning av miljörisker för att få till ett systematiskt förbättringsarbete. Mål och aktiviteter kommer att följas upp löpande. Se mer om insatser nedan.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Ny revision för 2025 har just genomförts och bolaget väntar på återkoppling. Under kommande period kommer bolaget att fokusera på:

- att stärka arbetet med kemikalier - riskbedömning, avtal med leverantör, substitution.
- stärka bedömning av miljörisker och förebyggande åtgärder.
- säkerställa att miljökrav ställs i inköp och upphandling för att minska miljöpåverkan.
- säkerställa systematisk hantering av miljöavvikelser.
- genomföra miljöutbildning för alla medarbetare.

37 Försäkrings AB Göta Lejon

37.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Delvis. Viss dokumentation kvarstår.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Under 2025 arbetar bolaget framför allt med att

1. Skriva en anvisning för systematisk miljöarbete.
2. Undersöka bolagets indirekta miljöpåverkan. Rekommendationen är omhändertagen.

38 Göteborgs Stads Leasing AB

38.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Under 2024 och början på 2025 har GSL åtgärdat samtliga avvikelser som uppkom vid tidigare stödjande miljörevision samt infört alla de delar som ställs som krav och ingår i Stadens anvisning för systematisk miljöledning. I maj 2025 genomfördes en ny stödjande miljörevision där Miljöförvaltningen bedömde att GSL har ett miljöledningssystem som uppfyller kraven i stadens anvisning.

39 Boplats Göteborg AB

39.1.1.1 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Ja.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Boplats arbetar under hösten med att åtgärda de förbättringsförslag som lämnades i miljörevisionen. Bland annat kommer organisation och roller förtydligas.



Delårsrapport aug 2025- nämnder och styrelser

Bilaga 5: Avtalssamverkan

Innehållsförteckning

1	Stadsbyggnadsnämnden	3
2	Förskolenämnden	4
3	Grundskolenämnden	5
4	Idrotts- och föreningsnämnden.....	6
5	Inköps- och upphandlingsnämnden	7
6	Kretslopp och vattennämnden	10
7	Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning	12
8	Nämnden för Intraservice	13
9	Socialnämnden Centrum	14
10	Socialnämnden Hisingen.....	16
11	Socialnämnden Nordost	17
12	Socialnämnden Sydväst	18
13	Stadsmiljönämnden	20
14	Utbildningsnämnden.....	22
15	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden	24
16	Göteborg Energi AB.....	25
17	Higab AB (koncern).....	26
18	Gryaab AB	27
19	Renova AB.....	28
20	Boplats Göteborg AB.....	29

De nämnder och styrelser som inte återfinns här har angivit att de inte har avtalssamverkan eller lämnat rapporteringen tom.

1 Stadsbyggnadsnämnden

1.1.1.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Avtal om samverkan angående beredning och beslut i jävssituationer	Kungsbacka	Bygglovsverksamhet	

2 Förskolenämnden

2.1.1.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Samverkansavtal för förskola och pedagogisk omsorg i Göteborgsregionen	Kommuner i Göteborgsregionens kommunalförbund	Samverkansavtalet reglerar att medlemskommunerna inom GR i mån av plats tar emot barn i förskola och pedagogisk omsorg från andra kommuner och att det vid varje sådan placering utgår interkommunal ersättning enligt fastställd prislista. Varje enskild kommun beslutar om det finns plats att erbjuda barn från andra kommuner.	

3 Grundskolenämnden

3.1.1.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?

Avtalssamverkan innebär att en kommun träffar avtal om att någon av dess uppgifter helt eller delvis ska utföras av annan kommun eller region. Här rapporterar förvaltningen om sådan avtalssamverkan som är aktuell inom grundskolenämndens verksamhet.

Utbildning i annan kommun

Då elever genomför sin utbildning i en annan kommun än hemkommunen regleras detta enligt två huvudprinciper:

1. Inom Göteborgsregionen (GR) genom ett samarbetsavtal som medlemskommunerna gemensamt ställt sig bakom. Det avtalet reglerar bland annat ersättningen för skola och fritidshem. Mellan dessa kommuner skrivs inga avtal utanför det gemensamma avtalet.
2. För övriga kommuner utanför Göteborgsregionen skrivs avtal och överenskommelser gällande den ersättning hemkommunen ska betala till kommunen där eleven genomför sin utbildning.

Distansundervisning

Från och med hösten 2025 erbjuder grundskoleförvaltningen möjlighet för andra kommuner och fristående skolor att få beslut om distansundervisning som särskilt stöd verkställt av förvaltningen. Ett entreprenadavtal upprättas mellan grundskolenämnden i Göteborgs Stad (utföraren) och fristående skola eller kommun (beställaren). Avtalets syfte är att reglera parternas ansvar för distansundervisning som särskilt stöd för den eller de elever från beställaren som ska tas emot hos utföraren för distansundervisning vid Elyseum Distans. I entreprenadavtalet regleras bland annat utförarens och beställarens ansvar, avtalstid och ekonomiska förutsättningar.

4 Idrotts- och föreningsnämnden

4.1.1.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Samarbetsavtal med CFFA Centrum för fysisk aktivitet (FaR – fysisk aktivitet på recept)	CFFA Centrum för fysisk aktivitet, Västra Götalandsregionen	Möjliggöra för FaR mottagningar på våra anläggningar samt anpassa utbud till målgrupper som är i behov av lågtröskelträning. Slussa vidare till våra verksamheter alternativt andra sammanhang där man fortsatt på egen hand kan bedriva sin friskvård.	

Lokala avtal gällande fysisk aktivitet på recept (FaR) fasas ut under 2025. Detta innebär att de inte längre ska ha några fysiska lokaler på förvaltningens anläggningar, men verksamheten strävar efter att bibehålla ett fortsatt gott samarbete med Centrum för fysisk aktivitet (FaR).

Förvaltningen riktar sig mot denna målgrupp genom subventionerade priser, men även genom att ”Trygg Start” certifierat gruppträningspassen som är på Basnivå samt Familjeträningen, Junior och Minior. Certifieringen har skett genom Centrum för fysisk aktivitet. Arbetet kommer under hösten fortsätta även inom gymverksamheten på anläggningarna.

Under perioden har den centrala elevhälsan initierat ett samarbete med förvaltningen i ett pilotprojekt, vilken dock i skrivande stund ligger vilande. Projektet GoFaR syftar till att möjliggöra fysisk aktivitet för elever i särskilt behov av stöd. Detta är ett exempel på hur vi kan skapa nya ingångar till hälsofrämjande aktiviteter, och där förvaltningen kan vara ett tryggt val som ett första steg för fysisk aktivitet.

5 Inköps- och upphandlingsnämnden

5.1.1.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Samverkansavtal	Göteborgs Begravnings-samfällighet	Upphandlingssamverkan så att dessa myndigheter kan avropa från ramavtalen eller dynamiska inköpssystem. INK kan även tillhandahålla inköpsstödande verksamhet	
Samverkansavtal	Göteborgsregionens Kommunalförbund och ISGR AB	Upphandlingssamverkan så att dessa myndigheter kan avropa från ramavtalen eller dynamiska inköpssystem. INK kan även tillhandahålla inköpsstödande verksamhet	
Samverkansavtal	Räddningstjänsten Storgöteborg	Upphandlingssamverkan så att dessa myndigheter kan avropa från ramavtalen eller dynamiska inköpssystem. INK kan även tillhandahålla inköpsstödande verksamhet	
Samverkansavtal	Gryning Vård AB	Upphandlingssamverkan så att dessa myndigheter kan avropa från ramavtalen eller dynamiska inköpssystem. INK kan även tillhandahålla inköpsstödande verksamhet	
Samverkansavtal	Stiftelsen Göteborgs sjukhem inklusive ingående stiftelser och bolag	Upphandlingssamverkan så att dessa myndigheter kan avropa från ramavtalen eller dynamiska inköpssystem. INK kan även tillhandahålla inköpsstödande verksamhet	
Samverkansavtal	Ale kommun	Upphandlingssamverkan så att dessa myndigheter kan avropa från ramavtalen eller dynamiska inköpssystem. INK kan	

		även tillhandahålla inköpsstödjande verksamhet	
Samverkansavtal	Härryda kommun	Upphandlingssamverkan så att dessa myndigheter kan avropa från ramavtalen eller dynamiska inköpssystem. INK kan även tillhandahålla inköpsstödjande verksamhet	(meddelar om bolagen ska vara med varje gång)
Samverkansavtal	Kungsbacka kommun	Upphandlingssamverkan så att dessa myndigheter kan avropa från ramavtalen eller dynamiska inköpssystem. INK kan även tillhandahålla inköpsstödjande verksamhet	(meddelar om bolagen ska vara med varje gång)
Samverkansavtal	Kungälv kommun	Upphandlingssamverkan så att dessa myndigheter kan avropa från ramavtalen eller dynamiska inköpssystem. INK kan även tillhandahålla inköpsstödjande verksamhet	(meddelar om bolagen ska vara med varje gång)
Samverkansavtal	Lerums kommun	Upphandlingssamverkan så att dessa myndigheter kan avropa från ramavtalen eller dynamiska inköpssystem. INK kan även tillhandahålla inköpsstödjande verksamhet	(meddelar om bolag (Bostadsbolaget AVAB) ska vara med varje gång)
Samverkansavtal	Lilla Edets kommun	Upphandlingssamverkan så att dessa myndigheter kan avropa från ramavtalen eller dynamiska inköpssystem. INK kan även tillhandahålla inköpsstödjande verksamhet	
Samverkansavtal	Mölnåls stad	Upphandlingssamverkan så att dessa myndigheter kan avropa från ramavtalen eller dynamiska inköpssystem. INK kan även tillhandahålla inköpsstödjande verksamhet	(meddelar om bolagen ska vara med varje gång)
Samverkansavtal	Orust kommun	Upphandlingssamverkan så att dessa myndigheter kan avropa från ramavtalen eller dynamiska inköpssystem. INK kan	(meddelar om bolag och stiftelsen ska vara med varje gång)

		även tillhandahålla inköpsstödjande verksamhet	
Samverkansavtal	Partille kommun	Upphandlingssamverkan så att dessa myndigheter kan avropa från ramavtalen eller dynamiska inköpssystem. INK kan även tillhandahålla inköpsstödjande verksamhet	(meddelar om bolagen ska vara med varje gång)
Samverkansavtal	Stenungsunds kommun	Upphandlingssamverkan så att dessa myndigheter kan avropa från ramavtalen eller dynamiska inköpssystem. INK kan även tillhandahålla inköpsstödjande verksamhet	(meddelar om bolagen ska vara med varje gång)
Samverkansavtal	Alingsås kommun	Upphandlingssamverkan så att dessa myndigheter kan avropa från ramavtalen eller dynamiska inköpssystem. INK kan även tillhandahålla inköpsstödjande verksamhet	(meddelar om bolagen ska vara med varje gång)
Samverkansavtal	Tjörns kommun och de under ramavtalstiden vid var tid existerande kommunala bolagen	Upphandlingssamverkan så att dessa myndigheter kan avropa från ramavtalen eller dynamiska inköpssystem. INK kan även tillhandahålla inköpsstödjande verksamhet	
Samverkansavtal	Öckerö kommun inklusive bolag, Öckerö Fastighets AB, Öckerö Rederi AB	Upphandlingssamverkan så att dessa myndigheter kan avropa från ramavtalen eller dynamiska inköpssystem. INK kan även tillhandahålla inköpsstödjande verksamhet	

I egenskap av inköpscentral kan Inköps- och upphandlingsförvaltningen även ingå avtal om upphandlingssamverkan med kommuner, kommunalförbund och andra upphandlande myndigheter och enheter inom Göteborgsregionen. Med sådana avtal kan dessa myndigheter avropa från ramavtalen eller dynamiska inköpssystem. Inköps och upphandlingsförvaltningen kan även tillhandahålla inköpsstödjande verksamhet.

6 Kretslopp och vattennämnden

6.1.1.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Avtal Göteborgs leverans av dricksvatten till Ale och Göteborgs transitering av dricksvatten från Gårdsten genom Ale till Rödbo på Hisingen i Göteborg	Ale kommun	Dricksvattendistribution	Ersätts av nytt avtal från 1 oktober 2025, med ny prismodell. Det nya avtalet har samma syfte; att Göteborg levererar dricksvatten till Ale, och Ale transiterar vatten till Rödbo i Göteborg.
Insamling och omhändertagande av återanvändbara saker från ÅVC:er	Kungsbacka kommun	Avfall/Återvinning	Insamling av byggmaterial såsom fönster, dörrar, garderober, tegeltakpannor och VVS-prylar. Insamlingsaktören ersätts inte av beställaren
Ömsesidigt dricksvattenkomplement i ansträngda lägen	Kungsbacka kommun	Dricksvattendistribution	Avtalet är uppsagt, och arbete pågår med förslag till ny avsiktsförklaring.
Avsiktsförklaring mellan Göteborg och Lerum avseende samverkan kring råvattenförsörjning från Mjörn	Lerums kommun	Råvattenförsörjning	Gemensam planering inför framtida råvattenförsörjning
Samarbetsavtal om nyttjande av ÅVC	Partille, Lerum, Härryda, Mölndal, Kungsbacka och Ale kommuner	Avfall/Återvinning	Kommuninvånare får välja vilken ÅVC de vill
Dricksvattenleverans till Partille	Partille kommun	Dricksvattendistribution	Ersätts av nytt avtal från 1 oktober 2025, med ny prismodell, och möjlighet för Göteborg att i ansträngda lägen köpa vatten från Partille.

Partille transitering avlopp	Partille kommun	Avledning avlopp	
Dricksvattenleverans till Öckerö	Öckerö kommun	Dricksvattendistributio n	Ersätts av nytt avtal från 1 oktober 2025, med ny prismodell.
Avsiktsförklaring avseende samverkan kring vattenförsörjning	Mölnåls stad	Råvattenförsörjning, dricksvattenproduktion, dricksvattendistribution	
Dricksvattenleverans till Mölnåls	Mölnåls stad	Dricksvattendistributio n	Ersätts av nytt avtal från 1 oktober 2025, med ny prismodell, och framtida möjlighet för Göteborg att i ansträngda lägen köpa vatten från Mölnåls.

Kretslopp och vattennämnden har delegerat ansvar till förvaltningsdirektören att teckna avtal med andra kommuner och regioner. I vissa fall förekommer delegation även på andra nivåer, exempelvis avdelningschefsnivå.

Förvaltningen samarbetar med flera kommuner, bland annat inom områdena dricksvattendistribution och avfall.

Ett antal avtal har eller kommer att avslutas under 2025, där vissa avtal kommer att ersättas av nya. Vilka detta gäller framgår under fliken "Övrigt" i tabellen.

7 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

7.1.1.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Samverkansavtal GR	GR	Vuxenutbildning	

Enligt 9 kap. 37 § kommunallagen (KL) ska kommunstyrelsen årligen rapportera till kommunfullmäktige om kommunens avtalssamverkan. Avtalssamverkan innebär att en kommun träffar avtal om att någon av dess uppgifter helt eller delvis ska utföras av annan kommun eller region. Rapporteringsskyldigheten innebär att kommunstyrelsen ska sammanställa befintliga och nya avtal som är aktuella under året och rapportera dessa till kommunfullmäktige. Syftet med rapporteringen är att kommunfullmäktige ska vara informerad och kunna ta fullt ansvar för verksamheterna även om den utförs av en annan kommun eller region.

För att stadsledningskontoret ska kunna fullfölja detta ansvar behöver respektive förvaltning redovisa vilka avtal som finns beslutade på respektive nämnd. Detta sker i samband med augustiuppföljningen.

Förvaltningen har ett samverkansavtal med Göteborgsregionens kommunalförbund (GR) diarienummer 1485/19 gällande planering och dimensionering av gymnasial yrkesutbildning.

8 Nämnden för Intraservice

8.1.1.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Tjänsteavtal SITHS	Västra Götalandsregionen	"Smarta kort" med e-tjänste-legitimationer ("SITHS-kort")	Avtalet är mellan VGR och 49 kommuner i Västra Götaland. Samverkan fungerar bra.

9 Socialnämnden Centrum

9.1.1.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Samverkansavtal	Samtliga GR-kommuner	Socialjour	
Samverkansavtal	Samtliga GR-kommuner	Samhällsorientering för nyanlända	
Samverkansavtal	Möndals Stad	Tillhandahållande av förvaltare och gode män	
Samverkansavtal	Härryda, Kungälv, Kungsbacka, Lerum, Lilla Edet, Möndal, Partille, Stenungssund, Tjörn, Öckerö, Göteborg	Regionalt stödcentrum heder	
Samverkansavtal	Partille, Kungälv, Möndal, Härryda, Ale, Öckerö	Barnahus	
Avtal gällande utförande av ungdomstjänst	Möndals Stad	Ungdomstjänst	
Avtal gällande medling med anledning av brott	Partille, Härryda, Möndal, Öckerö	Medlingsverksamhet	
Överenskommelse om utbildning och konsultation	Öckerö, Partille, Ale, Kungälv, Stenungsund, Tjörn och Härryda	Kompetenscentrum för främjande och förebyggande arbete samt våld i nära relationer	
Samverkansavtal om regionskoordinatorer i Region Väst	Jämställdhetsmyndigheten, Länsstyrelserna i Västra Götalands län och Hallands län och Göteborgs Stad	Regionkoordinatorer mot människohandel alla ändamål	
Samverkansavtal avseende Columbus – center för unga vuxna med psykisk ohälsa	Västra Götalandsregionen och Finsam	Arbetslivsinriktad rehabilitering för unga vuxna	
Avtal om behandling för ungdomar med risk- och missbruk	Öckerö kommun och Hälso- och Sjukvårdsnämnd 4	Mini-Maria	
Samverkansavtal	Möndals Stad	Socialsekreterare i samverkan med polisen	
Samverkansavtal	Partille kommun	Socialsekreterare i samverkan med polisen	

Avtalssamverkan innebär att en kommun träffar avtal om att någon av dess uppgifter helt eller delvis ska utföras av annan kommun eller region. Enligt kommunallagen ska kommunstyrelsen årligen sammanställa befintliga och nya avtal som gäller avtalssamverkan och rapportera till kommunfullmäktige. Syftet

med rapporteringen är att kommunfullmäktige ska vara informerad och kunna ta fullt ansvar för verksamheterna även om den utförs av en annan kommun eller region.

Förvaltningen redovisar aktuella avtal som nämnden beslutat i tabellen.

10 Socialnämnden Hisingen

10.1.1.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?

Förvaltningen saknar avtal där uppgift som enligt reglemente och kärnverksamhet läggs över på annan kommun eller region eller vice versa. Dock finns samverkansavtal som innehåller överenskommelser hur förvaltningen samarbetar med regionen. Båda parter behåller sina respektive uppgifter men avtal visar vem som bidrar med vad i en aktivitet och vad detta potentiellt kommer kosta för respektive part.

11 Socialnämnden Nordost

11.1.1.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Samverkansavtal avseende ungdomsmottagningar	VGR/Göteborgs Stad	Ungdomsmottagning Gamlestaden och Angered	

I tabellen ovan redogörs för de avtal där uppgift som enligt reglementet är en del av nämndens ansvar läggs över på annan kommun eller region.

Utöver det finns samverkansavtal som innehåller överenskommelser hur förvaltningen samarbetar med regionen. Båda parter behåller sina respektive uppgifter men avtal visar vem som bidrar med vad i en aktivitet och vad detta potentiellt kommer kosta för respektive part.

12 Socialnämnden Sydväst

12.1.1.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Samverkansavtal om folkhälsoarbete 2023-2025	Västra Götalandsregionen	Befolkningssinriktade folkhälsoinsatser i samverkan med andra förvaltningar	
Samverkansavtal om Hälso- och sjukvård 2023-2025	Västra Götalandsregionen	Föredrag, kurser, gruppstöd för livsstilsförändring, hälsorådgivning och fysisk aktivitet	
Samverkansavtal om Familjecentrerat arbetssätt FCA 2023-2025	Västra Götalandsregionen	Familjecentrerat arbete	
Samverkansavtal gällande lokalt folkhälsoarbete, Hälso- och sjukvård och familjecentrerat arbetssätt i stadsområde Sydväst 2026-2028	Västra Götalandsregionen	Befolkningssinriktade folkhälsoinsatser i samverkan med andra förvaltningar. Föredrag, kurser, gruppstöd för livsstilsförändring, hälsorådgivning och fysisk aktivitet. Familjecentrerat arbete.	
Samverkansavtal avseende Ungdomsmottagning Väster, Hälso- och sjukvård, mottagning för unga män 2025-2027	Västra Götalandsregionen	Ungdomsmottagning. Hälso- och sjukvård arbetar med stadsövergripande utåtriktade, förebyggande insatser, såsom arbete med webb, informationsmaterial, utbildningsinsatser till vuxna som möter unga, samt koordinering av ungdomsmottagningarnas deltagande i stora evenemang. Mottagning för unga män är en hälsofrämjande och förebyggande verksamhet som ger personer som definierar sig som män i åldern 18–30 år möjlighet att ta ansvar för sina relationer eller sin sexualitet.	
Avtal med Göteborgs hälso- och sjukvårdsnämnd för ACT-verksamhet 2025	Västra Götalandsregionen	Assertive Community Treatment (ACT)	

Avtalssamverkan innebär att en kommun träffar avtal om att någon av dess

uppgifter helt eller delvis ska utföras av annan kommun eller region. Enligt kommunallagen ska kommunstyrelsen årligen sammanställa befintliga och nya avtal som gäller avtalssamverkan och rapportera till kommunfullmäktige. Syftet med rapporteringen är att kommunfullmäktige ska vara informerad och kunna ta fullt ansvar för verksamheterna även om den utförs av en annan kommun eller region.

Förvaltningen redovisar i tabellen ovan aktuella avtal som nämnden beslutat.

13 Stadsmiljönämnden

13.1.1.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Avtal om systemstöd för flexlinjetrafik, SMF-2025-00580	Uddevalla kommun	Avtal om tekniskt systemstöd för flexlinjetrafik. Behövs för att trafiken ska fungera tekniskt.	Detta avtal ersätter följande avtal: Göteborgs stad: 3941/18 och 0397-11 Västtrafik: 61-1129-18-1 och VTM-61-2727-11-1 Avtalstid 1 feb 2025 tillsvidare
Samverkansavtal Trafik Göteborg	Västra Götalandsregionen (Västtrafik) (och staten genom Trafikverket)	Verksamheten Trafik Göteborg	Det finns hängavtal
Avtal om systemstöd för flexlinjetrafik SMF-2025-00580	Västtrafik	Tekniskt systemstöd för flexlinjetrafiken mellan Västtrafik, Göteborg och Lerum för att trafiken ska fungera.	Se kommentar 1.
Samverkansavtal för samordning av flexlinjeresor SMF 2023-04298	Mölnåls kommun	Samverkansavtal för samordning av flexlinjeresor, bokning och resettillstånd för Mölnåls resenärer.	Gäller till 2030-06-15 om avtalet inte sägs upp.
Systemstöd för automatisk uppringning, dnr SMF-2025-00580	Västtrafik	Systemstöd för automatisk uppringning till resenär för alla kommuner som har flexlinjetrafik. Västtrafik tillhandahåller tjänsten till Göteborg, som i sin tur tillhandahåller samma tjänst till Lerum och Uddevalla.	Avser teknik för Lerum, Göteborg och Uddevalla. Se kommentar 1.
Flex 2023/Södra skärgården (07199/22)	Västra Götalandsregionen	Sjukresor södra skärgården	Reglerar vad Västtrafik ska betala för sjukresor i södra skärgården
Flextrafik (61-482-23) VT,	Västra Götalandsregionen	Driftavtal och tillköp av flextrafik	Gäller tills vidare. DNR 61-482-23 är Västtrafiks dnr för

SMF2023-05085			samverkansavtalet.
Samarbetsavtal om Styr & Ställ	Mölnåls kommun	Låneekelsystem	Gäller så länge avtalet med Nextbike gäller 2026 upp till tre år förlängning
Interregionalt samverkansavtal Trafiken.nu	Stockholms Stad	Interregionalt samverkansavtal Trafiken.nu	
Samverkansavtal app Serviceresor	Västrafik, Region Halland, Örebro	Appen Serviceresor	Samverkansavtal samt PUB avtal finns
Banavgiftsavtalet	Västrafik	Finansiering av drift och underhåll av spårvägsanläggningen	Gäller och löper t.o.m. 2034. Ligger på 3667/18
Vattenreglering Mölnålsån	Mölnåls kommun och Härryda kommun	Reglering av vattenflöden i vattendrag	
ÖK/avtal om spårvägsbanan	Mölnåls kommun	Drift och underhåll av spårvägsanläggningen	Överenskommelse att vi är spårinnehavare för Mölnåls spårvägsanläggning
Samverkansavtal hållbar stadsutveckling	Stadsmiljöförvaltningen, Exploateringsförvaltningen, Stadsfastighetsförvaltningen, stadsbyggnadsförvaltningen, Kretslopp och vatten, Idrott- och föreningsförvaltningen ("förvaltningarna") har ett avtal med Chalmers tekniska högskola AB	Långsiktigt och strategiskt samarbete för tillhandahållande av mervärden för en hållbar stadsutveckling	Avtalet gäller från september 2023 och 10 år framåt.

14 Utbildningsnämnden

14.1.1.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Samverkansavtal för gymnasieskolan i Göteborgsregionen	Medlemskommunerna i GR	Avtalet ger elever möjlighet att studera på gymnasieskolans nationella program vid samtliga gymnasieskolor inom Göteborgsregionen. I avtalet finns också regleringar av interkommunal ersättning, vilket innebär att kommunerna har kommit överens om kostnaderna för utbildningarna.	
Samverkansavtal för anpassad gymnasieskola i Göteborgsregionen	Medlemskommunerna i GR	Avtalet ger elever möjlighet att studera på anpassad gymnasieskolans nationella program vid samtliga gymnasieskolor inom Göteborgsregionen. I avtalet finns också regleringar av interkommunal ersättning, vilket innebär att kommunerna har kommit överens om kostnaderna för utbildningarna	
Samverkansavtal för naturbruksutbildning i Västra Götaland	Göteborgs kommun och Västra Götalandsregionen, VGR	Avtalet ger elever möjlighet att studera på naturbruksprogrammet inom gymnasieskolan, anpassad gymnasieskola och kommunal vuxenutbildning vid VGRs naturbruksskolor.	
Särskilda samverkansavtal för nationellt godkända idrottsutbildningar	Avtal har upprättats med ett antal andra kommuner som anordnar nationellt godkända idrottsutbildningar. Avtal har även upprättats mellan andra (hem)kommuner och	Avtalen reglerar bland annat antagningsförfarandet samt att elevens hemkommun betalar interkommunal ersättning till anordnarkommunen enligt självkostnad för utbildningen samt	

	Göteborgs stad som huvudman för nationellt godkända idrottsutbildningar	merkostnad för ämnet specialidrott.	

15 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

15.1.1.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Avtal om arbetsledning i Tranemo kommun	Tranemo kommun	Avtalet avser arbetsledning för vård och omsorg utförd av Trygghetsjouren	Trygghetsjouren ska kunna bistå personalen inom vård och omsorg och funktionshinder med arbetsledning
Avtal om arbetsledning i Partille kommun	Partille kommun	Avtalet avser arbetsledning för vård och omsorg utförd av Trygghetsjouren	Trygghetsjouren ska kunna bistå personalen inom vård och omsorg och funktionshinder med arbetsledning.
Avtal om arbetsledning i Lerums kommun	Lerums kommun	Avtalet avser arbetsledning för vård och omsorg utförd av Trygghetsjouren	Trygghetsjouren ska kunna bistå personalen inom vård och omsorg och funktionshinder med arbetsledning.
Avtal om arbetsledning i Stenungssund kommun	Stenungssunds kommun	Avtalet avser arbetsledning för vård och omsorg utförd av Trygghetsjouren	Trygghetsjouren ska kunna bistå personalen inom vård och omsorg och funktionshinder med arbetsledning.
Avtal om hälso- och sjukvårdsinsatser	Avtal gäller följande kommuner: Ale, Alingsås, Bollebygd, Lidköping, Falkenberg, Öckerö, Ydre, Vara, Vänersborg, Ödeshög, Vadstena, Orust, Lysekil, Kungsbacka, Kungälv, Härryda, Strömstad, Sotenäs, Tanum, Stenungssund, Töreboda, Tjör	Avtalet avser hälso- och sjukvårdsinsatser som utförts i respektive kommun	Hälso- och sjukvårdsinsatser som förvaltningen utför åt annan kommun.

16 Göteborg Energi AB

16.1.1.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
E/tT			

Koncernen Göteborg Energi har inga avtalssamverkan med andra kommuner eller regioner.

17 Higab AB (koncern)

17.1.1.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Göteborgs Stads Parkering:			
Avtal om tjänstekoncession kring betaltjänst för parkering.	Mölnbals Parkerings AB	Tillhandahållande av betaltjänst, appen Parkering Göteborg, för betalning av parkering för kunder som står på Mölnbals Parkerings AB:s förvaldade parkeringar.	

17.1.1.1.1 Higab

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
-	-	-	-

17.1.1.1.2 Göteborgs Stads Parkering

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Avtal om tjänstekoncession kring betaltjänst för parkering.	Mölnbals Parkerings AB	Tillhandahållande av betaltjänst, appen Parkering Göteborg, för betalning av parkering för kunder som står på Mölnbals Parkerings AB:s förvaldade parkeringar.	

17.1.1.1.3 Älvstranden Utveckling

18 Gryaab AB

18.1.1.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Avtal Lerum/Gryaab om Lerums kommuns rätt att överföra spillvatten från Alingsås kommun till Gryaab.	Gryaab/Lerum	Mottagande av spillvatten	
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-

19 Renova AB

19.1.1.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?

Renova har avtal med ägarkommunerna beträffande insamling och behandling av avfall.

20 Boplats Göteborg AB

20.1.1.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Avtal kring förmedling av lediga lägenheter till Boplats Göteborgs bostadssökande	Mölnadalsbostäder AB (Mölnadals kommun)	Bostadsförmedling	Mölnadalsbostäder AB är avtalspart
Överenskommelse om samarbete för förmedling av lägenheter	Öckerö Fastigheter (Öckerö kommun)	Bostadsförmedling	Öckerö Fastigheter är avtalspart
Överenskommelse om samarbete för förmedling av lägenheter	AB Alebyggen (Ale kommun)	Bostadsförmedling	AB Alebyggen är avtalspart
Överenskommelse om samarbete för förmedling av lägenheter	Stiftelsen Kungälvsbostäder (Kungälv kommun)	Bostadsförmedling	Stiftelsen Kungälvsbostäder är avtalspart
Överenskommelse om samarbete för förmedling av lägenheter	Eksta Bostads AB (Kungsbacka kommun)	Bostadsförmedling	Eksta Bostads AB är avtalspart
Överenskommelse om samarbete för förmedling av lägenheter	Partillebo AB (Partille kommun)	Bostadsförmedling	Partillebo AB är avtalspart
Överenskommelse om samarbete för förmedling av lägenheter	Förbo AB	Bostadsförmedling	Förbo AB ägs gemensamt av de fyra kommunerna Härryda, Mölndal, Lerum och Kungälv
Överenskommelse om samarbete för förmedling av lägenheter	Stenungsundshem AB (Stenungsund kommun)	Bostadsförmedling	Stenungsundshem AB är avtalspart



Delårsrapport aug 2025- nämnder och styrelser

Bilaga 6: Övrig väsentlig styrinformation

Innehållsförteckning

1	Förskolenämnden	3
2	Grundskolenämnden	4
3	Idrotts- och föreningsnämnden.....	6
4	Inköps- och upphandlingsnämnden	7
5	Kretslopp och vattennämnden	8
6	Stadsfastighetsnämnden.....	10
7	Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning	11
8	Nämnden för funktionsstöd.....	13
9	Nämnden för Intraservice	14
10	Socialnämnden Centrum	15
11	Socialnämnden Sydväst	16
12	Stadsmiljönämnden	17
13	Utbildningsnämnden.....	19
14	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden	20
15	Göteborg Energi AB.....	21
16	Higab AB (koncern).....	22
17	Göteborg & Co (Klusterkoncernen)	24
18	Gryaab AB	25
19	Renova AB.....	26
20	Boplats Göteborg AB.....	27

De nämnder och styrelser som ej återfinns i denna rapport har inte rapporterat in någon övrig väsentlig styrinformation.

1 Förskolenämnden

1.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Förändrat ansvar för Språkcentrum samt Center för skolutveckling

Kommunfullmäktige (2025-06-18 § 381) har fattat beslut enligt hemställan från grundskolenämnden, förskolenämnden och nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning om förändrat ansvar för utbildningsnämndens verksamhet Språkcentrum och Center för skolutveckling.

Ändringarna innebär att ansvaret för att erbjuda modersmålsundervisning och studiehandledning på modersmålet flyttas från utbildningsnämnden till grundskolenämnden samt att utbildningsnämndens ansvar för gemensam verksamhetsutveckling inom samtliga skolformer upphör. Som en konsekvens fördelas resurserna inom Center för skolutveckling mellan de fyra skolenämnderna och utbildningsnämndens verksamhet inom Språkcentrum överförs till grundskolenämnden. Vägledningscentrum kommer att ha kvar sin organisatoriska tillhörighet hos utbildningsnämnden. Eftersom område Stadsgemensamt inte längre kommer att finnas kvar behöver grundskoleförvaltningen och utbildningsförvaltningen hitta nya former för styrning och samverkan av både Språkcentrums och Vägledningscentrums verksamhet. Utbildningsnämnden har även fått ansvar för att samordna berörda nämnders insatser för att fortsätta med ett nära samarbete och säkerställa ett helhetsperspektiv i utbildningskedjan.

Mottagande nämnder har fått i uppdrag att tillsammans med avlämnande nämnd genomföra verksamhetsöverföringen. En förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FÖS) för facklig samverkan har inrättats mellan förskoleförvaltningen, grundskoleförvaltningen, utbildningsförvaltningen och förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning. Samverkan ska ske av bemanningsprinciper gällande överföring av Center för skolutvecklings personal till de fyra förvaltningarna. En dialog ska föras i frågor som är kopplade till organisationsförändring om Språkcentrum. Samverkan inleds i slutet av augusti.

Förvaltningarna arbetar nu med att göra behovs- och uppdragsbeskrivningar för lektors- och utvecklingsledartjänster på respektive förvaltning, så att berörda medarbetare vid Center för skolutveckling ska kunna lämna intresse för och få beslut om ny placering i början av november 2025.

2 Grundskolenämnden

2.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Förändrat ansvar för Språkcentrum samt Center för skolutveckling

Den 18 juni 2025 beslutade kommunfullmäktige att grundskolenämnden får ansvar för att erbjuda och tillhandahålla modersmålsundervisning och studiehandledning på modersmål inom grundskola, anpassad grundskola, gymnasieskola och anpassad gymnasieskola. Verksamhet och resurser inom Språkcentrum förs över från utbildningsnämnden till grundskolenämnden. Vidare beslutades att utbildningsnämndens ansvar för att erbjuda och tillhandahålla resurser för att stödja och samordna för staden gemensam verksamhetsutveckling inom samtliga skolformer upphör vilket innebär att överföring av resurser från Center för skolutveckling till grundskoleförvaltningen kan bli aktuell.

Förberedelse och genomförande av verksamhetsöverföringen som besluten föranleder kommer ske inom ramen för ett projekt med nära samverkan med övriga berörda förvaltningar. Projektet kommer att omfatta frågor som rör verksamhet, personal, ekonomi, IT och kommunikation. I nuläget pågår arbete med att organisera och planera projektet.

Uppföljning åtgärder drogfri skola

Kommunfullmäktige beslutade den 19 juni 2024 att avsätta en kommuncentral post för avrop av grundskolenämnd, utbildningsnämnd och socialnämnderna på 8 miljoner kronor för åtgärder rörande drogfri skola. Nämnda förvaltningar och polisen samarbetade för att komma fram till lämpliga insatser. Bland genomförda insatser finns exempel på direkta åtgärder, men också mer långsiktiga och förebyggande insatser.

Alla insatser som planerades har genomförts. I några fall har inte alla medel som avsattes i potten använts med anledning av att kostnader har täckts inom ordinarie budget eller av andra medel.

Bland insatserna märks informationskampanjen "Vart gick swishen?" som i augusti 2025 syns på spårvagnar och bussar och syftar till att få i gång samtal om droger mellan unga, föräldrar och viktiga vuxna. Innan sommaren lanserades webbsidan "Ungdomar och droger" med information, fakta och stöd.

Utbildningsförvaltningen har genomfört hundsök på samtliga kommunala gymnasieskolor, med flera påträffade fynd som resultat. Hösten 2025 kommer en utbildning för ANDTS-coacher (alkohol, narkotika, droger, tobak och spel) att genomföras i samarbete mellan socialförvaltningarna. Samarbeten med civilsamhället har förstärkts, i Sydväst med Reningsborg, i Centrum med Maskrosbarn, på Hisingen med föreningen Dream Orchestra och inom grundskoleförvaltningen med föreningen MÄN. I Nordost har fältsekreterarna med stöd av medlen bedrivit ett förstärkt uppsökande arbete med särskilt fokus på drogförebyggande insatser i och kring skolmiljöer både under och efter skoltid, i nära samverkan med skolpersonal och andra relevanta aktörer. Insatserna har bland annat omfattat ökad närvaro vid skolor och mötesplatser för unga, stärkt samarbete med elevhälsa och myndighetsutövande socialtjänst, samt föräldrakontakter för att stärka skyddsfaktorer i hemmet.

Inom grundskoleförvaltningen har medlen också använts för att fortsatt stärka arbetet med PAX, som är en metod för värdegrundarbete som används på 45 skolor för att stärka elever att göra positiva val. På några skolor har medlen gått till att stärka upp med väktare i syfte att motverka droghandel.

Sammantaget bedömer förvaltningen att kompletterande medel som tilldelas flera månader in på året och som är av tillfällig karaktär är utmanande att omsätta till långsiktigt effektiva insatser. Det förebyggande arbetet gynnas av mer långsiktiga planeringsförutsättningar för alla inblandade aktörer, såväl stadens förvaltningar som externa samarbetspartners.

Nämndens anpassning utifrån demografiska förändringar

Grundskolenämnden har tidigare beskrivit utmaningar utifrån pågående demografiska förändringar. Nämnden ser kontinuerligt över sin skolstruktur i syfte att bidra med hållbara organisatoriska förutsättningar för att bedriva och utveckla undervisningen. I augusti presenterades förvaltningens analys av nämndens lokalbehov kommande år.

3 Idrotts- och föreningsnämnden

3.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Projektering kommer att påbörjas under hösten för Centralbad med tillhörande sporthallar parallellt med det fortsatta arbetet avseende detaljplan. Kostnader för projektering finns i investeringsnomineringen. Dock är summan för projekteringskostnader så pass stor att det kommer tas upp i nämnd för beslut, då det kan innebära förgäveskostnader om genomförandebeslut inte sedan tas.

4 Inköps- och upphandlingsnämnden

4.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Arbete mot välfärdsbrottslighet

Inköps- och upphandlingsförvaltningen har en etablerad kontrollfunktion som agerar utifrån ett stadenperspektiv. Funktionen har kommit långt i att systematisera arbetssätt och arbetsplatskontroller och dess metod är välkänd av andra aktörer med liknande uppdrag och blir ofta framhållen som ett gott exempel.

Kontrollfunktionen har en god framåtdrift i det pågående arbetet.

Fullmäktigebeslutet i juni om utökad budget ger stöd i arbetet med utveckling av en utökad verksamhet i syfte att leda stadens verksamheter i arbetet med att förhindra oseriösa aktörer att ingå avtal med Göteborgs stad.

Inköps- och upphandlingsförvaltningen vill betona att även om den etablerade funktionen gör goda insatser för staden i arbetet mot välfärdsbrott så behövs politiska beslut och prioriteringar framåt som ger en långsiktighet i arbetsprocessen och fler resurser inom uppdraget.

Uppdraget som kontrollfunktionen har är även beroende av att förvaltningar och bolag i staden har möjlighet att bidra med sin del i arbetet och exempelvis fullföljer resultat av uppföljningar eller vidtar åtgärder efter identifierade avvikelser. Ett sådant samarbete i staden kräver resurser hos förvaltningar och bolag samt samordning och vägledning, vilket en utbyggd kontrollfunktion kan säkerställa.

5 Kretslopp och vattennämnden

5.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Fortsatt utbyggnad av förpackningsinsamling

Pågående arbete beskrivs i avsnitt 4. Förändringen fortsätter med en kraftig expansion av avfallsverksamheten enligt vad som tidigare rapporterats. Naturvårdsverket ser för närvarande över ersättningsmodellen, men förvaltningen bedömer inte att full kostnadstäckning kommer nås under de närmaste åren.

Ändrad avfallslagstiftning kan påverka avfallsverksamhetens omfattning

Regeringen beslutade i somras om vissa förordningsförändringar, men övriga förslag till revidering av avfallslagstiftningen har inte beslutats. Som tidigare rapporterats förväntas möjligheten för verksamheter att undantas från kommunal hantering få stor påverkan på förvaltningens ekonomi, kundunderlaget krymper samtidigt som nettointäkterna kan sjunka med upp till 50 mnkr.

Avfallsbehandling - textilier, matavfall och koldioxidinfångning

De affärsmodeller, värdekedjor och den infrastruktur som fram till årsskiftet fungerat för att återvinna och återanvända textilavfall och textilier kan inte hantera de flöden som uppstått sedan sorteringskrav infördes. Förvaltningen har tidigare rapporterat att EU avser komplettera avfallsdirektivet med krav på producenterna men beslutet har dröjt tills nu (september 2025), varför förbättringar av systemet väntas först från 2028. Textilierna behandlas genom energiåtervinning i högre grad än tidigare.

Renova har sedan 2016 utrett hur mer av det insamlade matavfallet ska kunna gå till biologisk behandling, i enlighet med avfallsplanens mål. Under 2024 beslutade styrelsen att förbehandlingen för matavfall vid Marieholm ska byggas om. Övriga testresultat har medfört omtag i projektet och nu har tre förslag med olika ambitionsnivå tagits fram, varav ett ger tillräckligt låg rejekthalt för att nå målet. Renovas styrelse väljer väg under hösten 2025.

I februari beslutade Renova att beslutsunderlag för investering för koldioxidhantering för en förbränningslinje ska tas fram för att kunna minska klimatpåverkan från avfallsförbränningen på Sävenäs. I maj 2027 väntas styrelsen fatta principbeslut om upphandling samt hemställa till kommunerna om investeringsbeslut.

Dricksvattenförsörjning ur ett regionalt perspektiv

Göta älv är huvudvattentäkt för Göteborg och över 700 000 människor. Regeringen beslutade i april 2025 om att upphäva det av länsstyrelsen beslutade vattenskyddsområdet för Göta älv och Vänersborgsviken från 2022. Ett starkt råvattenskydd är en viktig förutsättning för en trygg och hållbar dricksvattenförsörjning.

Beslut har fattats i kretslopp och vattennämnden om nya avtal för försäljning av dricksvatten mellan Göteborg och grannkommunerna Ale, Partille, Mölndal och Öckerö att gälla från 1 oktober 2025. Avtalen har sin utgångspunkt i det regionala samarbetsprojektet SVAR (Stärkt Vattenförsörjning i Göteborgsregionen). Avtalen syftar till att säkerställa följsamhet mot Lag (2006:412) om allmänna vattentjänster (LAV), och samtidigt skapa goda planeringsförutsättningar för alla parter och främja en förbättrad leveranssäkerhet på ett kostnadseffektivt sätt i regionen.

Samarbete med Lerums kommun pågår kring Mjörn som möjlig framtida kompletterande råvattentäkt.

Utbyggnad av redundans och ökad kapacitet för avloppsrening på Ryaverket

Avloppsreningen för Göteborgs Stad och ytterligare sju kommuner hanteras av gemensamt ägda Gryaab AB i det 50 år gamla Ryaverket. Högre vattenflöden, skärpta reningskrav från Länsstyrelsen och fler människor är några av anledningarna till att verket behöver byggas till och om för att få en hållbar rening även i framtiden. Projektet *Nya Rya* möter dessa utmaningar och är indelad i fyra etapper. Kretslopp och vatten har tidigare rapporterat om projektet och det som hänt sedan sist är att förprojekteringen påbörjats och pågår till 2028. Genomförandet påbörjas 2029 och ska vara klart 2035. *Nya Rya* överlämnas till linjeorganisationen 2036.

Tekniskt vatten

Anläggningen är utbyggd och färdigställd och under hösten 2025 planeras anläggningen att godkännas för leverans av tekniskt vatten, därefter kan fakturering från Kretslopp och vatten påbörjas enligt avtal. Förvaltningen fortsätter följa den planerade etableringen av batterifabrik för att identifiera frågor som kan komma att få påverkan på den långsiktiga finansieringen av anläggningen.

6 Stadsfastighetsnämnden

6.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Lokalförsörjning för äldre- samt vård och omsorgsnämnden

Från år 2030 beräknar äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen, ÄVO, att i planeringen ta höjd för ett behov av ca 120 nya vård- och omsorgslägenheter årligen. I dagsläget saknas konkreta utbyggnads- eller nybyggnadsidéer som motsvarar det framtida behovet, vilket innebär en högre risk för underskott av lägenheter. För att hinna i kapp krävs ett tydligt krafttag, en mer offensiv samordning och ett tydligt skifte i arbetssätt för staden som helhet.

Eftersom nya vård- och omsorgsboenden i kommunal regi enligt liggande planering tidigast kan stå klara 2034, behöver andra lösningar eller omprioritering i planeringen övervägas för att hantera det identifierade planeringsunderskottet. En kombination av åtgärder bedöms behövas för att säkerställa tillräcklig omsorgskapacitet fram till 2034 utifrån dagens nyttjandegrad. För mer information se avsnitt 2.1.1.

Förundersökning om dödsfall kopplat till legionella läggs ned

Våren 2022 avled en hyresgäst på vård- och omsorgsboendet Kaverös äng. Det visade sig att hen var smittad med legionella, en bakterie som kan finnas i vatten. Som konsekvens av detta startade polismyndigheten en utredning om vållande till annans död. Nu har förundersökningen lagts ned med motiveringen att det inte går att styrka samband.

Utifrån denna tragiska händelse och processen med utredning har förvaltningen dragit många och viktiga lärdomar och tillsammans med hyresgästförvaltningar tagit fram kompletterande rutiner och förbättrat befintliga för att minska risken att bakterien växer till skadliga nivåer.

7 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

7.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Center för skolutveckling

Kommunfullmäktige (2025-06-18 § 381) har fattat beslut enligt hemställan från Grundskolenämnden, Förskolenämnden samt nämnden för Arbetsmarknad och vuxenutbildning om förändrat ansvar för Utbildningsnämndens verksamhet Språkcentrum samt Center för skolutveckling. Ändringarna innebär att ansvaret för att tillhandahålla modersmålsundervisning och studiehandledning på modersmålet flyttas från Utbildningsnämnden till Grundskolenämnden samt att Utbildningsnämndens ansvar för gemensam verksamhetsutveckling inom samtliga skolformer upphör.

Som en konsekvens fördelas resurserna inom Center för skolutveckling mellan de fyra skolnämnderna, och Utbildningsnämndens verksamhet inom Språkcentrum överförs till Grundskolenämnden.

Vägledningscentrum kommer att ha kvar sin organisatoriska tillhörighet hos Utbildningsnämnden. Eftersom område Stadsgemensamt inte längre kommer att finnas kvar behöver grundskoleförvaltningen och utbildningsförvaltningen hitta nya former för styrning och samverkan av både Språkcentrums och Vägledningscentrums verksamhet. Utbildningsnämnden har även fått ansvar för att samordna berörda nämnders insatser för att upprätthålla ett nära samarbete och säkerställa utbildning utifrån ”ett till vuxen-perspektivet”.

Mottagande nämnder har fått i uppdrag att tillsammans med avlämnande nämnd genomföra verksamhetsöverföringen. En förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FÖS) har inrättats mellan förskoleförvaltningen, grundskoleförvaltningen, utbildningsförvaltningen och förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning. Samverkan ska ske av bemanningsprinciper gällande överföring av Center för skolutvecklings personal till de fyra förvaltningarna, och en dialog ska föras i frågor som är kopplade till organisationsförändring avseende Språkcentrum. Samverkan inleds i slutet av augusti.

Förvaltningarna arbetar nu med att göra behovs- och uppdragsbeskrivningar för lektors- och utvecklingsledartjänster på respektive förvaltning, så att berörda medarbetare vid Center för skolutveckling ska kunna lämna intresse för och få beslut om ny placering i början av november 2025.

Arbetsliv och hälsa

Tidigare under året har en dialog pågått på förvaltningsnivå mellan förvaltningen och Socialförvaltningen Nordost gällande verksamheten arbetsliv och hälsa och in verksamheten kan övertagas av Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning med motiveringen att det är en del av nämndens uppdrag att omhänderta och tillgodose de målgrupper inom socialförvaltningarna som idag inte får adekvat stöd för att nå egenförsörjning eller där socialförvaltningarna har verksamheter som utför arbetsmarknadsinsatser i egen regi.

Tidigare bedrevs uppdraget med arbetsmarknadsinsatser av de olika förvaltningarna inom socialtjänsten men sedan drygt 10 år har förvaltningen

uppdraget att ordna och erbjuda arbetsmarknadsinsatser för medborgare i behov av extra stöd för att nå en egen försörjning.

Verksamheten innehåller både arbetslivsrehabiliterande och arbetslivsförberedande delar och faller därmed även under det uppdrag som förvaltningen har.

Vid nämndens sammanträde den 26 augusti 2025 gav nämnden således ett uppdrag att utreda och förbereda ett övertagande av verksamheten arbetsliv och hälsa från socialförvaltning Nordost. I uppdraget anges att arbetet ska ske i samverkan med socialförvaltningen samt i nära dialog med personalorganisationerna. Ärendet kommer upp i nämnden september.

Ärende hos Konkurrensverket

Anonymt tips inkom till Konkurrensverket avseende brister i ett upphandlingshänseende. En fråga uppkom om de temporära avtal som förvaltningen tecknade vid utökningen till egenregi var att anse som otillåtna direktupphandlingar. Konkurrensverket har inhämtat stora mängder information från förvaltningen. Förvaltningen har besvarat alla frågor och Konkurrensverket har under sensvåren beslutat att avskriva tillsynsärendet. (Se dnr: 2649/24).

8 Nämnden för funktionsstöd

8.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Nämnden lyfter nedan styrinformation som är väsentlig för kommunstyrelsen med anledning av att en av nämndens verksamheter lyftes upp i media innan sommaren med beskrivningar om missförhållanden.

Nämnden gav den 11 juni förvaltningen i uppdrag att skyndsamt upphandla eller tillsätta en oberoende extern granskning, att göra inspektion av liknande boenden samt att genomföra en riktad informationsinsats kring språk i yrkesmässig kommunikation.

Nämnden gav den 25 juni förvaltningen i uppdrag att lägga till fördjupande avsnitt om kvalitet i delårsrapporterna, att i samband med dessa särskilt redovisa kvalitetsindikatorer samt att inrätta forum för brukardialog på samtliga enheter.

Respektive uppdrag redovisas i avsnitt 5.

Förvaltningen har, utöver nämndens uppdrag, beslutat om att vidta åtgärder i form av arbete med medarbetarskapet samt att stärka dokumentation i personalärenden.

9 Nämnden för Intraservice

9.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Pågående arbete inom informationssäkerhet

Cybersäkerhetslagen beräknas träda i kraft i januari 2026. Intraservices interna arbete med att förbättra det systematiska informationssäkerhetsarbetet inkluderar vad förvaltningen behöver hantera kopplat till den kommande lagen.

Stadsledningskontoret har under 2025 startat ett projekt med mål att påbörja ett gemensamt systematiskt och riskbaserat informations- och cybersäkerhetsarbete där informationssäkerhet, juridik, verksamhet och IT interagerar med varandra. Intracservice bidrar till detta arbete genom vidareutveckling av det befintliga tjänsteutbudet utifrån de krav som projektet definierar.

Intracservice bidrar till Göteborgs Stads övergripande arbete inför att cybersäkerhetslagen träder i kraft, samtidigt som förvaltningen arbetar med att ta fram och uppdatera förvaltningens interna styrande dokument och processer. Förvaltningens förändringsarbete inkluderar även utbildning av personal, uppdatering av arbetssätt och förstärkta säkerhetsåtgärder i tjänster som levereras till Göteborgs Stads förvaltningar och bolag. Det är ett arbete som planeras utifrån både ett kort- och långsiktigt perspektiv.

För att nå upp till vad cybersäkerhetslagen anger krävs ett systematiskt långsiktigt arbete. Ur ett kortsiktigt perspektiv får det flera konsekvenser för förvaltningar och bolag, då man behöver förändra arbetssätt, processer och byta systemstöd samt utbilda personal.

Förändringsarbete kan medföra att Intracservice behöver vidareutveckla tjänsteutbudet. I dagsläget är det svårt att bedöma vad detta skulle kunna innebära.

På lång sikt uppnår vi vad lagar och förordningar anger och att ett systematiskt informationssäkerhetsarbete kan utföras på ett effektivt sätt. På kort sikt kommer Intracservice inte att helt och fullt uppfylla vad Cybersäkerhetslagen anger. Arbetet med att förändra arbetssätt, processer, byta systemstöd och utbilda personal behöver pågå under hela 2026.

Det utökade uppdraget innebär att förvaltningen har behov av tillkommande finansiering för att kunna genomföra uppdraget. För mer information om tillkommande finansiering se tjänsteutlåtande "Informationssäkerhet – utökat uppdrag utifrån Cybersäkerhetslagen och NIS2 samt behov av tillkommande finansiering".

Ökade kostnader för leverantörsavtal och licenser

Leverantörs- och licensavtal är en stor del av stadens kostnader. Omförhandlingar under löpande år kan ge ökade kostnader utöver budget.

Under 2026 kommer omförhandling av Microsoft-avtalet ske, vilket kan ge ökade kostnader både för Intracservice och för de förvaltningar och bolag som direktköper licenser. Kostnader som kan behöva tilläggsfinansiering under 2026 och fortsatt. I Årlig analys 2026 har förvaltningen enbart tagit höjd för normal prisökning i samband med omförhandling av avtalet. Efter sommaren har tillkommande information kommit från Microsoft som kan innebära förändringar mot tidigare bedömning.

10 Socialnämnden Centrum

10.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Polisen i Centrum har i samverkansforum påtalat en ökning av minderårigas inblandning i våldsdåd. Sedan våren 2025 har förvaltningen sett en tydlig ökning av ungdomar som blivit misstänkta för allvarliga våldsbrott, ofta med kopplingar till gängkriminalitet. Det rör sig hittills om fem till tio ungdomar, främst pojkar men även några flickor, och vi ser att problematiken går ner i åldrarna. Flera av dessa ungdomar har omfattande vårdbehov som förvaltningen behöver möta. Vi ser också att fler ungdomar som våra verksamheter möter har kopplingar till gäng. Det gäller både pojkar och flickor, inklusive barn och unga som är placerade i familjehem.

Förvaltningen mobiliserar nu för att möta både de akuta vårdbehoven och den ökade problematiken, samt för att förstärka det förebyggande arbetet och tidiga insatser riktade till både barn, ungdomar och deras familjer.

11 Socialnämnden Sydväst

11.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Förslag gällande verksamhetsövergång Kallebäck

Bakgrund

Sedan 2021 har ett pågående utvecklingsarbete av Bergsjöhöjd och Kallebäcks boende skett, vilket grundar sig i en *fördjupad utredning Bergsjöhöjd och Kallebäck* som återrapporterades i juni 2021. Arbetet har resulterat i en avveckling av lokalerna på Bergsjöhöjds boende, kvalitetssäkring av insats samt sedan den 1 januari 2025 en återgång till ordinarie kriterier för särskilt boende. Sedan 1 april 2025, efter sammanslagning, bedrivs verksamhet enbart på Kallebäcks boende.

Kallebäck är ett vård- och omsorgsboende för personer som uppfyller stadens kriterier för särskilt boende samt har en problematik av skadligt bruk och beroende. Boendet bedrivs av socialförvaltningen Sydväst (SF Sydväst) och har en volym på 94 platser fördelade på fyra våningsplan.

Samordningsgruppen för gränssnittsfrågor har från förvaltningsdirektörerna i de fyra socialförvaltningarna, äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen (ÄVO) och förvaltningen för funktionsstöd (FFS) fått i uppdrag att se över frågan kring hur en kommande organisering av Kallebäck kan se ut. Efter genomfört uppdrag har bedömningen gjorts om att socialförvaltningen Sydväst bör entledigas från uppdraget och att en organisatorisk verksamhetsövergång sker, något som berörda förvaltningsdirektörer ställt sig bakom.

Förslag

Utifrån jämlik service för målgruppen förslås en organisatorisk verksamhetsövergång där ansvaret för målgrupperna på Kallebäcks vård- och omsorgsboende övergår från socialnämnden Sydväst till Äldre samt vård- och omsorgsnämnden. Förslaget grundar sig i att nuvarande organisering medför en särskild hanteringsprocess för målgrupperna på Kallebäck, vilket inte fullt ut tillgodoser den enskildes behov eller rättigheter. Genom att ansvaret och utförandet av Kallebäcks boende förläggs inom Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen säkerställs också att kompetensen av att bedriva denna boendeform finns samlad i staden. Om en sådan förändring skulle bli aktuell behöver fullmäktige se över nämndernas reglementen.

Berörda förvaltningar har påbörjat planering för hur en eventuell övergång enligt detta förslag kan se ut. Arbetet leds av nuvarande ansvarig avdelningschef inom Boende och hemlöshet (socialförvaltning Sydväst) som har i uppdrag att tillsammans med utsedd representant från Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen påbörja en planering för verksamhetsövergången. Förslaget innebär att ansvaret för målgrupperna på Kallebäcks vård- och omsorgsboende överförs från socialnämnden Sydväst till Äldre samt vård- och omsorgsnämnden.

Förvaltningarna bedömer att en övergång skulle kunna ske så snart som andra halvåret 2026 om erforderliga beslut fattas på politisk nivå.

12 Stadsmiljönämnden

12.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Mottaga nya anläggningar
Orsak till att avvikelserna uppstått
Stadsmiljöförvaltningen står inför utmaningen att ta emot anläggningar från Älvstranden Utveckling AB då verksamheten ska avvecklas. Består av många och stora anläggningar som är i dåligt skick
Konsekvenser för de verksamheten är till för
Relativt stor påverkan utifrån status på anläggningarna och att förvaltningen inte har förutsättningar för att kunna ta emot den mängd nya anläggningar in i förvaltning. Stadsmiljöförvaltningen bedömer att åtgärdsbehoven är stora och kostsamma, vilket kommer att kräva både akuta åtgärder och stora reinvesteringar. Finns också risk för akutavstängningar för att undvika skada för tredje man.
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Förvaltningen har idag stora utmaningar med att omhänderta de anläggningar som tillkom in i förvaltningen vid omorganisationen 2023. Att addera samtliga anläggningsbestånd till stadsmiljöförvaltningen ser vi som utmanande. För att kunna mottaga anläggningarna behövs resursförstärkning, vilket är svårt att uppskatta omfattning på i dagsläget. Men bedömningen är att nuvarande organisation på förvaltningen behöver anpassas till det ökade anläggningsbeståndet.
Ekonomiska konsekvenser
Högst troligt större akuta åtgärder som belastar kommunbidraget, men framför allt stora reinvesteringar framåt för att säkerställa kapitalvärde och funktion. Kostnader förknippat med utökning av organisation för att hantera nya anläggningar kommer att belasta kommunbidraget.
Vidtagna åtgärder
Pågående diskussioner förs med Älvstranden Utveckling AB och även inom förvaltningen. Vi behöver få klarhet i tidpunkt för övertagandet, status anläggningar, organisationsjustering och hur detta rent ekonomiskt ska genomföras. Konsekvenser av flytt från bolag till förvaltning är ytterligare något som behöver klargöras
Skötsel enskilda vägar
Orsak till att avvikelserna uppstått
Göteborgs Stad ska lämna över skötseln av enskilda vägar till respektive vägsamfällighet från och med den 1 januari 2026. Beslutet ska verkställas successivt i varje enskilt fall och med berörd vägsamfällighet. Beslut har tagits i Kommunfullmäktige 2025-06-18
Konsekvenser för de verksamheten är till för
Göteborgs kommun har ca 1150 km enskilda vägar. 133 km av dessa sköts av kommunen (vinterdrift, barmarksunderhåll och belysning). Utifrån ett likabehandlingsperspektiv så kan förvaltningen inte stå bakom detta och har arbetat med frågan under många år. Handlingsplan är framtagen och beslutad utifrån vilka steg som behöver genomföras för att aktualisera beslutet. Då arbetet kommer ta många år, så blir den direkta påverkan inte stor. Men de enskilda vägar som idag saknar styrelser, behöver dessa "väckas" för att kunna ta över skötseln från kommunen. Det kommer innebära mycket arbete internt inom staden, framför allt mellan stadsmiljöförvaltningen, stadsbyggnadsförvaltningen och exploateringsförvaltningen. Konsekvenserna kommer innebära att ansvar och kostnaderna för skötsel drabbar den enskilda vägen/samfälligheten.
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Då arbetet är ganska omfattande och långsiktigt, så är bedömningen att det kommer behövas medel och resurser. Troligtvis kommer medel behövas till konsulthjälp i form av

olika aktualiseringsuppdrag och utredningar. Organisationen inom Stadsmiljöförvaltningen är inte riggad för uppdraget. Uppskattningen är att organisationen behöver kompetens- och resursförstärkas från 2026. Givetvis finns påverkan även på stadsbyggnadsförvaltningen och exploateringsförvaltningen, men då främst under uppstartsfasen.
<i>Ekonomiska konsekvenser</i>
Uppskattas till två årsarbetskrafter och 1,5 mnkr i konsultkostnader
<i>Vidtagna åtgärder</i>
Förvaltningen har rapporterat på uppdraget succesivt, men har varit helt beroende av beslutet i Kommunfullmäktige. Kommande behov lyfts in i budgetarbetet 2026.

13 Utbildningsnämnden

13.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Beslut om område Stadsgemensamt

Kommunfullmäktige (2025-06-18 § 381) har fattat beslut enligt hemställan från Grundskolenämnden, Förskolenämnden samt nämnden för Arbetsmarknad och vuxenutbildning om förändrat ansvar för Utbildningsnämndens verksamhet Språkcentrum samt Center för skolutveckling. Ändringarna innebär att ansvaret för att tillhandahålla modersmålsundervisning och studiehandledning på modersmålet flyttas från Utbildningsnämnden till Grundskolenämnden samt att Utbildningsnämndens ansvar för gemensam verksamhetsutveckling inom samtliga skolformer upphör. Som en konsekvens fördelas resurserna inom Center för skolutveckling mellan de fyra skolenämnderna, och Utbildningsnämndens verksamhet inom Språkcentrum överförs till Grundskolenämnden. Vägledningscentrum kommer att ha kvar sin organisatoriska tillhörighet hos Utbildningsnämnden. Eftersom område Stadsgemensamt inte längre kommer att finnas kvar behöver grundskoleförvaltningen och utbildningsförvaltningen hitta nya former för styrning och samverkan av både Språkcentrums och Vägledningscentrums verksamhet. Utbildningsnämnden har även fått ansvar för att samordna berörda nämnders insatser för att upprätthålla ett nära samarbete och säkerställa utbildning utifrån *ett till vuxen-perspektivet* och ska i den fortsatta processen bedöma vilka eventuella tillkommande kostnader uppdraget medför.

Mottagande nämnder har fått i uppdrag att tillsammans med avlämnande nämnd genomföra verksamhetsöverföringen. En förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FÖS) har inrättats mellan förskoleförvaltningen, grundskoleförvaltningen, utbildningsförvaltningen och förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning. Samverkan ska ske av bemanningsprinciper gällande överföring av Center för skolutvecklings personal till de fyra förvaltningarna, och en dialog ska föras i frågor som är kopplade till organisationsförändring avseende Språkcentrum. Samverkan inleddes i slutet av augusti.

Förvaltningarna arbetar nu med att göra behovs- och uppdragsbeskrivningar för lektors- och utvecklingsledartjänster på respektive förvaltning, så att berörda medarbetare vid Center för skolutveckling ska kunna lämna intresse för och få beslut om ny placering i början av november 2025.

14 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

14.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Förslag för verksamhetsövergång Kallebäck

Bakgrund

Sedan 2021 har ett pågående utvecklingsarbete av Bergsjöhöjd och Kallebäcks boende skett, vilket grundar sig i en *fördjupad utredning Bergsjöhöjd och Kallebäck* som återrapporterades i juni 2021. Arbetet har resulterat i en avveckling av lokalerna på Bergsjöhöjds boende, kvalitetssäkring av insats samt sedan den 1 januari 2025 en återgång till ordinarie kriterier för särskilt boende. Sedan 1 april 2025, efter sammanslagning, bedrivs verksamhet enbart på Kallebäcks boende.

Kallebäck är ett vård- och omsorgsboende för personer som uppfyller stadens kriterier för särskilt boende samt har en problematik av skadligt bruk och beroende. Boendet bedrivs av socialförvaltningen Sydväst (SF Sydväst) och har en volym på 94 platser fördelade på fyra våningsplan.

Samordningsgruppen för gränssnittsfrågor har från förvaltningsdirektörerna i de fyra socialförvaltningarna, äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen (ÄVO) och förvaltningen för funktionsstöd (FFS) fått i uppdrag att se över frågan kring hur en kommande organisering av Kallebäck kan se ut. Efter genomfört uppdrag har bedömningen gjorts om att socialförvaltningen Sydväst bör entledigas från uppdraget och att en organisatorisk verksamhetsövergång sker, något som berörda förvaltningsdirektörer ställt sig bakom.

Förslag

Utifrån jämlik service för målgruppen förslås en organisatorisk verksamhetsövergång där ansvaret för målgrupperna på Kallebäcks vård- och omsorgsboende övergår från socialnämnden Sydväst till äldre samt vård- och omsorgsnämnden. Förslaget grundar sig i att nuvarande organisering medför en särskild hanteringsprocess för målgrupperna på Kallebäck, vilket inte fullt ut tillgodoser den enskildes behov eller rättigheter. Genom att ansvaret och utförandet av Kallebäcks boende förläggs inom äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen säkerställs också att kompetensen av att bedriva denna boendeform finns samlat i staden. Om en sådan förändring skulle bli aktuell behöver fullmäktige se över nämndernas reglementen.

Berörda förvaltningar har påbörjat planering för hur en eventuell övergång enligt detta förslag kan se ut. Arbetet leds av nuvarande ansvarig avdelningschef inom Boende och hemlöshet (socialförvaltning Sydväst) som har i uppdrag att tillsammans med utsedd representant från äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen påbörja en planering för verksamhetsövergången. Även Förvaltningen för funktionsstöd påverkas av förändringen eftersom deras hyresgäster bor på boendet i dag. De kommer också framöver att kunna placera hyresgäster där även efter att driften övergår från socialförvaltningen Sydväst till äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen. Förslaget innebär att ansvaret för målgrupperna på Kallebäcks vård- och omsorgsboende överförs från socialnämnden Sydväst till äldre samt vård- och omsorgsnämnden.

Förvaltningarna bedömer att en övergång skulle kunna ske så snart som andra halvåret 2026 om erforderliga beslut fattas på politisk nivå.

15 Göteborg Energi AB

15.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Elnät – förändrad intäktsreglering

Den 8:e augusti publicerades lagrådsremissen för den proposition som ska ligga till grund för förändringarna. Lagrådsremissen innehåller vid en första analys de lagändringar som Energimarknadsinspektionen (Ei) behöver för att genomföra föreslagna förändringar. Förändringarna i ellagen gör att tidigare etablerad praxis kan ifrågasättas än mer men å andra sidan avser regeringen att utfärda förordning kring de centrala delarna av intäktsregleringen som komplement till mer övergripande ellagen. Detta innebär att Eis självständighet i just dessa frågor begränsas. I flertalet andra frågor får dock Ei större självständighet då flera detaljregleringar försvinner ur ellagen och hänvisas till föreskrifter som utfärdas av Ei. Lag om särskilt investerings- utrymme (LoSI) föreslås dock bli kvar med endast marginella justeringar. Att LoSI föreslås bli kvar och att regeringen föreslås styra centrala delar av intäktsreglering får anses vara mycket positivt på kort sikt. På längre sikt är det dock regelverken som Ei tar fram som är avgörande för GENAB:s resultat.

Ei presenterade i slutet på maj sin planerade inriktning för reglermodellen för perioden 2028-2031 och dessa ligger i linje med tidigare förväntningar men är icke desto mindre utmanande. Framför allt är det förändringar i hur avkastning ska beräknas samt hantering av anslutningsavgifter som redan nu kan identifieras som stridsfrågor. Föreslagen innebär kraftigt sänkt avkastningsränta och att ingen avkastning kopplat till anslutnings- investeringar tillåts. Sammanlagt innebär dessa två förändringar väsentligt försämrade förutsättningar för investeringar i elnätet generellt men särskilt att möta kundernas behov av kapacitet. Samtidigt har Ei under våren publicerat nya tolkningar av regelverk som skapar osäkerheter kring nätbolagens förutsättningar att göra proaktiva investeringar för ökad kapacitet. De föreslagna förändringarna kan vid ogynnsamt utfall innebära väsentliga försämringar av affärens resultat från år 2028 och framåt, och därmed påverka möjligheten till investeringar. Att LoSI blir kvar gör dock att effekten begränsas på kort sikt och en resultatnivå närmare dagens nivå kan upprätthållas under perioden 2028-2031. GENAB följer utvecklingen nära och bedriver aktivt påverkansarbete genom branschsamarbeten och direkt mot Ei både enskilt och som representant för större kommunalägda elnätsbolag.

16 Higab AB (koncern)

16.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Se bolagsspecifik rapportering i styckets underrubriker.

16.1.1.1.1 Higab

Tidsförskjutning utveckling av Slakthuset

Arbetet med att utveckla Slakthuset i stadsdelen Gamlestaden har fastnat i de stora övergripande frågorna om hur staden ska hantera trafik och framtida skydd mot högt vatten. Befintlig detaljplan medger inte utveckling mot att bli den destination för småskalig matproduktion, kulturverksamheter, evenemang samt kontor och alternativa boendeformer såsom studentbostäder vilket är Higabs avsikt. Higab ansökte och fick planbesked 2014 men fick i början av 2025 besked från SBF om att det inte kommer att tas fram ny detaljplan inom överskådlig tid. Konsekvenser blir tidsförskjutning i områdets utveckling, intäktsbortfall och att fastighetsvärdena påverkas negativt med nedskrivningar som följd.

Omfattande renovering av Viktoriahuset

Under pågående fasad- och takrenovering på Viktoriahuset upptäcktes i början av september allvarliga skador på takkonstruktionen. Higab tog över huset från Fastighetskontoret 2021 och har sedan dess planerat för omfattande underhållsinsatser, men takets skick var värre än befarat. Huset måste evakueras medan detta åtgärdas. Higab har dialog med hyresgästerna Hagabion och föreningen Viktoriahuset om ersättningslokaler, där bl a Stora Tullhuset är en möjlighet, då fastigheten står tom under tiden vår marknadsavdelning arbetar med en förstudie om husets framtida användning. Även andra alternativ utreds parallellt.

Utveckling ekonomi fastighets- och byggmarknad

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

Utdelningar till Göteborgs Stad som tagits ur bolaget senaste två åren har lånefinansierats vilket får till följd att bolagets löpande resultat kommer belastas med 30 mnkr årligen givet nuvarande räntenivåer.

Även om inflationstakten nu verkar ha stabiliserats på lägre nivåer är osäkerheten kring framtida räntenivåer stor. Detta kommer fortsatt att ha negativ påverkan på fastighetsvärden och gör det svårare att räkna hem investeringar som ligger i gränslandet av att vara lönsamma. Sådana investeringar kan komma att pausas.

Marknaden för kontorslokaler i Göteborg har under den senaste tiden präglats av stigande vakanser. Knappt 20% av Higabs fastighetsbestånd består av kontor och bolaget ser ingen större påverkan på vakansgraden i dagsläget.

16.1.1.1.2 Göteborgs Stads Parkering

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

16.1.1.1.3 Älvstranden Utveckling

I enlighet med bolagets avvecklingsplan och i syfte att effektivisera verksamheten har bolaget genomfört en fusion i bolagskoncernen under sommaren 2025 som har medfört att antalet bolag i Älvstrandenkoncernen har minskat med 12 bolag, från 22 till 10.

17 Göteborg & Co (Klusterkoncernen)

17.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Got Event AB

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

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

18 Gryaab AB

18.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Gryaab har tidigare informerat om att bolaget avser att gå upp med ett beslut rörande ett enhetligt ägande eller nyttjande av bolagets fastigheter. Beslutet var tänkt att avse både befintliga fastigheter och kommande förvärv och har beslutet bedömts vara av principiell beskaffenhet.

Bolaget avser inte längre ha ett enhetligt ägande/nyttjande av alla fastigheter utan kommer att bedöma varje nytt förvärv enskilt. Dessa frågor bedöms preliminärt inte vara av principiell beskaffenhet. Frågan ligger dock ytterst på styrelsen i samband med besluten.

19 Renova AB

19.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Arbetet med att utreda förutsättningarna för ett införande av CCUS teknik på Sävenäs avfallskraftvärmeverk till 2030 fortskrider enligt plan. En fördjupad tekniskt förstudie är genomförd, dialog pågår med potentiella slutlagrare och olika studier relaterade till finansiering är genomförda eller under utförande. Glädjande har Energimyndigheten, via Industriklivet, beviljat Renova 1 mkr för fortsatta utredningsaktiviteter. Renova arbetar också ytterligare ansökningar.

En central fråga i finansieringen är hur Renova ska hantera försäljning av s k biokrediter. Det finns ett flertal olika möjligheter och scenarier och Renova bedömer att det är en fråga som ägarna kan behöva ta ställning till. Försäljning av biokrediter kan utgöra en väsentlig del av finansieringen.

20 Boplats Göteborg AB

20.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Information om cyberattack/sms-pumpning

Under eftermiddagen och kvällen den 22 juni började ett stort antal konton registreras i Boplats bostadskö och inledningsvis rörde det sig om cirka 40 000 konton. Aktiviteten ökade markant under eftermiddagen och kvällen den 23 juni, då det totala antalet registrerade konton uppgick till över 100 000.

På förmiddagen den 24 juni fick Boplats information från telefonoperatören om att de hade noterat en markant ökning av sms-trafik från Boplats till utlandet. Detta var ett resultat av de verifierings-sms som hade skickats ut till de mobilnummer som angetts vid registreringen av konton. Analys av händelsen har visat att det sannolikt har rört sig om en s.k. sms-pumpning, som går ut på att för ekonomisk vinning utnyttja en tjänsts eller hemsidas funktion för automatiska sms-utskick.

Boplats beslutar att på eftermiddagen den 24 juni stänga funktionen för att registrera sig på Boplats hemsida. Funktionen för sms-utskick stängdes även ner i samband med detta.

Därefter vidtogs flera tekniska säkerhetsåtgärder, främst att funktionen för sms-utskick är möjlig endast för svenska telefonnummer samt att funktionen för att registrera sig på Boplats hemsida öppnades med en s.k. rate-limit. Boplats webbplats har därefter kunnat fungera normalt.

Incidenten har polisanmälts och stadens informationssäkerhetschef (CISO) samt TiB har informerats.

Viktigaste händelser och åtgärder:

22 juni – Incident inträffar, stort antal konton registreras

23 juni – markant ökning i aktivitet, stort antal konton registreras

24 juni förmiddag – Boplats får information från telefonoperatör om händelsen

24 juni eftermiddag – funktion för registrering på Boplats hemsida stängs ner

25 juni eftermiddag – polisanmälan görs.

26 juni – funktion för att skickas sms öppnas upp för svenska nummer.

26 juni – funktion för att registrera sig på Boplats hemsida öppnas med rate-limit.

BILAGA 7: Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Innehållsförteckning

1	Göteborgs Stad	16
1.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	16
1.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	16
1.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	17
1.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	17
1.3	3.: Sammanfattande analys	18
1.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	18
2	Arkivnämnden	19
2.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	19
2.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	19
2.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	20
2.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	20
2.3	3.: Sammanfattande analys	21
2.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	21
3	Stadsbyggnadsnämnden	22
3.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	22
3.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	22
3.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	25
3.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	25
3.3	3.: Sammanfattande analys	27
3.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	27

4	Exploateringsnämnden.....	30
4.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	30
4.1.1	1.1: <i>Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?</i>	30
4.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	34
4.2.1	2.1: <i>Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?</i>	34
4.3	3.: Sammanfattande analys	36
4.3.1	3.1: <i>Sammanfattande analys - kompetensförsörjning</i>	36
5	Förskolenämnden	38
5.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	38
5.1.1	1.1: <i>Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?</i>	38
5.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	40
5.2.1	2.1: <i>Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?</i>	40
5.3	3.: Sammanfattande analys	42
5.3.1	3.1: <i>Sammanfattande analys - kompetensförsörjning</i>	42
6	Grundskolenämnden	45
6.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	45
6.1.1	1.1: <i>Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?</i>	45
6.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	48
6.2.1	2.1: <i>Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?</i>	48
6.3	3.: Sammanfattande analys	50
6.3.1	3.1: <i>Sammanfattande analys - kompetensförsörjning</i>	50
7	Idrotts- och föreningsnämnden.....	52
7.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	52
7.1.1	1.1: <i>Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?</i>	52
7.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	53

7.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	53
7.3	3.: Sammanfattande analys	54
7.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	54
8	Inköps- och upphandlingsnämnden	56
8.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	56
8.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?	56
8.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	57
8.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	57
8.3	3.: Sammanfattande analys	59
8.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	59
9	Kommunledningen	60
9.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	60
9.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?	60
9.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	62
9.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	62
9.3	3.: Sammanfattande analys	63
9.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	63
10	Kretslopp och vattennämnden	65
10.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	65
10.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?	65
10.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	68
10.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	68
10.3	3.: Sammanfattande analys	70
10.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	70
11	Kulturnämnden	71

11.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	71
11.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	71
11.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	72
11.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	72
11.3	3.: Sammanfattande analys	73
11.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	73
12	Stadsfastighetsnämnden.....	75
12.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	75
12.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	75
12.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	77
12.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	77
12.3	3.: Sammanfattande analys	78
12.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	78
13	Miljö- och klimatnämnden	80
13.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	80
13.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	80
13.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	81
13.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	81
13.3	3.: Sammanfattande analys	82
13.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	82
14	Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning	84
14.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	84
14.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	84
14.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	85
14.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	85

14.3	3.: Sammanfattande analys	86
14.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	86
15	Nämnden för demokrati och medborgarservice	87
15.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	87
15.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	87
15.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt.....	88
15.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	88
15.3	3.: Sammanfattande analys	89
15.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	89
16	Nämnden för funktionsstöd.....	90
16.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	90
16.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	90
16.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt.....	93
16.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	93
16.3	3.: Sammanfattande analys	94
16.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	94
17	Nämnden för Intraservice	96
17.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	96
17.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	96
17.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt.....	97
17.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	97
17.3	3.: Sammanfattande analys	98
17.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	98
18	Socialnämnden Centrum	100
18.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	100

18.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	100
18.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	102
18.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	102
18.3 3.: Sammanfattande analys	103
18.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	103
19 Socialnämnden Hisingen.....	104
19.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge	104
19.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	104
19.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	105
19.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	105
19.3 3.: Sammanfattande analys	106
19.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	106
20 Socialnämnden Nordost.....	108
20.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge	108
20.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	108
20.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	111
20.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	111
20.3 3.: Sammanfattande analys	112
20.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	112
21 Socialnämnden Sydväst.....	113
21.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge	113
21.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	113
21.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	116
21.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	116
21.3 3.: Sammanfattande analys	117

21.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	117
22 Stadsmiljönämnden	119
22.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge	119
22.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	119
22.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	121
22.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	121
22.3 3.: Sammanfattande analys	122
22.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	122
23 Utbildningsnämnden.....	123
23.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge	123
23.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	123
23.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	126
23.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	126
23.3 3.: Sammanfattande analys	127
23.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	127
24 Valnämnden.....	128
24.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge	128
24.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	128
24.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	130
24.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	130
24.3 3.: Sammanfattande analys	131
24.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	131
25 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden	133
25.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge	133
25.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	133

25.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	137
25.2.1	2.1: <i>Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?</i>	137
25.3	3.: Sammanfattande analys	140
25.3.1	3.1: <i>Sammanfattande analys - kompetensförsörjning</i>	140
26	Överförmyndarnämnden arvoden	142
26.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	142
26.1.1	1.1: <i>Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?</i>	142
26.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	143
26.2.1	2.1: <i>Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?</i>	143
26.3	3.: Sammanfattande analys	144
26.3.1	3.1: <i>Sammanfattande analys - kompetensförsörjning</i>	144
27	Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)	145
27.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	145
27.1.1	1.1: <i>Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?</i>	145
27.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	146
27.2.1	2.1: <i>Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?</i>	146
27.3	3.: Sammanfattande analys	147
27.3.1	3.1: <i>Sammanfattande analys - kompetensförsörjning</i>	147
28	Göteborg Energi AB	148
28.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	148
28.1.1	1.1: <i>Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?</i>	148
28.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	149
28.2.1	2.1: <i>Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?</i>	149
28.3	3.: Sammanfattande analys	150
28.3.1	3.1: <i>Sammanfattande analys - kompetensförsörjning</i>	150

29	Förvaltnings AB Framtiden	151
29.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	151
29.1.1	1.1: <i>Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?</i>	151
29.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	152
29.2.1	2.1: <i>Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?</i>	152
29.3	3.: Sammanfattande analys	153
29.3.1	3.1: <i>Sammanfattande analys - kompetensförsörjning</i>	153
30	Higab AB (Egen verksamhet)	155
30.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	155
30.1.1	1.1: <i>Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?</i>	155
30.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	156
30.2.1	2.1: <i>Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?</i>	156
30.3	3.: Sammanfattande analys	157
30.3.1	3.1: <i>Sammanfattande analys - kompetensförsörjning</i>	157
31	Göteborgs Stads Parkeringsaktiebolag.....	158
31.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	158
31.1.1	1.1: <i>Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?</i>	158
31.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	159
31.2.1	2.1: <i>Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?</i>	159
31.3	3.: Sammanfattande analys	160
31.3.1	3.1: <i>Sammanfattande analys - kompetensförsörjning</i>	160
32	Älvstranden Utveckling AB	162
32.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	162
32.1.1	1.1: <i>Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?</i>	162
32.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	163

32.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	163
32.3 3.: Sammanfattande analys	164
32.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	164
33 Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB	165
33.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge	165
33.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?	165
33.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	166
33.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	166
33.3 3.: Sammanfattande analys	167
33.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	167
34 Business Region Göteborg AB	168
34.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge	168
34.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?	168
34.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	169
34.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	169
34.3 3.: Sammanfattande analys	170
34.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	170
35 Göteborg & Co (Klusterkoncernen)	171
35.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge	171
35.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?	171
35.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	172
35.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	172
35.3 3.: Sammanfattande analys	173
35.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	173
36 Göteborgs Stadsteater AB	175

36.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	175
36.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	175
36.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	176
36.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	176
36.3	3.: Sammanfattande analys	177
36.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	177
37	Liseberg AB.....	178
37.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	178
37.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	178
37.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	180
37.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	180
37.3	3.: Sammanfattande analys	181
37.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	181
37.4	Bilagor	182
38	Got Event AB.....	183
38.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	183
38.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	183
38.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	184
38.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	184
38.3	3.: Sammanfattande analys	185
38.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	185
39	Göteborg & Co AB.....	186
39.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	186
39.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	186
39.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	187

39.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	187
39.3 3.: Sammanfattande analys	188
39.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	188
40 Göteborgs Hamn AB	189
40.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge	189
40.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?	189
40.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	190
40.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	190
40.3 3.: Sammanfattande analys	191
40.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	191
41 Gryaab AB	193
41.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge	193
41.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?	193
41.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	195
41.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	195
41.3 3.: Sammanfattande analys	196
41.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	196
42 Renova AB	198
42.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge	198
42.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?	198
42.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	200
42.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	200
42.3 3.: Sammanfattande analys	201
42.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	201
43 GREFAB	202

43.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	202
43.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	202
43.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	203
43.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	203
43.3	3.: Sammanfattande analys	204
43.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	204
44	Göteborgs Spårvägar AB.....	205
44.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	205
44.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	205
44.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	206
44.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	206
44.3	3.: Sammanfattande analys	207
44.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	207
45	Försäkrings AB Göta Lejon	208
45.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	208
45.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	208
45.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	209
45.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	209
45.3	3.: Sammanfattande analys	210
45.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	210
46	Göteborgs Stads Leasing AB	212
46.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	212
46.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	212
46.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	213
46.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	213

46.3	3.: Sammanfattande analys	214
46.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	214
47	GS Buss AB	215
47.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	215
47.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	215
47.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	216
47.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	216
47.3	3.: Sammanfattande analys	217
47.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	217
48	GS Trafikantservice AB.....	218
48.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	218
48.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	218
48.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	219
48.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	219
48.3	3.: Sammanfattande analys	220
48.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	220
49	Boplats Göteborg AB.....	221
49.1	1.: Kompetensförsörjning, nuläge	221
49.1.1	1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?.....	221
49.2	2.: Kompetensförsörjning, lång sikt	222
49.2.1	2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	222
49.3	3.: Sammanfattande analys	223
49.3.1	3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning.....	223

1 Göteborgs Stad

1.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

1.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är under inrapportering

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal ? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

1.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är under inrapportering

1.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är under inrapportering

1.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

1.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är under inrapportering

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)

1.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är under inrapportering

1.3 3.: Sammanfattande analys

1.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är under inrapportering

2 Arkivnämnden

2.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

2.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

2.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

2.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

2.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

2.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)

2.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

2.3 3.: Sammanfattande analys

2.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Fokus i förvaltningens arbete med kompetensförsörjning är att behålla och utveckla nuvarande medarbetare samt att rekrytera nya med rätt kompetens. Exempel på aktiviteter som pågår är en utvecklingsinsats kring den gemensamma samarbetskulturen, onboarding och introduktion, exitsamtal för att analysera orsaker till avgång, samt ett arbete kring chefers organisatoriska förutsättningar (Chefoskopet).

Sammanfattningsvis ser förvaltningen i nuläget att kompetensförsörjningen är i balans på både kort och lång sikt. Det finns heller inga yrkesgrupper där det idag saknas tillsatta tjänster utifrån budgeterat bemanningsbehov.

På lång sikt kan det finnas en potentiell svårighet i att rekrytera arkivarier med specialistkunskaper inom digitalt bevarande. Idag har ett fåtal medarbetare inom förvaltningen denna kompetens. För att tillgodose behovet arbetar förvaltningen med intern kompetensutveckling inom bevarandestrategiska frågor och digitala leveranser.

3 Stadsbyggnadsnämnden

3.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

3.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Ingenjör,arkitekt m fl.	Geotekniker	1	1	0	● Oförändrat	Search med hjälp av bemanningsföretag.
Ingenjör,arkitekt m fl.	Specialist hållbar mobilitet	0	0	1	● Oförändrat	Rekryterad efter omformad tjänst.
Handläggare	Verksamhetsutvecklare	0	0	1	● Oförändrat	Bygglov. Kunde ej möta löneanspråk. Anpassade krav och stöd av bemanningsföretag.
Handläggare	Upphandlare	1	1	0	● Oförändrat	Kända rekryteringssvårigheter pga höga löneanspråk. Lånat in från annan förvaltning.

Handläggare	Utvecklingsledare projekt/processmetodik	0	0	0	● Oförändrat	Kvalitetenheten. Kunde ej möta löneanspråk. Rekryterad vid omannonsering
Ingenjör,arkitekt m fl.	IT-specialist	1	1	0	● Oförändrat	Ej kvalificerade sökande i rekryteringsprocess
Ingenjör,arkitekt m fl.	Projektledare (senior)	0	0	0	● Oförändrat	Projektledare detaljplaner och planprogram. 2 st rekryterade efter lång process.
Ingenjör,arkitekt m fl.	GIS-ingenjör	1	0	1	● Oförändrat	Ersatta med 2 konsulter inom systemutveckling varav en delas med IT

3.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Inom området samhällsplanering och avdelningen för strategi och taktik leder svårigheterna att kompetensförsörja inom geoteknik till minskat stöd till bygglovavdelningen, medan svårigheterna att kompetensförsörja inom trafikanalys innebär minskat stöd till hela SUV (stadsutvecklande förvaltningarna) och att man inte kan bistå i den utsträckning som efterfrågas. Även arbetsmiljön påverkas i form av ökad arbetsbelastning för befintlig personal.

Svårigheten att rekrytera seniora projektledare inom detaljplaneverksamheten påverkar i viss utsträckning möjligheterna att resurssätta med rätt kompetens i de mer komplexa projekten. Detta påverkar även framdrift och tidplaner i projekten.

På bygglovsavdelningen har svårigheterna att rekrytera verksamhetsutvecklare medfört att man både fått avvakta med och nedprioritera visst utvecklingsarbete och vissa arbetsuppgifter på avdelningen. Det har även resulterat i att avdelningens verksamhetscontroller haft mindre tid för ledningsstöd.

Inom IT-området påverkar rekryteringssvårigheterna av IT-specialister och GIS-ingenjörer bland annat möjligheterna att frigöra tid för personalen både när det gäller att hålla sig uppdaterad inom den snabba utvecklingen inom IT- och digitaliseringsområdet och för löpande kompetensutveckling inom t.ex. informations- och cybersäkerhet samt automation.

På enheten för kvalitet har svårigheterna att bemanna med utvecklingsledare i projekt-/processmetodik påverkat möjligheterna att komma vidare i önskad takt i processoriteringen, bland annat gällande kartläggningen av planprogramprocessen inom verksamheten för strategi och taktik respektive detaljplan.

3.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Inom området samhällsplanering och avdelningen för strategi och taktik sker både omfördelning av arbetsuppgifter och omprioritering av befintliga interna personalresurser för att täcka upp kompetensbehov gällande bland annat geoteknik. Kompetensbehovet har även hanterats genom bemanning med konsulter för att avlasta med enklare arbetsuppgifter eller inom specifika kompetensområden.

Inom detaljplaneverksamheten genomförs kompetensutvecklande insatser och utbildningar för att möta behovet av ökad projektledarkompetens inom de mer komplexa stadsutvecklingsprojekten. Även inom detaljplan täcks resursbehov inom specifika kompetensområden till viss del upp av konsulter.

För att kompetensförsörja med verksamhetsutvecklare på bygglovsavdelningen har förvaltningen behövt tänka i ett vidare perspektiv i rekryteringsprocessen. Kraven har fått anpassas, bemanningsföretag har använts till search och avdelningen har samverkat med annan avdelning i en rekryteringsprocess med närliggande kompetenskrav.

Inom IT-/GIS-området genomförs åtgärder för att lösa svårigheter med kompetensförsörjningen i första hand genom prioritering av uppgifter och uppdrag. Därtill anlitas konsulter inom vissa delar av verksamheten i kombination med samverkan med andra förvaltningar. Intern kompetensutveckling, exempelvis intern AI-utbildning, genomförs också som ett led i att möta förändrade kompetenskrav. Andra sätt att trygga kompetensförsörjningen är att marknadsföra verksamheten i samband med till exempel branschkonferenser, arbetsmarknadsdagar och gästföreläsningar.

Gällande upphandlare har bemanningen lösts tillfälligt genom inlånning av kompetens från inköps- och upphandlingsförvaltningen.

Andra aktiviteter som genomförs för att både kunna behålla och attrahera kritisk kompetens är bland annat de strategiska satsningar som görs inom löneöversynsprocessen för att kunna erbjuda mer konkurrenskraftiga löner. Generellt råder stor konkurrens om flera av förvaltningens yrkesgrupper gentemot privata sektorn, vilket gör att det är viktigt att säkerställa att förvaltningen har attraktiva löner och anställningsvillkor.

3.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

3.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Ingenjör,arkitekt m fl.	Geotekniker	1-5	Svårt att hitta kompetensen på arbetsmarknaden.
Ingenjör,arkitekt m fl.	Trafikanalytiker	1-5	
Ingenjör,arkitekt m fl.	Specialist klimatanpassning	1-5	Ökad efterfrågan på yrkeskategorin.
Handläggare	Verksamhetsutvecklare med digitaliseringskompetens	1-5	Bygglovavdelningen
Ingenjör,arkitekt m fl.	Senior projektledare	6-20	Detaljplaneavdelningen.
Handläggare	Redovisningsansvarig	1-5	Hård konkurrens om arbetskraften på marknaden
Handläggare	Upphandlare	1-5	Hård konkurrens om arbetskraften på marknaden
Handläggare	IT-specialist/systemspecialist	1-5	Hård konkurrens om arbetskraften på marknaden. Ökade krav inom cyber- och informationssäkerhet och pga annan lagstiftning.
Handläggare	Utvecklingsledare säkerhet	1-5	Ökade krav inom cyber- och informationssäkerhet och pga annan lagstiftning.
Handläggare	Arkivarie	1-5	
Ingenjör,arkitekt m fl.	GIS-ingenjör	1-5	Teknisk utveckling och förändrat säkerhetsläge
Ingenjör,arkitekt m fl.	Förrättningslantmätare	6-20	Nedläggning av utbildning

3.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Mot bakgrund av svårigheterna att kompetensförsörja inom vissa specifika yrkesgrupper är kompetensförsörjning en prioriterad fråga med ökat fokus i både förvaltningens nulägesanalys och budgetarbete.

För att möta behovet av kompetens både på kort och lång sikt arbetar förvaltningen utifrån den strategiska kompetensförsörjningsplanen. Planen är uppdelad i fem fokusområden såsom utveckling av verksamheten, att tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden, utveckling av kompetensen inom organisationen, hållbart arbetsliv samt konkurrenskraftiga arbetsvillkor. Varje fokusområde är nedbrutna i konkreta aktiviteter som syftar till trygga kompetensförsörjningen.

Aktiviteter handlar om att skapa effektiva processer för att attrahera potentiella medarbetare, rekrytera och introducera. Men även skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö, goda utvecklingsmöjligheter, tydliga uppdrag och mål samt ett hållbart ledarskap och medarbetarskap. Aktiviteterna innebär även att utveckla och effektivisera arbetet, t.ex. genom öka användandet av digitala lösningar.

En konkret aktivitet i planen är att samarbeta inom de stadsutvecklande förvaltningarna för att dela resurser och kompetens när behov uppstår. En annan aktivitet är att bemanna med konsulter för att stötta upp inom specifika kompetensområden och vid belastningstoppar. Då förvaltningens intäkter indirekt påverkas av konjunkturen (genom t.ex. färre bygglovsansökningar och färre aktörer som vill exploatera) är användandet av konsulter en viktig aktivitet för att kunna anpassa bemanningen efter behov.

För att klara kompetensförsörjningen arbetar förvaltningen aktivt med kompetensöverföring och intern kompetensutveckling liksom med utvecklingssteg för de stora befattningsgrupperna. Utvecklingssteg innebär att förvaltningen anställer ny kompetens som kan utvecklas inom sitt uppdrag genom att följa medarbetarna från nyexaminerade till mer senior erfarenhet.

En av anledningarna till att flera tjänster är svårrekryterade idag är att förvaltningen inte kan möta kandidatens löneanspråk. Då de mänskliga resurserna på arbetsmarknaden är få men behovet av kompetens stort drivs lönenivåerna upp. Förvaltningen har riktlinjer och strukturer kring lön att förhålla sig till och kan i vissa fall inte möta anspråken. Däremot arbetar förvaltningen aktivt med särskilda satsningar i löneöversynen för att följa med utvecklingen av marknaden. Såväl kompetens och prestation som marknadsläge är viktiga faktorer i löneöversynen. Förvaltningen avsätter därför särskilda medel för satsningar som behöver göras för att behålla viktig kompetens.

Ytterligare aktiviteter som görs innefattar bland annat att synas som arbetsgivare på såväl sociala medier som lärosäten och i branschspecifika forum. Förvaltningen har en aktiv LinkedIn som visar arbetet som pågår i staden. Sidan är till för att skapa kännedom om förvaltningen, och indirekt skapa nyfikenhet på och intresse för förvaltningen som arbetsgivare. Förvaltningen syns också på lärosäten i form av bland annat gästföreläsningar och mässor, både som en del i att utbilda kommande arbetskraft men också för att visa upp förvaltningen som arbetsgivare. Förvaltningen arbetar också aktivt med strategier för att ta emot praktikanter och studenter som skriver examensarbete. Detta för att vara en lärande organisation som får nya perspektiv på verksamheten, och för att skapa kontakter med studenter i syfte att de ska vilja komma tillbaka till förvaltningen under sitt yrkesliv. Även i branschspecifika forum syns medarbetare från förvaltningen för att visa engagemang, göra uttalanden och synas som potentiell arbetsgivare.

3.3 3.: Sammanfattande analys

3.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Förvaltningen har idag svårt att kompetensförsörja inom några specifika yrkesgrupper. Befattningarna geotekniker, specialist inom hållbar mobilitet, verksamhetsutvecklare bygglov, upphandlare, utvecklingsledare projekt-/processmetodik, IT-specialist, projektledare detaljplan och GIS-ingenjör har under året identifierats som svåra att bemanna med rätt kompetens. I rekryteringsprocesserna av dessa befattningar har några förblivit vakanta, andra har ersatts med konsulter och andra av annan kompetens.

Svårigheterna att kompetensförsörja leder bland annat till att förvaltningen får avvakta med och nedprioritera utvecklingsarbete, att möjligheterna att resurssätta komplexa projekt försvåras vilket påverkar framdrift och tidplaner samt att verksamheten får mindre stöd än efterfrågat. Även arbetsmiljön påverkas i form av ökad arbetsbelastning för befintlig personal.

Vidare påverkar rekryteringssvårigheterna inom IT- och GIS området till viss del möjligheterna att frigöra tid för personalen både när det gäller att hålla sig uppdaterad inom den snabba utvecklingen inom IT- och digitaliseringsområdet och för löpande kompetensutveckling.

Förvaltningen arbetar aktivt med att lösa svårigheterna med kompetensförsörjning. Det sker omfördelning av arbetsuppgifter och omprioritering av befintliga interna personalresurser och förvaltningen bemannar i vissa fall med konsulter för att avlasta med enklare arbetsuppgifter eller inom specifika kompetensområden. Prioritering av uppgifter och uppdrag görs och kompetensutvecklande insatser och utbildningar genomförs för att möta behovet av t.ex. ökad projektledarkompetens inom de mer komplexa stadsutvecklingsprojekten.

Förvaltningen har även behövt tänka i ett vidare perspektiv i rekryteringsprocesserna genom att bland annat anpassa kraven, anlita bemanningsföretag till search av kandidater och samverka såväl mellan avdelningar som med andra förvaltningar för att bemanna med rätt kompetens.

Mot bakgrund av de kompetensförsörjningssvårigheter som finns är kompetensförsörjning en prioriterad fråga med ökat fokus i både förvaltningens nulägesanalys och budgetarbete. För att möta kompetensbehovet både på kort och lång sikt arbetar förvaltningen utifrån den strategiska kompetensförsörjningsplanen. Planen är uppdelad i fem fokusområden såsom utveckling av verksamheten, att tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden, utveckling av kompetensen inom organisationen, hållbart arbetsliv samt konkurrenskraftiga arbetsvillkor. Varje fokusområde är nedbrutna i konkreta aktiviteter som syftar till trygga kompetensförsörjningen. Aktiviteterna handlar om att skapa effektiva processer för att attrahera potentiella medarbetare, rekrytera och introducera. Men även skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö, goda utvecklingsmöjligheter, tydliga uppdrag och mål samt ett hållbart ledarskap och medarbetarskap. Aktiviteterna

innebär även att utveckla och effektivisera arbetet, till exempel genom öka användandet av digitala lösningar.

En konkret aktivitet i planen är att samarbeta inom de stadsutvecklande förvaltningarna för att dela resurser och kompetens när behov uppstår. En annan aktivitet är att bemanna med konsulter för att stötta upp inom specifika kompetensområden och vid belastningstoppar. Då förvaltningens intäkter indirekt påverkas av konjunkturen (genom t.ex. färre bygglovsansökningar och färre aktörer som vill exploatera) är användandet av konsulter en viktig aktivitet för att kunna anpassa bemanningen efter behov.

För att klara kompetensförsörjningen arbetar förvaltningen aktivt med kompetensöverföring och intern kompetensutveckling liksom med utvecklingssteg för de stora befattningsgrupperna. Utvecklingssteg innebär att förvaltningen anställer ny kompetens som kan utvecklas inom sitt uppdrag genom att följa medarbetarna från nyexaminerade till mer senior erfarenhet.

En av anledningarna till att flera tjänster är svårrekryterade idag är att förvaltningen inte kan möta kandidatens löneanspråk. Då de mänskliga resurserna på arbetsmarknaden är få men behovet av kompetens stort drivs lönenivåerna upp. Förvaltningen har riktlinjer och strukturer kring lön att förhålla sig till och kan i vissa fall inte möta anspråken. Däremot arbetar förvaltningen aktivt med särskilda satsningar i löneöversynen för att följa med utvecklingen av marknaden. Såväl kompetens och prestation som marknadsläge är viktiga faktorer i löneöversynen. Förvaltningen avsätter därför särskilda medel för satsningar som behöver göras för att behålla viktig kompetens.

Ytterligare aktiviteter som görs innefattar bland annat att synas som arbetsgivare på såväl sociala medier som lärosäten och i branschspecifika forum. Förvaltningen har en aktiv LinkedIn som visar arbetet som pågår i staden. Sidan är till för att skapa kännedom om förvaltningen, och indirekt skapa nyfikenhet på och intresse för förvaltningen som arbetsgivare. Förvaltningen syns också på lärosäten i form av bland annat gästföreläsningar och mässor, både som en del i att utbilda kommande arbetskraft men också för att visa upp förvaltningen som arbetsgivaren. Förvaltningen arbetar också aktivt med strategier för att ta emot praktikanter och studenter som skriver examensarbete. Detta för att vara en lärande organisation som får nya perspektiv på verksamheten, och för att skapa kontakter med studenter i syfte att de ska vilja komma tillbaka till förvaltningen under sitt yrkesliv. Även i branschspecifika forum syns medarbetare från förvaltningen för att visa engagemang, göra uttalanden och synas som potentiell arbetsgivare.

De effekter som förvaltningen hitintills kan se av genomförda kompetensförsörjningsaktiviteter är bland annat att resultatet i medarbetarenkäten 2024 stigit i jämförelse med 2023, vilket både syns i HME Hållbart medarbetarengagemang samt på samtliga delindex av HME (motivation, ledarskap och styrning). När det gäller rekryteringar kan konstateras att merparten av de utannonserade tjänsterna har tillsatts. Endast ett fåtal har avbrutits eller annonserats på nytt. Tack vare att förvaltningen också syns på mässor och lärosäten ser vi att de utannonserade sommarpraktiktjänsterna haft många sökanden. Ett exempel på en effekt av förvaltningens anvisning för utvecklingssteg är att tre medarbetare på en av avdelningarna under de senaste tre åren tagit nästa steg i sin utveckling. Genom detta har medarbetarna fått mer utmanande uppgifter och högre lön samtidigt som förvaltningen tryggt kompetensförsörjningen. I exit-intervjuerna från 2023 och 2024 framgår att en stor majoritet av de som slutat i förvaltningen har en positiv upplevelse av förvaltningen som arbetsplats. De allra flesta skulle rekommendera en vän att söka arbete inom förvaltningen och nästa alla kan tänka sig att återkomma som anställd i framtiden. En effekt av processen för chefsförsörjningsprogrammet morgondagens chef är att en majoritet av de medarbetare som examinerats från programmet fått möjlighet till chefskap alternativt tillfälligt chefskap i organisationen. Detta är ett viktigt led i att trygga förvaltningens chefsförsörjning.

Sammanfattningsvis ser vi att de aktiviteter förvaltningen genomför får effekt och hjälper oss att trygga kompetensförsörjningen i

framtiden. Vi ser inte att det finns andra aktiviteter som måste genomföras i dagsläget

4 Exploateringsnämnden

4.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

4.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
	Senior upphandlare/avtalscontroller	1	0,5	0	 Försämrats	Rekrytering/search pågår, inväntar resultat. 3e ggn som tjänsten annonseras.
	Projektledare, Bytespunkt Haga	1	1	0	 Oförändrat	Det är lika svårt som innan att hitta seniora projektledare med bygg- och anläggningsbakgrund.
	Projektledare, Knutpunkt Korsvägen	4	4	0	 Oförändrat	Det är lika svårt som innan att hitta seniora projektledare med bygg- och anläggningsbakgrund.
	Projektledare, Brunnsbo - Linné	6	6	0	 Oförändrat	Det är lika svårt som innan att hitta seniora projektledare med bygg- och

	- programledning					anläggningsbakgrund.
	Projektledare, Högvatten-skydd	1	1	0	● Oförändrat	Det är lika svårt som innan att hitta seniora projektledare med bygg- och anläggningsbakgrund.
	Projektledare, Kanalmursprogrammet	1	1	0	● Oförändrat	Det är lika svårt som innan att hitta seniora projektledare med bygg- och anläggningsbakgrund.
	Projektledare, Älvstaden - Frihamnen	0,5	0,5	0	● Oförändrat	Det är lika svårt som innan att hitta seniora projektledare med bygg- och anläggningsbakgrund.
	Projektledare, Spår i Allén	1	1	0	● Oförändrat	Det är lika svårt som innan att hitta seniora projektledare med bygg- och anläggningsbakgrund.
	Projektledare, Utbyggnad allmän plats	2	2	0	● Förbättrats	
	Specialist inom markmiljö	1			● Oförändrat	

4.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Möjligheten att genomföra detaljplaner och exploateringsprojekt i samtliga skeden försvåras vilket kan medföra förseningar, kvalitetsbrister, ökad belastning och försämrad arbetsmiljö för medarbetare och chefer.

En avsaknad av kompetens inom t.ex. byggherrens arbetsmiljö innebär risker för förvaltningens åtaganden och risker enligt arbetsmiljölagen inom byggherrens arbetsmiljö. Frågan är särskilt aktuell för närvarande med den nya regelstruktur som Arbetsmiljöverket tagit fram och som gäller från 1 januari 2025.

På grund av rådande konjunktur så klarar avdelningen mark och boende att kompetensförsörja verksamheten och därmed uppdraget men vid fler utredningsuppdrag kommer en stark prioritering att bli nödvändig. Förhandlarkompetens blir extra viktigt vid ökat fokus på strategiska markförvärv. När konjunkturen vänder uppåt kommer förhandlarkompetens troligtvis bli svår att få tag på.

Dialogen om egna resurser eller bemanning med konsulter blir i hög grad aktuell.

4.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Utifrån verksamhetens behov arbetar förvaltningen även med att säkerställa att vi har rätt kompetens för att möta såväl nutida som framtida krav på kompetens. Det gäller att säkerställa redan anställdas kompetens och kompetensutveckling. Det kan ske via medarbetarsamtal, genom utbildning, eller genom att man lär av varandra inom eller utanför förvaltningen.

Förvaltningen har som mål att bredda rekryteringsbasen. Förvaltningen har därför definierat ett antal olika aktiviteter för att öka attraktiviteten gentemot målgrupperna befintliga medarbetare, högskolor/studenter och yrkesverksamma. En del av aktiviteterna är definierade i förvaltningens kompetensförsörjningsplan 2024-2026 och handlar om att delta på mässor och event, ta emot praktikanter, sommarvikarier och examensarbete, delaktighet i employer branding-nätverk tillsammans med de andra stadsutvecklande förvaltningarna samt jobba med riktad rekrytering.

Att vara ett attraktivt alternativ på arbetsmarknaden är angeläget. Att kunna erbjuda attraktiva arbetsvillkor såväl som god arbetsmiljö och ett spännande uppdrag.

Sammanställning av aktiviteter med koppling till stadens övergripande kompetensförsörjningsplan.

Åtgärd (Vad ska göras)	Syfte (Vilket problem ska det lösa?)	Aktivitet (Vilka konkreta aktiviteter genomförs?)	Åtgärden påbörjas	Åtgärden slutförs	Förväntad effekt
Fortsatt arbete med Employer branding	Bli tydligare med vilka uppdrag vi har och vad vi erbjuder. Genom det locka fler kandidater till oss.	T.ex. event under hösten.	Våren 2023	Kontinuerligt	Hitta en större målgrupp/ fler intressenter för våra tjänster
Delta på mässor	Föra dialog och stärka arbetsgivarvarumärket och då attrahera rätt kompetens till förvaltningen	Chalmers, Ingenjörsdagen, Varm m.fl.	Kontinuerligt	Kontinuerligt	Hitta en större målgrupp/ fler intressenter för våra tjänster
Arbeta målgruppsanpassat med employer branding och attraktiv arbetsgivare.	Anpassa aktiviteter som är anpassade till målgrupp man vill nå.	Studenter - Mässor, examensarbete, erbjuda praktik.Samarbete med	Våren 2023	Pågående aktivitet	Skapa kännedom och vilja att börja arbeta alt stanna på

Åtgärd (Vad ska göras)	Syfte (Vilket problem ska det lösa?)	Aktivitet (Vilka konkreta aktiviteter genomförs?)	Åtgärden påbörjas	Åtgärden slutförs	Förväntad effekt
Studenter, Yrkesverksamma men även redan anställda.		högskolor. Linked in mfl rekryteringskanaler. Yrkesverksamma - Event, (genom mötesplatser skapa intresse och kunskap om exploateringsförvaltningen). Kunskap om målgrupp och kontakta via Linked in, Linked in recruiter. Definiera rätt rekryteringskanaler. Redan anställda - God arbetsmiljö, utvecklingsmöjligheter. Flexibla arbetssätt. Skapa kännedom om hela uppdraget.			exploateringsförvaltningen.
Ta fram en kompetensförsörjningsplan för förvaltningen	Bemanna med kompetens som krävs för att nå verksamhetens mål och uppdrag. Men även rusta verksamheten för framtida utmaningar.	En aktivitetsplan tas fram i samband med planen	Påbörjad	Höst/vinter 2024	Få ett större helhetsgrepp om våra utmaningar på förvaltningen och också kunna prioritera vilka aktiviteter som skulle få bäst effekt.
Samarbete med högskolor	Utbildningar anpassade till behov som finns.	Samarbetsavtal och dialog	Påbörjad	Pågående	Utbildningar som stämmer med behoven hos arbetsgivaren.
Utvecklingssteg för större befattningsgrupper	Kompetensutveckla medarbetare, vara en attraktiv ag och behålla medarbetare som är anställda.	Skapa utvecklingssteg som gör att medarbetaren kan växa in i en ny yrkesroll. Men även tillvarata senior kompetens som kan agera mentor för mer junior kompetens.	Påbörjad	Pågående	Kompetensutveckling av medarbetare. Skapa en attraktiv arbetsmiljö.
Kompetensväxling	Kunna tillvarata kompetens och "ställa om", kompetensutveckla medarbetare inför	Skapa utbildningar som bidrar till kompetensväxling.	Pågående dialog	Kontinuerligt	Kompetensutveckling av medarbetare. Skapa en attraktiv arbetsmiljö och fånga framtidens krav på organisationens

Åtgärd (Vad ska göras)	Syfte (Vilket problem ska det lösa?)	Aktivitet (Vilka konkreta aktiviteter genomförs?)	Åtgärden påbörjas	Åtgärden slutförs	Förväntad effekt
	nya krav på kompetens.				kompetens.
Skapa möjligheter att utvecklas inom ramen för Gbg stad genom t ex utlåningar mellan förvaltningar.	Att man stannar hos staden utifrån att man kan utvecklas inom ramen för en arbetsgivare istället för att sluta.	Använda möjligheten att vara en stor arbetsgivare där man kan skapa utvecklingsprogram över förvaltningsgränser.	Pågående dialog	Kontinuerligt	Kompetensutveckling av medarbetare. Skapa en attraktiv arbetsmiljö och fånga framtidens krav på organisationens kompetens.

4.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

4.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
	Projektledare, Utbyggnad allmän plats		Svårt att bedöma antal, det beror på konjunktur och ambitionsnivå. Hård konkurrens om denna kompetens, i synnerhet erfaren personal som vi behöver för de större projekt som vi har framför oss.
	Genomförandekompetens, Byggstöd i tidiga skeden	1-5	Byggstöd i planeringsskedet behövs som stöd för exploateringsprojektledarna
	Planerare allmän plats, trafikplanerare		Oklart, beror på ambitionsnivån och konjunktur kring kommande stadsutveckling och antalet detaljplaner och

			program. Det verkar finnas en generell brist på denna kompetens på marknaden.
	Planerare allmän plats, landskapsarkitekter		Oklart, beror på ambitionsnivån och konjunktur kring kommande stadsutveckling och antalet detaljplaner och program
	Senior projektledare		På lång sikt finns ett behov av att säkerställa förvaltningens förmåga att kompetensförsörja "stora projekt" med erfaren och senior projektledningskompetens med bygg- och anläggningskunskap som också kan agera projektägare.
	Senior upphandlare med entreprenadkunskap		
	Digitaliseringskompetens (ex BIM eller Byggnadsinformationsmodellering. En teknik bestående av mjukvaror som används vid planering av den bebyggda miljön. Det är alltså ett digitalt arbetssätt som går ut på att man skapar en 3D-modell för projektering. Digitaliserat system för planering, återbruk och uppföljning.		Oklart om vi kan tillgodose behovet om ökad digitalisering om vi inte arbetar mer med detta....gäller även på förvaltningsnivå.

4.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Förvaltningen arbetar med strategier som ska underlätta kompetensförsörjningsarbetet både på kort och lång sikt. Förvaltningsledningsgruppen arbetar systematiskt med att identifiera nuläget utmaningar men försöker även fånga kommande behov. Genom att förstå kommande kompetensutmaningar kan organisationen i högre grad förbereda sig. Bemanning och fördelning mellan egna resurser/kompetenser och antal konsulter är en pågående dialog.

En annan del handlar om vårt arbetsgivarvarumärke men parallellt kommer det att krävas fler åtgärder. Dessa kan exempelvis handla om en intern upplärning där vi inte lyckas rekrytera medarbetare med tillräcklig erfarenhet utan behöver anställa någon med en kortare erfarenhet som sedan får utvecklas på förvaltningen.

Exempel på intern utveckling är när vi t ex utvecklar "morgondagens chefskandidater" internt för att på så sätt kunna söka t ex chefstjänster. Ett annat exempel är att i högre grad etablera ett systematiskt arbete med att utveckla medarbetare internt till tjänster där vi med hjälp av erfarna medarbetare kan utveckla ett mentorskap.

4.3 3.: Sammanfattande analys

4.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Förvaltningen har identifierat områden som särskilt kritiska och utmanade kopplat till kompetensförsörjningen, både på kort och lite längre sikt. Det handlar bland annat om svårigheter att bemanna verksamheten med rätt kompetens framförallt gäller detta vissa befattningar kopplade till kärnverksamheten. Det är framförallt olika befattningar med teknisk inriktning och erfarna projektledare som är svåra att rekrytera men även vissa specialister är svårrekryterade. Orsaken är bland annat en tuff konkurrenssituationen på arbetsmarknaden gällande vissa kompetenser, ett högt löneläge på marknaden samt få kvalificerade sökande, detta trots rådande konjunktur.

När förvaltningen inte lyckas rekrytera till de befattningar som finns behov av innebär det en rad olika saker men framförallt innebär det förhöjda risker för fel, sämre kvalitet, bristande uppfyllande av lagkrav (upphandling, arbetsmiljö) och försämrad helhetssyn i projekten. Det kan också innebära lägre framdrift i projekt, förseningar, att förvaltningens mål inte nås t.ex. investerings- och bostadsmål. Förseningar i förvaltningens digitalisering och ett större konsultberoende, med ökade konsultkostnader som följd är också exempel på möjliga konsekvenser.

Utvecklingen inom en rad områden går väldigt fort. Ny teknik och ny lagstiftning innebär både nya möjligheter och nya krav. De nya kraven på kompetens på förvaltningen kommer framförallt innebära att specifika kompetensområden kommer behöva utvecklas bl. a. inom trafikplanering, miljö, hållbarhet och klimat där nya krav, lagstiftning mm. förändras löpande. Det kommer finnas stor efterfrågan på intern vidareutbildning inom till exempel projektledning och processinriktade arbetssätt för att kunna möta den förväntan som finns att dessa nya arbetssätt (t.ex. PLEX) ska få ihop olika kompetensområden och leda till en större effektivitet i arbetet med bland annat detaljplaneringen. Då en del uppdrag blir alltmer komplexa kommer det att efterfrågas en lång erfarenhet/hög kompetens för vissa befattningar. Det sker en fortsatt snabb och föränderlig utveckling kopplad till informationssäkerhet, vilket kommer innebära allt högre krav på dataskyddsfrågor generellt på förvaltningen.

Sammanfattningsvis så är några av de största kompetensförsörjningsutmaningarna för exploateringsförvaltningen kopplade till svårigheter att rekrytera vissa befattningar. Detta kan på sikt bl.a. leda till problem med måloppfyllelse, sämre kvalitet och en ökad konsultanvändning. En annan utmaning är förändrade kompetenskrav och högre komplexitet i förvaltningens arbete. Förvaltningens utmaningar är till viss del

lik de utmaningar som finns i resten av staden.

5 Förskolenämnden

5.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

5.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
					 Oförändrat	Förvaltningen kan idag tillsätta alla utlysta tjänster med behörig personal.

5.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Förskoleförvaltningen har idag generellt goda möjligheter att kompetensförsörja verksamheten. Det finns bra sökande till tjänster, både vad gäller antal och kompetens. Det finns även tidigare medarbetare som återvänder till förvaltningen. Sammantaget uppfattar vi det som ett tecken på att förvaltningen har stärkt sin attraktionskraft som arbetsgivare och i nuläget inte har några övergripande svårigheter att kompetensförsörja sitt uppdrag.

De utmaningar som finns handlar om att rekrytera utbildad personal till förskolor i områden där det finns begränsade möjligheter att resa med kollektivtrafik. Det är vanligt att barnskötare vill arbeta nära sitt hem, och eftersom det bor färre barnskötare i till exempel de sydvästra delarna av staden, är det en anledning till att det är svårare att rekrytera där. Trots att det finns personer som söker arbete inom yrket i staden som helhet. Vi ser också att personal som placeras i dessa områden på grund av omställning, sedan snabbare byter arbetsplats när andra tjänster i staden blir tillgängliga. De mönster vi ser kan leda till ökad arbetsbelastning för både verksamheten och kollegorna.

För att möta det här utmaningarna arbetar förvaltningen fokuserat med att höja kompetensen och ge förutsättningar för en god arbetsmiljö, ökad stabilitet och kontinuitet i kärnverksamheten. Det handlar bland annat om att rekrytera förskollärare och barnskötare samt att etablera bemanningsenheter med tillsvidareanställd personal. Samtidigt pågår ett långsiktigt arbete med att utveckla och ta tillvara den kompetens som redan finns inom organisationen. I takt med demografiska förändringar och ett minskat barnantal anpassas verksamheten successivt. Ett pågående och fortsatt arbete sker med omställning och omhändertagande av tillsvidareanställd kompetens. En viktig del i detta förändringsarbete är att höja kompetensen och att fördela den utifrån behov, för en likvärdig förskola. Det innebär att resurser och kompetens styrs dit behoven är som störst. För att ytterligare stödja detta har förskolenämnden beslutat om särskilda anställningsvillkor till förskolor med sociala utmaningar

5.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Förskoleförvaltningen arbetar med ett långsiktigt perspektiv för att möta de utmaningar som finns när det gäller att säkerställa rätt kompetens i verksamheten. Arbetet bygger på fakta och statistik där vi följer nyckeltal för att kunna planera bättre och fatta välgrundade beslut. Vår planering utgår både från omvärlds- och framtidsanalyser samt en lokal nulägesanalys och från nationella strategier som tagits fram av Sveriges Kommuner och Regioner.

Som stöd använder vi också ARUBA-modellen och har utifrån den tagit fram åtta strategier för att säkerställa att vi har rätt kompetens på rätt plats. Förvaltningens kompetensförsörjningsplan ses regelbundet över och uppdateras för att kunna möta de förändringar och utmaningar som uppstår. Bland våra insatser ingår att utveckla hållbara arbetsmiljöer, stärka ledarskapet och erbjuda strukturerad

kompetensutveckling. Vi arbetar också med att skapa tydliga karriärvägar, förbättra introduktionen för nya medarbetare och utveckla mentorskap. För att göra oss mer attraktiva som arbetsgivare satsar vi dessutom på riktade kampanjer och aktiviteter som stärker vårt arbetsgivarvarumärke både internt och externt.

5.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

5.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Vaktmästare			Prognoser visar att antalet barn mellan 3-5 år kommer att minska med 9% till 2028 jämfört med 2024. Det påverkar behovet av personal. 42 anställda i förvaltningen varav 38,1% är över 60 år. Prognosen visar att vi har 2-3 pensionsavgångar per år de kommande åren.
Kock, köksmästare	Kock		Prognoser visar att antalet barn mellan 3-5 år kommer att minska med 9% till 2028 jämfört med 2024. Det påverkar behovet av personal. 281 anställda i förvaltningen varav 22% är över 60 år. Prognosen visar att vi har 8 pensionsavgångar per år de kommande åren.
Förskollärare			Prognoser visar att antalet barn mellan 3-5 år kommer att minska med 9% till 2028 jämfört med 2024. Det gör att vi inte ser någon stor risk för kompetensbrist de närmaste åren. Samtidigt visar Göteborgs prognos för kompetensförsörjning 2023 till 2032 att färre söker till förskolläraryrket. Ökade antagningskrav på utbildningen förväntas också minska antal sökande med ca 30% och dessa faktorer är oroande. Det är därför viktigt att förvaltningen arbetar aktivt med att öka

			attraktiviteten och intresset för yrket. 2024 var snittåldern vid pension i förvaltningen 65,9. Förvaltningen arbetar med planer och insatser för att öka intresse och förutsättningar för förlängt arbetsliv.
Barnskötare			Prognoser visar att antalet barn mellan 3-5 år kommer att minska med 9% till 2028 jämfört med 2024. Som beskrevs tidigare finns utmaningar inom vissa geografiska områden. Men på grund av det sjunkande barnantalet och det interna kompetensväxlingsarbetet ser vi inte någon stor risk för kompetensbrist under de kommande åren. 2024 var snittåldern vid pension för barnskötare 65,6.

5.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Förvaltningen arbetar aktivt för att behålla den personal som redan finns och satsar på att höja deras kompetens utifrån verksamhetens behov. Bland annat rekryterar vi fler förskollärare och kvalitetssäkrar barnskötarens kompetens, till exempel genom språktester. Förvaltningen erbjuder också flera kompetensutvecklingsinsatser, som bland annat yrkesspråksutbildning för barnskötare, barnskötarutbildning, ledarskapsutbildning för förskollärare och en digital utbildning i yrkessvenska för flera yrkesgrupper via Lingio.

En viktig del i detta arbete är kompetensväxling. Det innebär till exempel att 70 förskoleassistenter just nu får utbildning till att bli barnskötare. Dessutom bygger förvaltningen upp bemanningsenheter med tillsvidareanställd personal. Det är ett led i arbetet med att höja kompetensen och kvaliteten i verksamheten. Rekrytering av utbildade förskollärare och barnskötare till förskolor pågår parallellt med att förskoleassistenter successivt flyttas över till bemanningsenheterna. Syftet är att höja kompetensen på förskolorna, att ta tillvara och utveckla förskoleassistenternas kompetens, samt att minska andelen timanställd personal och öka kontinuiteten genom fasta, och därmed mer kända, vikarier. På så sätt skapas ökad stabilitet och bättre förutsättningar för god kvalitet och en god arbetsmiljö. Förvaltningen planerar även att genomföra liknande satsningar inom intern service, genom att utbilda måltidsbiträden till kockar.

På det här sättet arbetar förvaltningen förebyggande och anpassar kompetensen för att möta framtidens behov. Parallellt pågår ett kontinuerligt arbete med förvaltningens plan för kompetensförsörjning. Vi ser över planen regelbundet och justerar den för att kunna hantera nya utmaningar.

5.3 3.: Sammanfattande analys

5.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Förskoleförvaltningen kan i dagsläget tillsätta alla utlysta tjänster med behörig personal. Samtidigt ser förvaltningen tecken på utmaningar som kan påverka likvärdighet och kvalitet över tid. Det är svårare att rekrytera rätt kompetens utifrån verksamhetens behov i vissa ytterområden, vilket påverkar möjligheten att erbjuda likvärdig kvalitet i hela staden.

Verksamheten kommer fortsatt att behöva anpassa personalorganisationen i takt med det förändrade behovet med minskat barnantal. Anpassningsarbetet kan bidra till förvaltningens arbete med att säkerställa rätt kompetens på rätt plats i organisationen. För att möta kompetensförsörjningsutmaningarna arbetar förvaltningen långsiktigt och systematiskt med statistik och analyser utifrån det. Det utgör ett viktigt underlag för att planera och genomföra insatser som syftar till att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kvalificerad personal. Stadens befolkningsprognos visar att antalet barn i förskoleålder förväntas minska under de kommande åren, vilket ställer höga krav på optimerad planering av personalresurser utifrån förändrade behov.

Förvaltningens bidrag i stadens plan för kompetensförsörjning

Aktivitet 1. Identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder.

Förvaltningen genomför årligen en kompetenskartläggning där chefer beskriver medarbetarnas behov av kompetensutveckling. Ett återkommande behov som framkommit är stärkt digital kompetens. Förvaltningen arbetar med frågan på flera sätt. Enheten för Digitalisering och innovation erbjuder utbildningar och föreläsningar för verktyg som används med barn och föräldrar, exempelvis Unikum och Polyglutt. Under våren 2025 har det dessutom hållits utbildningar för rektorer och administrativ personal i användning av språkmodeller (AI).

Aktivitet 2. Ta fram och införa arbetssätt som möjliggör en verksamhetsnära lärmiljö, där ett språk- och kunskapsutvecklande sammanhang ingår.

Förvaltningen arbetar med flera pågående och planerade strategier för att möta kompetensbehoven, både på kort och lång sikt. Ett viktigt utvecklingsområde är språk- och kunskapsutvecklande arbetsplatser, där arbetet fortsätter genom tre spår:

- Språk- och kunskapsutvecklande förskolor (pilot med nätverk för 60 förskolor),
- Yrkesspråkskurs för barnskötare
- En digital yrkesspråksplattform, där erfarenheter delas och en gemensam verktygslåda för språkutveckling publiceras stegvis på Digitala Navet.

Förväntade effekter för personalen beskrivs som stärkt språklig kompetens, ökad kommunikation, större delaktighet och tryggare arbetslag. Rektor beskriver även ökad svarsfrekvens i medarbetarenkäten och tydliga framsteg i barnens språkutveckling, såsom längre meningar och fördjupad språkförståelse. Lingio, förvaltningens digitala individanpassade yrkesspråkskurs, har fortsatt implementerats, arbetet med att införa språktest vid rekrytering har påbörjats. Ytterligare resurser har tillsatts för att än mer kunna stödja personalens kompetensutveckling i svenska språket där behov finns. Under året har förstärkning skett med ytterligare kompetens inom vuxnas lärande och svenska som andraspråk.

Aktivitet 3. Erbjud platser för praktik, arbetsplatsförlagt lärande och lärande i arbetslivet för studerande vid gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar samt praoplatser utifrån utbildningsanordnarnas behov.

Parallellt har arbetet med praktikplatser, VFU, APL och PRAO utvecklats. En ny digitala sökfunktion för enskilda praktikförfrågningar har lanserats på goteborg.se. Det har lett till bättre överblick, snabbare återkoppling och effektivare hantering av inkomna förfrågningar. Under 2024 har 349 studenter placerats i VFU, 295 APL-platser bokats inom pedagogisk verksamhet och 73 inom intern service. Till följd av en tydligare process och stärkt samarbete med Praktikplatsen.se har antalet mottagande platser för PRAO ökat i förvaltningen, från 40 till 73.

Aktivitet 4. Etablera arbetssätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt.

Förvaltningen har etablerat ett mer systematiskt arbetssätt för att ta tillvara medarbetarnas synpunkter. Bland annat med stöd av en ny APT-mall för ökad dialog och utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Synpunkter bearbetas på individ-, grupp- och organisationsnivå och förs vid behov vidare till förvaltningsledningen. Resultat från medarbetarundersökningen är en viktig del i arbetet, som förväntas bidra till ökad delaktighet och tydligare förståelse och koppling mellan åtgärder och förbättringar.

Aktivitet 5. Verksamheterna ska upprätta en planering för att möjliggöra för fler kandidater, som har gått chefsutvecklingsprogram inom staden, att få ett chefsuppdrag inom stadens verksamheter.

I förvaltningens arbete med chefsförsörjning pågår ett arbete för att möjliggöra chefsuppdrag för fler kandidater som gått stadens chefsutvecklingsprogram. Ett nytt arbetssätt för att identifiera framtida ledare och knyta dem till successionsplanering är under utveckling, med målet att vara färdigt våren 2026. Vi har också sett över och breddat kravprofiler för chefer, för att inkludera fler kvalificerade kandidater och främja karriärvägar inom stadens verksamheter.

Aktivitet 6. Ta fram fördjupad analys av stadens lönebild samt tydliggöra behovet av strategiska lönerelationsförändringar. KS ansvar för samlad analys.

Förvaltningen genomför årliga lönekartläggningar för att analysera och säkerställa en rättvis, jämställd och marknadsmässig lönestruktur. Arbetet uppfyller både lagkrav enligt diskrimineringslagen och riktlinjer i centrala löneavtal, och utgör en grund för strategiska beslut om framtida lönerelationer.

Sammanfattning av förskoleförvaltningens aktiviteter

Sammanfattningsvis har de genomförda aktiviteterna i förvaltningen lett till stärkt språkkompetens, tydligare strukturer för praktik och

lärande, ökad medarbetardeltagande, samt utvecklat och systematiskt arbetssätt inom chefs- och ledarskapsförsörjning.

Förvaltningens plan för kompetensförsörjning

Utöver dessa delar har förvaltningen ytterligare aktiviteter i förvaltningens plan för kompetensförsörjning som aktivt bidrar till att stärka förvaltningens kompetensförsörjning.

6 Grundskolenämnden

6.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

6.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattningsgrupp	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Lärare	Lärare F-3	50	0	50	● Förbättrats	Minskade kullar minskar behovet av lärare i F-3
Lärare	Lärare 4-6	80	0	80	● Oförändrat	Oförändrad bristsituation
Lärare	Lärare 7-9	90	0	90	● Oförändrat	Se ovan
Lärare	Lärare PREST	65	0	65	● Försämrats	Förutom i idrott utbildas det för få lärare i de praktiskestetiska ämnena
Lärare	Lärare fritidshem	35	0	35	● Förbättrats	Satsning på erfarna fritidsledare som läser med full lön till lärare har gett resultat.

Lärare	Speciallärare grsk				● Oförändrat	Oförändrad bristsituation
Lärare	Speciallärare anpassad grsk				● Försämrats	Verksamheten expanderar snabbare än vi kan kompetensförsörja.
Lärare	Specialpedagog				● Oförändrat	Oförändrad bristsituation
Ledningsarbete	Biträdande rektor				● Försämrats	Särskilt anpassad grundskola och skolor med högt socioekonomiskt index
Ledningsarbete	Annan chef				● Oförändrat	Svårighet att rekrytera enhetschef inom lokalvård och vaktmästeri pga stadens kravprofil
Elevassistent	Elevassistent grsk				● Förbättrats	Behovet minskar pga minskat elevunderlag
Elevassistent	Elevassistent anpassad grsk				● Försämrats	Verksamheten expanderar snabbare än vi kan kompetensförsörja.
Fritidsledare	Fritidsledare anpassad grsk				● Försämrats	Se ovan
Sjuksköterska	Skolsköterska				● Förbättrats	Personalomsättningen har minskat.
Psykolog/Kurator	Psykolog				● Oförändrat	Oförändrad bristsituation
Psykolog/Kurator	Kurator				● Oförändrat	Se ovan

De befattningar med legitimationskrav är möjliga att uppskatta hur stor bristen är inom respektive befattning. Däremot är det inte möjligt när det gäller övriga befattningar pga att vi inte har tillgång till säker data för dessa.

6.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Den positiva utvecklingen med både en högre andel och ett ökat antal legitimerade lärare både i förvaltningen som helhet och i skolor med högt socioekonomiskt index har förbättrat förutsättningarna för att genomföra förvaltningens uppdrag. Störst förändring är bland lärare i fritidshem. Skolorna behöver dock fortsätta att utveckla arbetet ytterligare med att organisera verksamheten så att den legitimerade läraren också är behörig i det/de ämnen som hen undervisar i. Legitimationsgrad är inte enskilt ett mått på kompetens utan erfarenhet behöver också beaktas för en verksamhet med god kvalitet.

Den anpassade grundskolan expanderar kraftigt och förvaltningen lyckas inte rekrytera tillräckligt med medarbetare med rätt utbildning och kompetens som expansionen kräver. Årets utökning motsvarar ett behov av knappt 20 speciallärare och 50 elevassistenter och kommer inte att kunna tillgodoses fullt ut. Risken är att eleverna inte får den utbildning den har rätt till och att likvärdigheten i staden minskar då det är svårare att rekrytera till skolor i socioekonomiskt utsatta områden.

Måltid, Lokalvård och Vaktmästeri (MLV) klarar idag sin kompetensförsörjning tack vare nära samverkan med syskonförvaltningarna som till exempel förskoleförvaltningen, och vidareutbildning av befintlig och framtida personal.

Efter genomförda organisationsförändringar av skolenheter och skolområden har personalomsättningen av rektorer och biträdande rektorer minskat och chefstabiliteten ökat. Fortfarande krävs dock en förstärkning av insatser för att rusta cheferna i deras uppdrag.

6.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Utifrån ARUBA-modellen (Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla, Avveckla) görs en rad olika insatser såväl generellt som med särskilt fokus på bristyrken. Satsningen på en förvaltningsgemensam introduktion för nyexaminerade lärare och deras mentorer som pågått ett par år är framgångsrik både för att rekrytera nya medarbetare och för att bättre rusta de nyexaminerade så att de stannar i yrket och på arbetsplatsen. Satsningen på att erfarna fritidsledare kan läsa till lärare i fritidshem med full lön har ökat både antal och andel legitimerade och därmed också gett förutsättningarna för bättre kvalitet på fritidshemmet. Satsningen på att lärare med full lön kan läsa till speciallärare med specialisering intellektuell funktionsnedsättning har bidragit till fler legitimerade speciallärare, men detta är inte tillräckligt för att kompetensförsörja i samma takt som verksamheten växer. Utifrån förvaltningens systematiska kvalitetsarbete görs också en satsning på att öka behörigheten i Svenska som andraspråk.

Inom måltid, lokalvård och vaktmästeri (MLV) genomförs kontinuerligt kompetensutveckling tillsammans med systerförvaltningarna. Till exempel rekryteras medarbetare som måltidsbiträden som sedan kan internutbildas till att bli kockar och köksmästare. Pågående omställning av kök till tillagningskök ökar behovet av kockar till förmån för måltidsbiträden. Sedan ett par år tillbaka genomförs språkstärkande insatser med systerförvaltningar och kranskommuner. Vi genomför även en pilot med arbetsprov i samband med rekrytering av kockar och måltidsbiträden i syfte att kvalitetssäkra rekryteringen.

Vaktmästare är en grupp som arbetat länge och som har god kännedom om sina olika ansvarsområden och där en stor andel förväntas gå i pension de närmaste fem åren. För den gruppen pågår kartläggning om vilka krav och kompetenser som behövs inför nuvarande och framtida rekryteringar.

Förvaltningen fortsätter att förstärka arbetet kring chefsförsörjningsprocessen med ett särskilt fokus på introduktion och kompetensutveckling för chefer över chefer. I merparten av alla chefsrekryteringar genomförs assessmentövningar i syfte att kvalitetssäkra rekryteringarna och identifiera rätt kompetens hos framtida kandidater till olika chefsuppdrag. Kandidater som genomgår Morgondagens chef ges stöd under och efter program inför ett första chefsjobb.

6.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

6.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Lärare	Lärare 4-6	21-50	Antal nyexade matchar inte verksamhetens behov.
Lärare	Lärare 7-9	6-20	Lärare i ma, NO, teknik, moderna språk
Lärare	Lärare praktisktestetiska ämnen	51-100	Ämnena slöjd, musik, hem- och konsumentkunskap samt bild har störst brist, Idrott och hälsa är med gynnsamt.
Lärare	Lärare fritidshem	101-200	Bristen förväntas minska, men inte i tillräcklig omfattning.
Lärare	Speciallärare Anpassad grundskola	201-	Lagkrav om att det krävs examen som speciallärare med specialisering intellektuell funktionsnedsättning träder i kraft 1/7 2028
Elevassistent	Elevassistent anpassad grundskola	51-100	Skolformen beräknas expandera med 100 elever årligen, vilket medför svårigheter att kompetensförsörja i samma takt.
Kock, köksmästare		6-20	Konkurrens från andra förvaltningar och näringsliv om kockar.
Ledningsarbete	Rektor	6-20	Svårigheter att rekrytera i socioekonomiskt utsatta områden. Pensionsavgångar att vänta.
Ledningsarbete	Biträdande rektor	6-20	Se ovan
Kultur-och museipersonal	Lärare/pedagog	6-20	Kompetenstapp pga pensionsavgångar, avsaknad av utbildning, nya ämnesområden, verksamhetsformer och konstnärliga uttryck kräver ny kompetens.

6.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Ett troligt scenario är att det kommer att uppstå överskott av vissa lärarkategorier samtidigt som det saknas andra kategorier av lärare. Förvaltningen kommer att fortsätta och intensifiera de insatser som nämnts ovan. Hösten 2028 träder två omfattande reformer i kraft, 10-årig grundskola och undantaget från kravet på speciallärarexamen för att undervisa inom den anpassade grundskolan upphör. I dagsläget finns inget beslut om vilka behörighetsregler som kommer att gälla för att undervisa i den nya årskurs 1. Förvaltningen följer detta noga och utgår från att det kommer att vara någon form av övergångsperiod innan nya behörighetsregler träder i kraft. Dialog förs med Göteborgs Universitet om möjliga utbildningsvägar för dem som eventuellt behöver komplettera sin examen för att undervisa i den nya 10-åriga grundskolan.

I september 2025 träder det nationella professionsprogrammet i kraft. Professionsprogrammets övergripande syfte är att förskollärare, lärare och rektorer ska erbjudas en strukturerad och likvärdig kompetensutveckling under hela yrkeslivet i syfte att:

- utveckla undervisningens kvalitet
- stärka professionerna
- öka skolyrkenas attraktionskraft
- öka likvärdigheten i utbildningen.

För att möta både över- och underskott av lärare skulle professionsprogrammet kunna bli ett medel i den strategiska kompetensförsörjningen genom att erbjuda utbildning för specialisering, breddning eller fördjupning av kompetens.

Inom den anpassade grundskolan behöver arbetsformer och organisering av arbetet ses över eftersom det inte är möjligt att utbilda och rekrytera speciallärare i den omfattning som krävs. Det är en situation som delas i hela Sverige.

Inom MLV bedöms kompetensförsörjningen klaras med hjälp av internutbildningar och att det finns möjlighet att utvecklas inom förvaltningen samt kontinuerlig kompetensutveckling i till exempel specialkost och hygienrutiner vart annat år.

Kompetenstapp på grund av pensionsavgångar, avsaknad av utbildning, nya ämnesområden, verksamhetsformer och konstnärliga uttryck kräver ny kompetens, Breddat uppdrag om tillgänglig kulturskola för att attrahera fler genom utbud och förläggning av verksamheten.

6.3 3.: Sammanfattande analys

6.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Möjligheten att möta kompetensförsörjningsbehovet har generellt förbättrats jämfört med tidigare år. Såväl antal som andel legitimerade lärare har ökat det senaste året. Förändringen är störst bland lärare i fritidshem. Bidragande orsaker till den förbättrade situationen är bland annat att förvaltningen har ett gemensamt upplägg för det introduktionsår som en nyexaminerad lärare har rätt till samt att ledarskapet på skolorna har stärkts genom olika utbildningsinsatser med fokus på team- och ledarskapsutveckling. Omsättningen på chefer har stadigt minskat, vilket bidrar till stabilitet i verksamheterna. Utbudet av lediga tjänster för flera personalkategorier har också minskat när huvudmän behöver anpassa sin organisation utifrån ett minskat elevunderlag.

Den senaste befolkningsprognosen pekar på en betydligt kraftigare minskning av antalet elever i grundskoleåldern de närmaste 10 åren jämfört med tidigare prognoser. Redan nu märks minskningen i antalet elever som ska börja förskoleklass och de närmaste åren kommer minskningen framför allt vara kännbar i lågstadiet och bland de personalkategorier som främst har sina arbetsuppgifter inom den åldersgruppen. Trots detta beräknas det år 2031 fortfarande vara kraftig brist på vissa yrken, som till exempel speciallärare i den anpassade grundskolan, lärare i praktisk-estetiska ämnen, lärare i fritidshem och lärare i vissa ämnen på högstadiet. Det kommer också att variera över staden, vilket kommer medföra behov av förflyttningar inom förvaltningen för att omhänderta överskott och åtgärda underskott. Lärarbristen förstärks av ett lågt söktryck och låg genomströmning på flera av lärarutbildningarna.

Vid halvårsskiftet 2028 träder den 10-åriga grundskolan i kraft, vilket innebär att förskoleklassen försvinner och ersätts med en ny årskurs 1. I dagsläget finns inget beslut om vilka behörighetsregler som kommer att gälla för att undervisa i den nya årskurs 1. Förvaltningen följer detta noga och utgår från att det kommer att vara någon form av övergångsperiod innan nya behörighetsregler träder i kraft. Dialog förs med Göteborgs Universitet om möjliga utbildningsvägar för dem som eventuellt behöver komplettera sin utbildning.

Behovet av anpassad grundskola i Göteborg förväntas trots vikande elevkullar öka de närmaste åren. Det sammanfaller med kravet att man hösten 2028 behöver vara speciallärare med specialisering intellektuell funktionsnedsättning för att få ansvara för undervisningen i skolformen samt att också den anpassade grundskolan blir 10-årig. Trots satsningar under flera år med att stödja medarbetare som genomgår utbildning kommer detta var långt ifrån tillräckligt för att tillgodose behoven. För att uppfylla kravet skulle fler än 200 speciallärare behöva rekryteras eller utbildas förutsatt att arbetet organiseras som idag. Till detta kommer också ett kraftigt ökat behov av elevassistenter och andra stödjande funktioner med olika spetskompetenser. Arbetsformer, organisering av arbetet och andra möjliga kompletterande befattningar behöver ses över eftersom det inte är möjligt att utbilda och rekrytera speciallärare i den omfattning som krävs. Det är en utmaning som Göteborg delar med hela Sverige.

I september 2025 träder det nationella professionsprogrammet i kraft. Professionsprogrammets övergripande syfte är att förskollärare, lärare och rektorer ska erbjudas en strukturerad och likvärdig kompetensutveckling under hela yrkeslivet i syfte att:

- utveckla undervisningens kvalitet
- stärka professionerna
- öka skolyrkenas attraktionskraft
- öka likvärdigheten i utbildningen.

För att möta både över- och underskott av lärare skulle professionsprogrammet kunna bli ett medel i den strategiska kompetensförsörjningen genom att erbjuda utbildning för specialisering, breddning eller fördjupning av kompetens.

Inom måltid, lokalvård och vaktmästeri bedöms kompetensförsörjningen klaras med hjälp av internutbildningar, att det finns möjlighet att utvecklas inom förvaltningen samt kontinuerlig kompetensutveckling i till exempel specialkost och hygienrutiner vartannat år. Det är dock svårt att rekrytera chefer för verksamheterna på grund av stadens krav på akademisk utbildning.

För att möta barn och ungas olika behov och förutsättningar behöver Kulturskolans verksamhet vara flexibel både till form och innehåll. En möjlighet för kompetensförsörjning framåt kan vara genom Kulturskoleklivet. Dock delar det utmaningarna med övriga lärarutbildningar med lågt söktryck och låg genomströmning.

Förvaltningen ser en risk att inte kunna anpassa organisation och personalkostnader i den takt som elevunderlaget minskar samtidigt som elever inom den anpassade grundskolan inte får den undervisning som de har rätt till på grund av svårigheterna att kompetensförsörja skolformen.

Slutligen kan konstateras att den offentliga debatten om skolan präglas av ett starkt problemfokus, vilket har försvagat läraryrkets attraktivitet. Detta trots att de flesta lärare trivs i ett yrke som erbjuder både meningsfullhet och goda utvecklingsmöjligheter. Förvaltningen har därför under året förstärkt arbetet med arbetsgivarvarumärket och kommunikationen mot media för att försöka påverka den ensidiga bilden och tydligare synliggöra den professionalism, systematik och kvalitet som till stor del präglar verksamheten. Detta samtidigt som kommunikationen ska präglas av objektivitet, transparens och tillgänglighet.

7 Idrotts- och föreningsnämnden

7.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

7.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

Förvaltningen har idag inga svårigheter med kompetensförsörjning som påverkar grunduppdraget.

7.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Förvaltningen har i dagsläget inga svårigheter med kompetensförsörjning.

7.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Förvaltningen har i dagsläget inga svårigheter med kompetensförsörjning.

7.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

7.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)

Förvaltningen gör inte bedömningen att det kommer finnas svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt.

7.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Inom idrotts- och föreningsförvaltningen bedöms kompetensförsörjningen i dagsläget inte utgöra någon större utmaning. Det är dock av fortsatt stor vikt att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning för att säkerställa bibehållen kvalitet över tid samt för att kunna möta framtida förändringar i verksamhetens behov.

Tidigare har vissa svårigheter identifierats vid rekrytering till tekniska yrkesroller, så som ingenjör och drifttekniker. Dels tror vi det kan handla om tillgång till kompetens på marknaden samt lönenivåer inom den privata sektorn som är avgörande faktorer i konkurrensen. Vi lyckas generellt få sökanden och tillsätta tjänsterna, men det kan ta något längre tid. Viktigt att poängtera är att vi inte har någon hög personalomsättning på dessa tjänster. För att hantera dessa utmaningar planeras ett fortsatt arbete med långsiktiga strategier, där fokus ligger på att stärka organisationens attraktivitet som arbetsgivare. Detta innefattar bland annat utveckling av lönebildning och löneöversyn, med syfte att ge chefer goda förutsättningar i löneprocessen, främja en hållbar löneutveckling för samtliga medarbetare samt säkerställa konkurrenskraft vid nyrekryteringar.

Inom en 5–10 årsperiod förväntas även ett ökat rekryteringsbehov av badvärdar, till följd av nybyggnation av anläggningar såsom Centralbadet samt återöppning av badanläggningar efter genomförda renoveringar. Då det i dagsläget finns få specifika badvärdsutbildning på marknaden, identifieras ett behov av att utveckla interna utbildningsstrategier för att möta den framtida efterfrågan på kompetens inom detta område.

7.3 3.: Sammanfattande analys

7.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Idrotts- och föreningsförvaltningen står inte inför någon större utmaning med kompetensbrist då det inte föreligger någon rådande personalbrist eller kompetensförsörjningsproblem i nuläget. Förvaltningen avser dock att arbeta med kompetenshöjande insatser som en mycket viktig och central del i hur förvaltningen ska leverera inom grunduppdraget samt göra nytta för dem vi är till för.

Förvaltningen har fortsatt arbetat mot de mål och aktiviteter som är framtagna i den lokala kompetensförsörjningsplanen. I huvudsak

handlar det om att fokusera på att arbeta med styrning och ledning i organisationen som genomsyras av det gemensamma ledarskapet och vårt grunduppdrag, arbeta för ett friskt och hållbart arbetsliv och att attrahera, utveckla och behålla medarbetare i förvaltningen.

Kompetenshöjande insatser som förvaltningen hittills har arbetat med under året inkluderar:

- Erbjudit praktik, feriearbetare och arbetsmarknadsinsatser för att attrahera och möta framtidens medarbetare.
- Sett över den interna rekryteringsprocessen för att säkerställa en kvalitativ rekryteringsprocess med fokus på kompetensbaserad rekrytering.
- Fortsatt arbeta med det gemensamma ledarskapet i förvaltningen för att stärka chefers förutsättningar och bidra till hållbart ledarskap.
- Genomfört Chefoskopet för att synliggöra och förbättra chefers arbetsvillkor. En handlingsplan är framtagen och implementeringen är påbörjad.
- Utvalda chefer och nyckelpersoner har gått kursen "Digitalisering och artificiell intelligens" vid Göteborgs Universitet för att stärka sin kompetens kring hur digitalisering och AI kan användas för att utveckla och effektivisera förvaltningens verksamhet.
- Utvecklat det systematiska arbetsmiljöarbetet.

8 Inköps- och upphandlingsnämnden

8.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

8.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Handläggare	Strategiska inköpare	5	5	0	● Oförändrat	Något sämre söktryck.
Handläggare	Jurist	1	1	0	● Oförändrat	Oklar bild, men annonserat flera gånger.

8.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Konsekvenserna av att vissa tjänster inte tillsätts är främst förskjutna utvecklingsinitiativ. Samtidigt leder den tillfälligt lägre bemanningen till en högre belastning på befintliga medarbetare, vilket riskerar att påverka både arbetsmiljö och effektivitet negativt. Därav är en viktig åtgärd att prioritera och förstärka med tillfälliga resurser.

8.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

För att möta utmaningarna har förvaltningen vidtagit flera åtgärder. Rekryteringsarbetet har intensifierats genom en tillfällig förstärkning av HR-funktionen, vilket möjliggör ett högre tempo och bibehållen kvalitet i rekryteringsprocesserna. För att säkerställa kontinuitet och flexibilitet i verksamheten, används konsulter inom utvalda områden där det är lämpligt. Samtidigt har förvaltningen prioriterat utvecklingsinitiativ för att fokusera resurserna på de områden som ger störst effekt.

Parallellt pågår ett arbete med employer branding där vi synliggör vår verksamhet och lyfter fram både befintliga och förändrade roller. Detta görs för att attrahera rätt kompetens och stärka vår position som en attraktiv arbetsgivare. Detta arbete behöver fortsätta och förstärkas.

8.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

8.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras	Kommentar (kortfattad)

		efter vidtagna åtgärder?	

8.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Förvaltningen har svårt att specificera antal tjänster på befattningsnivå. Tidigare bedömning som gjorts är att förvaltningen tillsätter vakanta tjänster och det är i undantagsfall som tjänster inte tillsätts efter ett par rekryteringsomgångar. De befattningar där förvaltningens historiskt haft störst utmaningar är upphandlare, strategiska inköpare och kategoriledare. Tillgången och söktrycket på förvaltningens annonserade tjänster varierar.

Inom de kommande tio åren ser förvaltningen vissa utmaningar kring pensionsavgångar. Utifrån nuvarande pensionsregler kan 14 personer välja att gå i pension inom fem år, 63 år fyllda (2026–2030). För de kommande 5 åren (2031–2035) kan nio personer gå i pension, 63 år fyllda. Räknar man på 69 års ålder då medarbetaren måste gå i pension inom de kommande tio åren (2026–2035) så är det 11 personer. Bland dessa återfinns en bredd av förvaltningens befattningar bland annat administrativ personal, chefer, strategiska inköpare, jurister, övriga handläggare.

Förvaltningen har tidigare inte haft behov av att arbeta systematiserat med successionsplanering, utifrån att det varit så få pensionsavgångar, men det kommer bli en viktig strategisk fråga i kompetensförsörjningen framöver. Ytterligare aktiviteter är employer branding, både för att attrahera och rekrytera, men också för att vara en attraktiv arbetsgivare där medarbetare vill utvecklas, fortsatt samarbete med utbildningssektorn samt nyttja digitaliseringens möjligheter och AI där så är lämpligt.

8.3 3.: Sammanfattande analys

8.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

De utmaningar förvaltningen ser kopplat till kompetensförsörjning är dels en viss svårighet i att rekrytera nyckelkompetenser som strategiska inköpare då tillgången till kvalificerade sökande varierar och dels kommande pensionsavgångar. Totalt bedöms 23 medarbetare kunna gå i pension vid 63 års ålder under perioden 2026–2035, och 11 personer uppnår pensionsåldern 69 år 2031–2035. Detta inkluderar en bredd av befattningar. Tidigare har förvaltningen inte sett ett behov av systematisk successionsplanering, men det blir nu en del i förvaltningens arbete med kompetensförsörjning.

Förvaltningen kommer fortsätta arbetet med att förstärka en hälsofrämjande arbetsmiljö där medarbetare trivs och känner stolthet över sitt bidrag. Arbetet mot en kommunikativ organisation är ytterligare en viktig aktivitet för att känna stolthet och därigenom stärka arbetsgivarvarumärket och förmågan att behålla och attrahera rätt kompetens.

Vidare innebär utökningen av funktionen för sund konkurrens (avhängigt politiska beslut) ett stort rekryteringsarbete.

Samarbetet med utbildningssektorn fortsätter för att säkra kompetensförsörjning, samtidigt som förvaltningen behöver fortsätta att dra nytta av digitalisering och AI.

9 Kommunledningen

9.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

9.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Handläggare	Planeringsledare	8	8	0	 Försämrats	I majoriteten av rekryteringarna har förvaltningen god förmåga att kompetensförsörja, men det har i vissa rekryteringar blivit något svårare att rekrytera planeringsledare med specialistkompetens (tex säkerhet, digitalisering, IT, informationssäkerhet) samt att hitta personer på den höga strategiska nivån som krävs för att klara uppdraget på stadsledningskontoret.

Handläggare	Jurist	0	0	0	 Försämrats	Inom vissa specifika områden få kvalificerade sökande och svårt att matcha lönekrav
Handläggare	Ekonomer	0	0	0	 Oförändrat	Gäller ekonomer med mycket specifik kompetens inom koncernredovisning och finans

9.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

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

- högre belastning och påverkan på arbetsmiljön för befintliga medarbetare
- försvårar bemanning av komplexa uppdrag
- påverkar effektivitet och kvalitet i uppdrag och ärenden.

9.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Stadsledningskontoret har en kompetensförsörjningsplan för perioden 2024-2026 med ett antal strategier och aktiviteter. Exempel på aktiviteter som pågår är utvecklingsarbete kring onboarding och introduktion, program för utvecklande medarbetarskap, exitsamtal för att analysera orsaker till avgång och arbete kring chefers organisatoriska förutsättningar (chefoskopet).

På avdelningsnivå har avdelningschefer angett följande insatser:

- samarbete mellan avdelningar för att kunna dra nytta av varandras kompetenser
- minska sårbarheten genom att flera medarbetare arbetar inom samma uppdrag
- utveckling mot bredare tjänster för att kunna röra sig brett över fler uppdrag
- använt search vid rekryteringar

9.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

9.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

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

9.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

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

ske löpande.

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

9.3 3.: Sammanfattande analys

9.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Kompetensutmaningen

När det gäller flertalet av tjänsterna bedöms förvaltningen både på lång och kort sikt ha relativt god förmåga att kompetensförsörja. I en nyligen genomförd enkätuppföljning bland förvaltningens chefer uppger 40% att man inte upplevt några svårigheter att rekrytera. Andelen som upplevt det delvis svårt är 60 % och andelen som upplevt stora svårigheter är 0 %.

De chefer som delvis upplevt det svårt att rekrytera anger att det handlar om vissa kategorier såsom ekonomer inom koncernredovisning och finans, jurister, planeringsledare med unik specialistkompetens samt att hitta personer på den höga strategiska nivån som krävs för delar av uppdragen på stadsledningskontoret.

Med detta som bakgrund bedömer förvaltningen att det inom vissa specifika områden delvis kan vara svårt att klara kommande kompetensförsörjning. En faktor som ökat som angivet skäl till delvis svårighet att rekrytera är löneläge, tidigare var andelen 7 % men har nu ökat till 13 %.

Kompetensutmaningens påverkan

De avdelningschefer som haft svårigheter att kompetensförsörja anger att det i vissa fall lett till högre belastning och påverkan på arbetsmiljön, att det påverkat effektivitet och kvalitet i uppdrag och ärenden samt att det försvårat bemanning av komplexa uppdrag.

Arbete för att lösa kompetensutmaningen

Stadsledningskontorets har en kompetensförsörjningsplan för perioden 2024–2026 med ett antal strategier och aktiviteter. Exempel på aktiviteter som pågår är utvecklingsarbete kring onboarding och introduktion, utvecklande medarbetarskap, exitsamtal för att analysera orsaker till avgång, arbete kring chefers organisatoriska förutsättningar (Chefoskopet) samt att säkerställa arbetsvärderingar och tillse

relevant löneläge.

Insatser som pågår handlar om styrning och ledning för att möjliggöra att förvaltningen nyttjar den samlade kompetens för att fullfölja förvaltningens uppdrag. Det handlar om utökat samarbete mellan avdelningar för att dra nytta av varandras kompetenser, minska sårbarheten genom att flera medarbetare arbetar inom samma uppdrag och i vissa fall en utveckling mot bredare tjänster för att kunna röra sig brett över uppdragen. Detta för att skapa flexibilitet, jämnare arbetsbelastning, höjd kvalitet i uppdragen samt bidra till kompetensutveckling av förvaltningens medarbetare.

10 Kretslopp och vattennämnden

10.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

10.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Tekniker m fl	Elektriker	3	3	0	● Oförändrat	Mycket svårt att rekrytera rätt kompetens (OBS behov är 6, så även om det låter lite att vi saknar 3 så betyder det att vi konstant har halva vår krävda bemanning)
Ingenjör,arkitekt m fl.	Elingenjör	1	1	0	● Oförändrat	Mycket svårt att rekrytera rätt kompetens. 1 av 5 tjänster är vakanta, vilket är ett bättre läge än på flera år men fortsatt inte motsvarande verksamhetens behov.
Tekniker m fl	Rörläggare	5	2	0	● Oförändrat	Situationen har varit ganska lik

						under många år. Det är en kompetensbrist på marknaden vilket gör att vi får anställa folk utan rätt kompetens och sedan utbilda internt.
Ingenjör,arkitekt m fl.	Projektledare	6	6	0	● Oförändrat	Mycket svårt att rekrytera rätt kompetens
Ingenjör,arkitekt m fl.	Specialist inom VA	4	4	0	● Oförändrat	Mycket svårt att rekrytera specialister Med VA-kompetens.
Övrigt	Säkerhets samordnare	2	1	0	● Försämrats	Inom säkerhetsområdet är det väldigt svårrekryterat då hela marknaden i stort vill ha olika kompetenser, vilket försvårar att rekrytera rätt kompetens.
Tekniker m fl	IT/drift inom SCADA-nätverk	2	2	0	● Försämrats	Kritisk kompetens för drift och utveckling. Risk för eftersläpning i förvaltning och utveckling.
Tekniker m fl	IT/drift SCADA/OT-specialist (Server)	1	1	0	● Oförändrat	Kritisk kompetens för drift och utveckling. Risk för eftersläpning i förvaltning och utveckling.
Tekniker m fl	Utvecklingsledare Data	1	0	0	● Försämrats	Viktig roll för att nyttja data i styrning, informationsklassning och informationssäkerhet.

Kretslopp och vatten har generellt en god tillgång till kompetens och har under flera år successivt ökat antalet anställda. På förvaltningsnivå tillsätts 92 procent av alla annonserade tjänster, vilket är en ökning med 10,8 procent jämfört med föregående år. I snitt får varje annons 54 ansökningar, en minskning med 2,6 procent från föregående år, men fortsatt en historisk ökning, som ses som positiv.

Under första halvåret 2025 uppgick personalomsättningen till 13,9 procent, jämfört med 11,8 procent samma period föregående år. 54 procent av avgångarna är personal som byter till en ny tjänst inom förvaltningen. Det tyder på att förvaltningen har goda utvecklingsmöjligheter och behåller kompetens internt. Att medarbetare väljer att stanna inom förvaltningen tyder på att Kretslopp och vatten är en attraktiv arbetsgivare. Värt att notera är att 89 procent av rekryteringarna annonseras externt.

En kompetensbrist som är tydligt etablerad på marknaden gäller rörläggare, vilket gör att förvaltningen ofta behöver anställa personer utan full kompetens och därefter satsa på intern utbildning. Även IT, el/automation, projektledning och Specialister inom VA har under flera år varit svårrekryterade områden, vilket indikerar att utmaningarna kommer att bestå framåt. När det gäller säkerhetsbefattningar har rekryteringssvårigheterna ökat kraftigt det senaste året, till följd av ett allmänt ökat behov av säkerhetskompetenser i samhället samt att det finns olika kompetenser inom marknaden. Detta skapar hård konkurrens på arbetsmarknaden och gör det svårt att attrahera och rekrytera rätt kompetens.

Enligt rekryteringsanalysen har dessa befattningar i genomsnitt 26 ansökningar per annons, vilket är betydligt lägre än förvaltningens genomsnitt på 54 ansökningar. Dessutom är ledtiderna för svårrekryterade roller längre, 114 dagar jämfört med förvaltningens genomsnitt på 94 dagar. Detta tyder på att rekryteringsprocesser ofta avbryts i ett sent skede, exempelvis vid lönedialog eller säkerhetsprövning. Eftersom förvaltningen inte för statistik över orsaker till avbrutna rekryteringar kan dock detta mönster inte bekräftas fullt ut med data.

10.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Förvaltningen har under flera års tid ökat i personalstyrka och har under de senaste åren lyckats väl i rekryteringsförfaranden, vilket skapat en balanserad kompetensförsörjning.

Framöver står förvaltningen inför mer utmanande tider med högre omkostnader vilket påverkar möjligheten att utöka verksamheten i samma takt som tidigare. Detta medför även fler restriktioner kring konsultupphandlingar, något som historiskt sett varit kritiskt för verksamheten utifrån arbetsmarknaden. Även säkerhetsläget påverkar förvaltningen genom högre krav på att husera kompetens internt. Det innebär att förvaltningen behöver fortsätta arbeta aktivt med att behålla personal en längre tid.

Förvaltningen har idag ett stort fokus på att effektivisera och förbättra både teknik och processer inom vårt ansvarsområde. Vid en bristande personalförsörjning riskerar förvaltningen eftersättning i produktion, projekt, säkerhet, underhåll och utveckling. Det skapar även en mer ansträngd arbetsbelastning och arbetsmiljö för personalen. Vid en allvarlig personalbrist är risken att inte leverera på våra kärnuppdrag, vilket får stora konsekvenser för samhället.

10.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Förvaltningen upplever en förändrad arbetsmarknad till följd av omvärldsfaktorer, vilket gett en positiv effekt i möjligheten att attrahera och rekrytera personal. Samtidigt pågår flera aktiviteter för att säkra möjligheten att rekrytera rätt kompetens. Bland annat är förvaltningen delaktig i ledningsgrupper för YH-utbildningar i syfte att påverka söktrycket till utbildningar som förvaltningen rekryterar från. Det senaste året har förvaltningen även gjort ett omtag i praktikhantering och arbetar aktivt för att öka antalet praktikanter inom förvaltningens samtliga områden. Förvaltningen deltar även i samverkan med grannkommuner och nätverk för att säkra kompetens inom kritiska områden, och hitta innovativa lösningar för att hantera kompetensbristen.

Förvaltningen kommer även under året att genomföra en målgruppsanalys. Syftet med målgruppsanalysen är att ta reda på hur vi ska klara den framtida kompetensförsörjningen och rekrytera rätt kompetens. Resultatet av målgruppsanalysen ska vara ett stöd för att attrahera, rekrytera och behålla rätt personal till våra tjänster. Vi vill ha insikt kring vad vi behöver för kompetens på kort och lång sikt, vilka våra målgrupper är utifrån de yrken som är svårrekryterade och vilka kanaler vi behöver använda för att nå dessa.

Förvaltningens arbete med att säkerställa tillräcklig kompetens i verksamheten kommer att fortlöpa även under 2025. Förvaltningen har nu en tydligare bild över utmaningar vad gäller kompetensförsörjning och planerar att fortsätta med de insatser som fått positiv effekt, bland annat kompetensöverföring och utvecklingsmöjligheter inom verksamheten. Förvaltningen kommer därför ha fokus på att använda och vårda befintlig kompetens på ett mer ändamålsenligt och effektivt sätt.

Planerade åtgärder:

- Bredda kompetensen inom verksamheten genom bland annat kompetensöverföring
- Arbeta aktivt med att bibehålla och tillgodogöra sig befintlig kompetens i större utsträckning

- Kompetensutveckla befintlig personal
- Rekrytering av personal enligt upprättade personalförsörjningsplaner

Förvaltningen har även påbörjat HAKKU-projekt som står för Hållbar karriär och kompetensutveckling. Syftet med projektet är att, genom en strukturerad kompetensutvecklingsplan, säkerställa att medarbetare har de kunskaper och färdigheter som arbetet kräver. Detta öppnar möjligheten för att kunna anställda kandidater som inte uppfyller hela kravprofilen. Projektet rör inledningsvis Rörläggare och Kontrollrumsingenjörer som är befattningar som är svårrekryterade.

10.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

10.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Ingenjör,arkitekt m fl.	I driftverksamheten	1-5	Bedömning över tid att det kommer att bli svårare att hitta ingenjörer med rätt bakgrund framöver då det examineras färre med relevant bakgrund.
Tekniker m fl	Rörläggare	1-5	Har länge varit en svårrekryterad grupp och det är svårt att se ett trendbrott. Vår bedömning är att den kommer fortsatt vara svårrekryterad flera år framåt. Konjunkturen påverkar och det finns en direkt koppling.
Tekniker m fl	Elektriker	1-5	Stora pensionsavgångar kommande år då personalstyrkan har likartad åldersstruktur. Vi vet att marknaden för denna grupp är svår och det kommer bli stora utmaningar att rekrytera ersättare.
Ingenjör,arkitekt m fl.	Projektledare	6-20	Vi ser inte att det blir enklare att rekrytera denna befattning över tid. Marknadsläget, lönenivå och antalet personer med rätt kompetens medför att det blir svårt.

Ingenjör,arkitekt m fl.	Specialist inom VA	1-5	Vi ser inte att det blir enklare att rekrytera denna befattning över tid. Marknadsläget, lönenivå och antalet personer med rätt kompetens medför att det blir svårt.
Handläggare	Säkerhetsskydd	1-5	Inom säkerhetsområdet är det väldigt svårrekryterat då hela marknaden i stort vill ha olika kompetenser, vilket försvårar att rekrytera rätt kompetens.
Handläggare	Beredskap kris- och krig	1-5	Inom säkerhetsområdet är det väldigt svårrekryterat då hela marknaden i stort vill ha olika kompetenser, vilket försvårar att rekrytera rätt kompetens.
Tekniker m fl	IT/drift: SCADA/OT-nätverksspecialist	1-5	Svårrekryterad kompetens med hög verksamhetskritisk betydelse.
Tekniker m fl	IT/drift: SCADA/OT-specialist	1-5	Svårrekryterad kompetens med hög verksamhetskritisk betydelse.
Tekniker m fl	IT/utveckling-utvecklingsledare data	1-5	Nödvändig för att stödja arbetet med informationsklassning, informationssäkerhet och datadriven utveckling.

10.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Projektet HAKKU syftar också till att möjliggöra en annan typ av roll i sista nivån. Nivån 4 kräver förutom expertkunskap att man har förmåga att lära ut sina kunskaper och färdigheter. Detta ska möjliggöra att senior kompetens tas tillvara och bidrar till kompetensöverföring till mer junior personal. Målet med Nivå 4 i HAKKU är att klara ett förlängt arbetsliv trots att kroppen inte orkar ett fysiskt arbete

Förvaltningen ser behov av att på längre sikt se över möjligheten till fler interna karriärvägar för att inte tappa kompetens och öka attraktivitet för arbetsgivaren.

Utifrån målgruppsanalysen kommer förvaltningen ytterligare rikta åtgärder för att attrahera och rekrytera kandidater med rätt kompetens.

10.3 3.: Sammanfattande analys

10.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Kretslopp och Vatten har haft en balanserad tillgång till kompetens och en stabil ökning av antalet anställda över tid utifrån ett växande uppdrag. Rekryteringsutfallen har förbättrats det senaste året, med fler ansökningar och högre andel tillsatta tjänster, vilket tyder på att förvaltningen blivit en mer attraktiv arbetsgivare. Samtidigt kvarstår utmaningar inom flera kritiska yrkesgrupper, särskilt inom projektledning, specialisttjänster inom VA, rörläggning, el, automation, IT och säkerhet, där rekryteringar ofta är svåra att slutföra.

Personalomsättningen uppgår till 13,9 procent (inklusive intern omsättning), något högre än föregående år, men där lite mer än hälften av de som slutar byter till andra roller inom organisationen. Däremot finns en tydlig kompetensbrist på marknaden när det kommer till de svårrekryterade yrkesgrupperna. För vissa grupper, exempelvis rörläggare, krävs oftast internutbildning för att medarbetare ska uppnå grundkompetens.

På längre sikt väntas behovet inom projektledning, el, automation, IT och specialistkunskap inom VA öka ytterligare. Den konkurrensutsatta arbetsmarknaden, kombinerad med brist på utbildad arbetskraft och högre lönenivåer inom den privata sektorn, utgör en betydande utmaning för att attrahera och behålla rätt kompetens.

För att möta dessa utmaningar genomför förvaltningen flera strategiska insatser, bland annat ett projekt för kompetensöverföring, utvecklade praktikprocesser, samverkan med yrkeshögskolor samt branschnätverk inom VA. På längre sikt kommer fokus att ligga på att genomföra målgruppsanalyser för att effektivare nå svårrekryterade grupper och att systematiskt analysera avgångsorsaker för att minska personalomsättningen och öka retentionen.

Sammanfattningsvis står förvaltningen inför både kort- och långsiktiga utmaningar i kompetensförsörjningen, men har visat förmåga att anpassa sig och driver flera initiativ för att långsiktigt säkra nödvändig kompetens.

11 Kulturnämnden

11.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

11.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

Förvaltningens kompetensförsörjningssvårigheter kan inte sammanfattas i särskilda befattningar, utan är bredare och kan påverka delar av flera befattningar.

11.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

11.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

11.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

11.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)

Förvaltningens kompetensförsörjningssvårigheter kan inte sammanfattas i särskilda befattningar eller yrkesgrupper, utan är bredare och kan påverka delar av flera befattningar.

11.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

11.3 3.: Sammanfattande analys

11.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Kompetensförsörjningens påverkan på nämndens uppdrag är i det korta perspektivet positiv. Förvaltningen upplevs fortsatt som attraktiv. Delvis erbjuder förvaltningen i ett regionalt perspektiv unika tjänster, vilket har positiv påverkan på möjligheten att attrahera, utveckla och behålla kompetens.

På lång sikt bedömer förvaltningen att det finns ett visst förändringsbehov i verksamhetens kompetensbas. Den kan handla om delvis nya eller förändrade kompetenser som kan komplettera och utveckla de befintliga. En mer precis bedömning kommer att kunna göras när förvaltningens större verksamheter har slutfört pågående arbete med sina kompetensförsörjningsplaner. Förvaltningen bedömer att kompetensförsörjningsbehovet kommer att kunna hanteras utan negativ påverkan på verksamhetens uppdrag även framgent.

På kort sikt finns vissa utmaningar, bland annat inom biblioteken som har förvaltningens högsta personalomsättning. Här kan även samhällsförändringar som påverkar trygghet och säkerhet komma att kräva andra kompetenser än de som traditionellt finns i verksamheten.

Museernas utvecklingsprojekt -- så som Nya magasin, om- samt tillbyggnad av Göteborgs konstmuseum och omlokalisering av Göteborgs Konsthall -- bedöms kunna hanteras inom ordinarie kompetensförsörjningsarbete.

Förvaltningen har inom vissa befattningsgrupper svårigheter att matcha löneläget på marknaden. Åtgärder behöver värderas och prioriteras i ordinarie lönebildningsarbete för att nå konkurrenskraftiga löner.

Förvaltningen har, i det dagliga arbetet och i dialog med de fackliga organisationerna, fått indikationer på att chefernas förutsättningar inte har förbättrats så som avsett. Förvaltningen prioriterar därför att utveckla arbetet. Under hösten 2025 kommer förvaltningsledningen, tillsammans med verksamhetens chefer, att identifiera vilka ytterligare åtgärder som behöver vidtas för att nå önskat resultat.

Förvaltningen arbetar med kompetensförsörjning enligt en arbetsmetod som går ut på att arbeta systematiskt, långsiktigt och utifrån ett

helhetsperspektiv. Metoden innebär att arbeta utifrån organisations- och gruppnivå för att nå en förflyttning från individnivå och enstaka bemanningsbehov. Det innebär att workshops hålls på olika organisatoriska nivåer för att identifiera kompetensförsörjningsbehovet på 3–5 års sikt. Genom gapanalys kan därefter en handlingsplan arbetas fram för att säkerställa framtida kompetensförsörjning. Behoven kan tillgodoses både med stöd av kompetensutveckling, kompetensväxling men också genom insatser som möjliggör för potentiella medarbetare att komma i kontakt med och kompetensutvecklas utifrån verksamheternas behov, exempelvis genom praktik, arbetsmarknadsåtgärder, olika former av instegs jobb och validering av kompetenser.

Förvaltningens sammanfattande analys är att kompetensförsörjningen i nuläget är hanterbar men att förvaltningen ser behov av att fortsatt arbeta aktivt med kompetensförsörjning för att i så stor utsträckning som möjligt säkerställa förvaltningens möjligheter att attrahera och behålla rätt kompetens på lång sikt.

Under perioden har förvaltningen implementerat en anvisning för arbetsmarknadsinsatser och praktik, inlett samarbete med arbetsförmedlingen och arbetsmarknad och vuxenutbildning i Göteborgs stad samt förvaltat och etablerat nya kontakter med lärosäten. Det är ännu för tidigt att mäta effekterna, men insatserna har lett till ökad kunskap och tydligare prioriteringar inom förvaltningen.

12 Stadsfastighetsnämnden

12.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

12.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Hantverkare/Fastighetsskötare	larmtekniker	3	3	0	● Försämrats	Uppdragen har köpts på entreprenad.
Hantverkare/Fastighetsskötare	elektriker	2	2	0	● Försämrats	Uppdragen har köpts på entreprenad.
Hantverkare/Fastighetsskötare	rörläggare	2	2	0	● Försämrats	Uppdragen har köpts på entreprenad.
Hantverkare/Fastighetsskötare	fastighetstekniker	6	6	0	● Oförändrat	Längre leveranstider till kund/hyresgäst. Samt uppdrag har köpts in på entreprenad.

Handläggare	Hr-specialist	2	2	0	 Försämrats	Två resurskonsulter har bemannat HR avdelningen.

12.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Förvaltningen har under en längre period haft svårigheter att bemanna med ovanstående kompetenser. För yrkesgruppen hantverkare/fastighetsskötare har konsekvensen blivit att vissa arbeten hos kund/hyresgäst blivit fördröjda eller köpts in via entreprenad. Kvalitén och uppföljningen samt närheten till kund har därmed påverkats negativt. För fastighetstekniker utemiljö innebär det en större påverkan på kund (förskola) då förvaltningen inte kan planera när i tid uppdragen skall ske. Det får i sin tur negativa konsekvenser för verksamheterna. För hela yrkesgruppen hantverkare/fastighetsskötare blir även det kontinuerliga underhållet påverkat då den lokala kännedomen om verksamhet och fastighet går förlorad. För yrkesgruppen blir även arbetsmiljön negativt påverkad genom att mer arbete läggs på enskilda medarbetare och längre ledtider uppstår.

12.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

För att säkerställa en långsiktig hållbar kompetensförsörjning och en attraktiv arbetsplats arbetar förvaltningen med en kompetensförsörjningsplan som kombinerar både strategiska satsningar och operativa åtgärder för att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kompetens. Förvaltningen arbetar samtidigt med att se över en eventuell organisationsförändring på en av förvaltningens avdelningar som innefattar bland annat yrkesgruppen hantverkare/fastighetsskötare.

Ett mer verksamhetsnära chefsstöd har införts för att stärka samarbetet mellan HR och chefer, vilket bidrar till ett hållbart ledarskap och ett starkt medarbetarskap. Genom chefoskopet och riktade utbildningsinsatser, såsom den interna arbetsmiljöutbildningen GAM, förbättras chefernas organisatoriska förutsättningar och arbetsmiljöarbetet.

Arbetet omfattar även utveckling av interna verktyg och processer, bland annat en jobbkatalog för att tydliggöra roller, krav och utvecklingsvägar.

Inkluderings- och kulturfrågor prioriteras, bland annat genom uppföljning av medarbetarenkäter, arbete mot tystnadskultur och satsningen inkluderande arbetsplats med syfte att skapa ett gemensamt språk för jämlikhet och normmedvetenhet.

Förvaltningen genomför målgruppsanalyser av löner och förmåner för svårrekryterade befattningar och har infört en ny praktikprocess för att locka framtida medarbetare. Utöver detta bedrivs proaktiva arbetsmiljöinsatser såsom riskbedömningar, samarbete med

företagshälsovården och åtgärder för att förebygga långtidssjukskrivningar.

12.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

12.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Hantverkare/Fastighetsskötare	VVS-tekniker	1-5	Att utbilda sig inom detta området är en nedåtgående trend.
Ingenjör,arkitekt m fl.	VVS-ingenjör	1-5	Att utbilda sig inom detta området är en nedåtgående trend.
Hantverkare/Fastighetsskötare	Rörläggare	1-5	Att utbilda sig inom detta området är en nedåtgående trend. 3 av 5 rörläggare går i pension inom 5 år.
Ledningsarbete	Chefer	1-5	6 enhetschefer går i pension inom 5 år, svårare att rekrytera chefer till förvaltningen med kompetenser inom fastighet/bygg samt kommunal erfarenhet och kandidat nivå på utbildningskrav.
Hantverkare/Fastighetsskötare	Elektriker	1-5	3 av 13 går i pension inom 5 år svår rekryterat pga av förmåner, lön och utbildningsnivå.
Hantverkare/Fastighetsskötare	Larmtekniker	1-5	Inga pensionsavgångar men hög personalomsättning, svår rekryterat
Hantverkare/Fastighetsskötare	Fastighetstekniker	1-5	20 av 134 går i pension.
Handläggare	Hr specialist	1-5	Svårt att rekrytera seniora HR specialister.

12.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

För att möta behovet av kompetensförsörjning arbetar förvaltningen med strategier på tre nivåer: att attrahera, utveckla och behålla kompetens.

Arbetet med att attrahera ny kompetens fokuserar på att utveckla arbetsgivarerbjudandet (EVP) i linje med stadens gemensamma erbjudande, samt genomföra målgruppsanalyser för riktad marknadsföring. Rekryteringsprocessen stärks med fokus på uppföljning och analys.

För att utveckla befintlig kompetens har förvaltningen förstärkt kompetensen inom kompetensutveckling och utbildning. En ny tjänst tillsätts i september och arbetet framåt omfattar individuella utvecklingsplaner, internutbildningar, intern rörlighet och tydliga karriärvägar. Förvaltningen uppdaterar arbetsmiljöplanen. Genom tätare uppföljningar mellan HR och chefer stärks arbetet med riskbedömningar, instruktioner och hantering av händelser i IA-systemet. Arbetsmiljörom med handlingsplaner har genomförts. Arbetet med att se över verkstäderna har också påbörjats för att säkerställa en god arbetsmiljö. Nya chefer får heldagsutbildning i grundläggande arbetsmiljö, och under våren genomfördes en uppdaterad introduktion för nya medarbetare i inkluderande arbetsplats. Chefoskopets handlingsplan, chefsutvecklingstrappan och verksamhetsnära chefsstöd är centrala verktyg. Kompetensförsörjningsplanen följs upp kontinuerligt genom analyser av framtida behov och mätning mot tydliga mål och nyckeltal.

12.3 3.: Sammanfattande analys

12.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Kompetensförsörjningen är en central förutsättning för att förvaltningen ska kunna fullgöra sitt uppdrag. Förvaltningen har under en längre tid haft svårigheter att rekrytera flera nyckelkompetenser, framför allt inom yrkesgruppen hantverkare/fastighetsskötare (såsom elektriker, rörläggare, fastighetstekniker och larmtekniker) samt inom HR-specialistrollen. Bristen på dessa kompetenser har lett till att vissa uppdrag fördröjts eller köpts in via entreprenad, vilket påverkat både kvalitet, kundnöjdhet och närhet till hyresgäster/kunder. Detta kan i sin tur få negativa konsekvenser för både verksamhet och arbetsmiljö.

På längre sikt bedöms kompetensförsörjningsutmaningarna bli än mer omfattande. Inom fem år väntas ett antal pensionsavgångar, särskilt bland rörläggare, elektriker, fastighetstekniker och chefer. Detta förstärks av att utbildningstrender inom flera av dessa yrkesområden är nedåtgående, samtidigt som konkurrensen om kompetensen är hård på arbetsmarknaden.

För att möta dessa utmaningar arbetar förvaltningen på flera nivåer:

Attrahera ny kompetens genom ett utvecklat arbetsgivarerbjudande (EVP), riktad marknadsföring, deltagande i mässor och sociala medier samt införande av praktikprocesser för framtida medarbetare.

Utveckla befintlig kompetens genom individuella utvecklingsplaner, internutbildningar, karriärvägar, chefsutveckling och förnyade introduktionsprogram.

Behålla kompetens genom förbättrad arbetsmiljö, verksamhetsnära chefsstöd, satsningar på inkluderande arbetsplats och systematiskt arbetsmiljöarbete med riskbedömningar, IA-hantering och företagshälsovård.

Insatser som införandet av verksamhetsnära chefsstöd, chefoskopet, interna arbetsmiljöutbildningar och satsningen på inkluderande arbetsplats bidrar steg för steg till att stärka ledar- och medarbetarskapet. Arbetet är pågående och utvecklingen pekar mot positiva effekter för både chefer och medarbetare. Samtidigt kvarstår utmaningar, bland annat kopplade till pensionsavgångar och svårrekryterade yrken där externa faktorer som utbildningstrender och konkurrens påverkar möjligheterna. Inriktningen och de satsningar som genomförs gör dock att förvaltningen är på väg mot en mer långsiktigt hållbar kompetensförsörjning.

Sammanfattningsvis är kompetensförsörjningen en avgörande strategisk fråga för förvaltningens uppdrag. Genom en kombination av kortsiktiga lösningar och långsiktiga strategier arbetar förvaltningen systematiskt för att attrahera, utveckla och behålla kompetens. Dock krävs fortsatt fokus för att säkerställa en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning.

13 Miljö- och klimatnämnden

13.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

13.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

Förvaltningens bedömning är att det inte föreligger sådana svårigheter just nu.

13.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

I nuläget gör förvaltningen bedömningen att det inte finns någon påverkan för genomförandet av förvaltningens uppdrag.

13.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Genom systematiskt arbete enligt stadens plan för kompetensförsörjning, det vill säga genom att kontinuerligt bredda medarbetarnas kompetens som minskar sårbarheten och ökar effektiviteten. Förvaltningen arbetar strategiskt för att säkerställa att nyckelbefattningar alltid har reservkompetens så att organisationen förebygger sårbarhet. Behov identifieras och följs upp löpande bland annat genom att följa utvecklingen inom digitalisering och identifiera nya effektiva arbetssätt.

Förvaltningens behovsutredning som nämnden fastställer varje vår inför budgetarbete ger möjlighet att presentera det arbete som förvaltningen bedömer ska, bör och kan genomföras under 2025, om dock med ett lite mer långsiktigt perspektiv till och med 2027. Syftet är att beskriva vad som behöver göras för att nämnden ska klara sitt uppdrag enligt reglementet samt bidra till måluppfyllelse av kommunfullmäktiges beslutade mål för mandatperioden 2025-2027. I definitionen av arbete ingår här såväl själva genomförandet av verksamheten som utvecklingsarbete. I behovsutredningen ingår också en sammanställning av de resursbehov som förvaltningen bedömer finns för att klara de föreslagna uppdragen. Den genomförda bedömningen är preliminär och ska ses som just en uppskattning av resursbehoven för 2025.

13.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

13.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Övrigt	Miljöinspektör	1-5	I takt med att allt färre genomför relevant utbildning för befattningen kan det på längre sikt bli svårt att kunna rekrytera miljöinspektörer med rätt kompetens.
Övrigt	Livsmedelsinspektör	1-5	Förvaltningen ser en utmaning i att få kompetens inom vissa specialområden.
Handläggare	Handläggare alkohol och tobak	1-5	Svårighet att rekrytera medarbetare med relevant erfarenhet vilket leder till lång upplärningstid, upp till tre år.

13.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Förvaltningen fortsätter på inslagen väg, det vill säga arbetar efter stadens plan för kompetensförsörjning. Dessutom identifieras i förvaltningens medarbetarsamtal det kompetensutvecklingsbehov respektive medarbetare har och som resulterar i en individuell plan. Detta arbetssätt möjliggör för förvaltningen att arbeta proaktivt för att möta de eventuella svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet.

13.3 3.: Sammanfattande analys

13.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

För att förvaltningen ska kunna utföra nämndens olika uppdrag krävs ett kontinuerligt och systematiskt arbete med kompetensförsörjning.

Fokus bör ligga både på att behålla och utveckla nuvarande medarbetare samt att rekrytera nya med rätt kompetens.

Detta innebär att chefer inom förvaltningen löpande måste följa verksamhetens utveckling och tidigt identifiera behov av ny eller förändrad kompetens, både på kort sikt (1–3 år) och lång sikt (5–10 år). Det krävs också att förvaltningen utvecklar sina arbetssätt för att bli mer effektiv, bland annat genom digitalisering.

Sammanfattningsvis bedömer förvaltningen att kompetensförsörjningen är i balans på både kort och lång sikt.

Uppföljningen av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 bifogas som bilaga till nämndens delårsrapport augusti efter instruktion från stadsledningskontoret.

14 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

14.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

14.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

Om det finns svårigheter att kompetensförsörja inom förvaltningen ska tabellen, enligt anvisningarna, fyllas i. Då förvaltningen inte gör en sådan bedömning lämnas den ofylld.

14.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Vissa specialisttjänster är svårrekryterade men bedömningen är att det inte påverkar förvaltningens uppdrag.

14.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Förvaltningen har som beskrivits för närvarande inga större svårigheter med att lösa kompetensförsörjningen. I de fall det är svårt att rekrytera försöker förvaltningen att använda sig av tex alternativa rekryteringskanaler för att nå ut till fler.

14.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

14.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)

14.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

14.3 3.: Sammanfattande analys

14.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

I nuläget har förvaltningen inga problem att rekrytera till de tjänster som annonseras ut. Därmed påverkas, i dagsläget, inte möjligheten nämndens uppdrag.

Dock behöver kartläggning och analys av den framtida kompetensförsörjningen ske och förvaltningen kommer därför att arbeta med det under det kommande året. En viktig parameter i detta arbete är framtida behov av digitaliseringskompetens och möjligheter till effektivisering genom AI och automatisering.

15 Nämnden för demokrati och medborgarservice

15.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

15.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

Förvaltningen har inte identifierat några särskilda yrkesgrupper där det är svårt att kompetensförsörja idag.

15.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

15.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

15.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

15.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Handläggare		1-5	Förvaltningen har behov av enstaka specialister med lång erfarenhet. För enheter inom förvaltningen med få anställda slår det hårt om en medarbetare med lång erfarenhet slutar.

15.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Inom förvaltningen för demokrati och medborgarservice finns visst behov av kompetensförsörjningsbehov av särskilda erfarna handläggare, exempelvis planeringsledare med specifik kompetens inom visst område. För att tillgodose behov av erfarna handläggare arbetar förvaltningen med intern återväxt, genom att mer erfarna handläggare arbetar med handläggare med mindre erfarenhet. Behovet uppstår då förvaltningen är liten och enstaka handläggare arbetar inom visst område, då kan ett gap uppstå om medarbetaren slutar.

Förvaltningen arbetar även med regelbunden kompetensutveckling då cheferna tar upp utvecklingsbehov i de årliga medarbetarsamtalen.

15.3 3.: Sammanfattande analys

15.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

I nuläget har förvaltningen inga svårigheter att tillsätta vakanta tjänster med kvalificerade sökande. Det finns heller inga yrkesgrupper där det idag saknas tillsatta tjänster utifrån budgeterat bemanningsbehov. På lång sikt finns en potentiell svårighet i att rekrytera vissa tjänster där vi idag har erfarna medarbetare med specifik kompetens för uppdragen. För att tillgodose behov av erfarna handläggare arbetar förvaltningen med intern återväxt, genom att mer erfarna handläggare arbetar med handläggare med mindre erfarenhet.

Förvaltningen lägger stort fokus på att utveckla och behålla medarbetare genom att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete och kompetensutveckla medarbetare inom identifierade områden som anses viktiga för att kunna säkerställa god leverans och kvalitet inom uppdragen. Ett prioriterat utvecklingsområde är digitalisering och AI, inte minst i syfte att öka möjligheterna till effektivisering, men också för att möjliggöra arbetssätt som främjar innovation, utveckling och nytänkande. Ett arbete har påbörjats för att kartlägga och samordna behov av kompetens inom området.

Förvaltningen har en kompetensförsörjningsprocess som är integrerad i planerings- och uppföljningsprocessen och som utgår från verksamheternas nuläges- och riskanalys. Med utgångspunkt i analysen tar varje avdelning fram aktiviteter för att möta behoven, som sedan läggs in i respektive verksamhetsplan.

16 Nämnden för funktionsstöd

16.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

16.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Stödassistent		246	105	41	 Oförändrat	Förvaltningen upprätthåller bemanningen, men alla medarbetare har inte formell kompetens i form av stödassistentutbildning. Även om reell kompetens och erfarenhet ofta kompenserar, kan skillnader i utbildningsnivå skapa behov av ytterligare stöd och utvecklingsinsatser för att kvaliteten ska kunna upprätthållas.
Socialt och kurativt arb övr	Stödpedagog	14	14	0	 Oförändrat	Yrkesgruppen är svår att ersätta med annan kompetens. Tid som är

						schemalagd i verksamhet kan täckas av annan personal, men kan bidra till sänkt kompetensnivå i verksamheten. Samtidigt har det blivit allt svårare att rekrytera brukarnära personal.
Personlig assistent		0	0	0	● Oförändrat	Yrkesgruppen bedöms i huvudsak utmanande att kompetensförsörja utifrån att säkerställa grundläggande kvalifikationer, vilket försvåras utifrån att det saknas krav om särskild utbildning för inträde till yrket.
Ledningsarbete	Enhetschef	0	0	0	● Oförändrat	Kompetensförsörjningen inom yrkesgruppen bedöms som utmanande vid enskilda uppdrag, då förutsättningarna påverkas av faktorer såsom uppdragets komplexitet, geografiskt läge och verksamhetens karaktär.

Rad 1-2, kolumn 3: Siffran utgår ifrån antalet årsarbetare i brukarnära verksamhet i förhållande till budgeterad personal. Här finns en felmarginal pga. oklarheter i underlaget (ej grupperade tjänster i budget) varvid siffran får betraktas som en uppskattning, dock i linje med föregående år och förvaltningens bedömning. Rad 1, kolumn 4 utgår ifrån antalet beställda timmar av vikarier med beställnings-orsak vakans under innevarande år, omräknat i motsvarande antal heltidstjänster per månad. Rad 1, Kolumn 5 utgår ifrån antalet tillsatta stödbiträden och biträden under året.

16.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Inom brukarnära yrkesgrupperna observeras konsekvenser i arbetsmiljön samt ett fortsatt behov av övertidstimmar från befintlig personal. Verksamheten kan bemannas, men i varierande utsträckning med medarbetare som saknar yrkesutbildning. Även om dessa medarbetare ofta besitter värdefull erfarenhet och reell kompetens, kan detta innebära en ökad sårbarhet i vissa situationer, vilket ställer ökade krav på såväl kollegor som chefer. Interna rutiner, kvalitetssäkring, fastslagna arbetssätt och möjligheter till utveckling är därför av stor betydelse, liksom tillgång till kontinuerlig kompetensutveckling.

Kompetens och arbetsmiljö hänger nära samman. När metoder och arbetssätt, såsom lågaffektivt bemötande inte tillämpas konsekvent ökar risken för hot- och våldssituationer i vissa verksamheter. Vid bemanningsbrist sker även en ökad koncentration av arbetsuppgifter till de medarbetare som innehar utbildning och rätt kvalifikationer. Detta medför att dessa medarbetare får hög arbetsbelastning, samtidigt som personal utan tillräckliga kvalifikationer riskerar att ställas inför situationer de inte har förutsättningar att hantera. Bristande följsamhet till

rutiner och riktlinjer kan dessutom leda till att avvikelser, tillbud och arbetsskador inte rapporteras. Detta försvårar möjligheten att identifiera mönster och vidta förebyggande åtgärder, vilket i sin tur ökar risken för upprepade händelser och en försämrad arbetsmiljö.

Det finns samtidigt risker för de brukare som förvaltningen skall tillgodose stöd till. Insatser riskerar att utebli, måluppfyllelsen i genomförandeplaner försämras och risken för avvikelser ökar. Kvalitetsberättelsen för 2024 visar en ökning av antalet avvikelser inom området ”insats SOL/LSS”. Av totalt 2 028 avvikelser avsåg 1 299 fall där insatsen inte utförts, medan 407 fall rörde insatser som utförts felaktigt. Den vanligaste orsaken till avvikelserna är bemanningsproblem.

Det absoluta antalet stödassistenter har ökat i jämförelse med föregående år men andelen arbetad tid som utförs av utbildad personal (stödassistenter) har minskat från 75,3 procent i augusti 2024 till 74,1 procent i augusti 2025. Det motsvarar en minskning med 1,2 procentenheter.

16.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Ansaret för att samordna kompetensutvecklingen är sedan februari organiserad i utförarverksamheten, där resurser har förstärkts för att på ett mer systematiskt sätt omhänderta frågan. En central aktivitet är implementeringen av Yrkesresan Funktionshinder, som nu införs brett i förvaltningen. Yrkesresan innebär att digitalisering tas i bruk för att etablera ett verksamhetsnära lärande på flera nivåer och därigenom långsiktigt stärka kompetensen i verksamheterna. För att utveckla och säkerställa kvalitet och kompetens inom förvaltningens verksamheter pågår samtidigt ett införande av språkutvecklande insatser, med certifierade språkombud och yrkessvenska. Under hösten fördjupas detta arbete genom en utredning med syfte att kartlägga språksituationer i verksamheterna. Parallellt pågår även ett arbete med att etablera en tydlig struktur för kompetenskartläggningar. I flera verksamheter används schemaplanering och resursbuffertar för att frigöra tid till utbildning utan att påverka bemanning och kvalitet, vilket är en viktig fråga för att möjliggöra långsiktig utveckling.

Förvaltningen arbetar samtidigt med att tydliggöra kompetenskraven för baspersonal genom att definiera specifika färdigheter och kvalifikationer. Detta skapar tydlighet, underlättar rekryteringen och säkerställer att alla medarbetare har de nödvändiga förutsättningarna för att framgångsrikt kunna utföra sina arbetsuppgifter.

En viktig del i arbetet med kompetensförsörjning är arbetssättet *tim till tillsvidare*. Av de tillsvidareanställningar som genomfördes för brukarnära personal under föregående år föregicks cirka 70 procent av en tidsbegränsad anställning i form av tim-, månads- eller vikariatsanställning. Möjligheten att inledningsvis arbeta som vikarie är betydelsefull, då den ger möjlighet att pröva yrket och därefter, om intresse finns, vidareutbilda sig – exempelvis genom flexibla utbildningsformer som kan kombineras med arbete. Förvaltningen genomför dessutom kvartalsvisa informationsträffar i samarbete med arbetsmarknad- och vuxenutbildningsförvaltningen, med syfte att lotsa individer vidare till utbildningsvägar och långsiktiga arbetsmöjligheter.

Nämnden arbetar aktivt för att stärka sitt varumärke som en attraktiv arbetsgivare. Under 2025 har arbetet med praktik och feriearbete vidareutvecklats i syfte att både öka kunskapen om förvaltningens verksamheter och att väcka intresse för en framtida karriär inom

funktionsstöd. Praktikhandledare utbildas kontinuerligt och förvaltningen använder yrkesambassadörer som på olika sätt synliggör de positiva aspekterna av yrket. På detta sätt bidrar insatserna till att långsiktigt stärka rekryteringsbasen och tillgodose behovet av kompetens i verksamheterna

16.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

16.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Stödassistent		201-	Med anledning av planerad expansion pga demografi samt pensionsavgångar bedöms behovet av stödassistenter stort även efter åtgärder.
Socialt och kurativt arb övr	Stödpedagog	101-200	Utifrån "Göteborg Stads kompetensförsörjningsprognos 2022-2032"

16.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Nämndens plan för kompetensförsörjning 2025–2027 bygger på fem fokusområden:

- *Utveckling av verksamheten* genom exempelvis digitalisering, välfärdsteknik och innovation.
- *Tillvarata och attrahera kompetensen* genom att samverka med utbildningsaktörer, breddad rekrytering, riktade insatser för kvalitativ rekrytering samt ett stärkt mottagande av praktikanter och studenter.
- *Utveckla kompetensen inom organisationen* genom *Yrkesresan Funktionshinder*, verksamhetsnära lärmiljöer, språklig och digital kompetens samt chefsutveckling.
- *Hållbart arbetsliv* fokuserar på ett stärkt arbetsmiljöarbete, förebyggande insatser, minskad sjukfrånvaro och längre yrkeskarriärer.
- *Konkurrenskraftiga arbetsvillkor* genom en aktiv lönepolitik, jämställda villkor och arbetstids-innovationer.

Tillsammans utgör de en långsiktig strategi för att möta framtidens kompetensbehov, där arbete sker på flera nivåer i organisationen. Validering samt förutsättningar för utbildning i kombination med arbete genom flexibla utbildningsformer bedöms som ett viktigt spår, liksom incitament i form av lön och anställningstrygghet.

Vidare pågår en kontinuerlig samverkan med övriga GR-kommuner i Branschrådet för funktionsstöd, där man tillsammans utvecklar konkreta förslag och metoder med utgångspunkt ur utmaningarna kring kompetensförsörjning. Vidare bedöms det som betydelsefullt att stärka funktionsstödsfrågornas position på nationell nivå, för att på så sätt skapa ökad förståelse, attraktionskraft och långsiktiga förutsättningar för yrket. I samarbete med utbildningsaktörer är möjligheten till karriärväxling ett viktigt spår, med särskild hänsyn till den långsiktiga påverkan som digitalisering och artificiell intelligens har på arbetsmarknaden.

16.3 3.: Sammanfattande analys

16.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Nämnden bedömer att det fortsatt finns betydande utmaningar kopplat till området kompetensförsörjning. Det innebär att det finns svårigheter kopplat till bemanning, inte minst när det kommer till rekrytering av kvalificerad personal. Detta påverkar arbetsmiljön såväl som kvaliteten på utförandet av insatser, då den vanligaste orsaken till avvikelser i verksamheten är relaterad till bemanning. Förvaltningen behöver därför arbeta brett för att möta kompetensförsörjningsutmaningen, vilket sammanfattas i nämndens plan för kompetensförsörjning.

Inom området kompetensutveckling bidrar införandet av *Yrkesresan Funktionshinder* till att medarbetare ges möjlighet att successivt bygga sin kompetens genom digitala och verksamhetsnära lärmiljöer. Utöver detta genomförs språkutvecklande insatser, samt ett verksamhetsnära lärande i form av metodstöd och strukturerade nätverksträffar.

Inom området attraktiv arbetsgivare genomförs satsningar på praktik och feriearbete samt utbildning av praktikhandledare. Yrkesambassadörer används för att synliggöra yrkesrollerna och bidra till en ökad kännedom om förvaltningens verksamheter. Detta

stärker varumärket som arbetsgivare och bidrar till att väcka intresse för en framtida karriär inom funktionsstöd.

Inom området rekrytering används modellen *tim till tillsvidare*, med syfte att stärka vägen till en tillsvidareanställning för timanställda vikarier. Förvaltningen genomför informationsträffar i samarbete med Arbetsmarknad- och vuxenutbildningsförvaltningen, för att lotsa individer till utbildningsvägar och långsiktiga arbetsmöjligheter.

Inom området chefer och ledarskap pågår ett arbete med att stärka förutsättningarna för ett långsiktigt och gemensamt ledarskap. Genom riktade utvecklingsinsatser får chefer stöd i att hantera både kompetensförsörjningsfrågor och det dagliga kvalitetsarbetet, vilket är avgörande för att skapa stabilitet i organisationen.

Inom området digitalisering pågår satsningar på välfärdsteknik, digitala verktyg och innovativa arbetssätt. Syftet är att frigöra resurser, öka effektiviteten och skapa mer hållbara lösningar för framtiden.

Inom området hållbart arbetsliv prioriteras insatser för att minska sjukfrånvaro, främja frisknärvaro och skapa förutsättningar för ett förlängt arbetsliv. Det systematiska arbetsmiljöarbetet och ett förstärkt arbete med tidiga rehabiliteringsinsatser är viktiga delar i detta arbete.

Kopplat till samverkan med övriga aktörer regionalt och nationellt deltar förvaltningen i Branschrådet för funktionsstöd inom GR-kommunerna, och för kontinuerlig dialog med utbildningsanordnare och nationella aktörer. Denna samverkan är viktig för att utveckla gemensamma lösningar på strukturella utmaningar.

17 Nämnden för Intraservice

17.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

17.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

17.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

17.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Intraservice har ett arbetssätt som innebär att en gapanalys utifrån kompetens per enhet genomförs i nulägesanalysen. I verksamhetsplanen tar man sedan fram aktiviteter för att åtgärda dessa eventuella gap. Detta utgör därefter varje enhets kompetensförsörjningsplan. Till stöd i arbetet med att ta fram aktiviteter använder förvaltningen ARUBA-modellen.

Varje verksamhetsområde ser även över vilka eventuella gap som är gemensamma och därmed blir till aktiviteter i verksamhetsområdets kompetensförsörjningsplan.

På förvaltningsnivå ses verksamhetsområdenas planer över årsvis och skulle något/några områden beröra hela förvaltningen, så kommer de att utgöra förvaltningens kompetensförsörjningsplan.

17.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

17.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms	Kommentar (kortfattad)

		saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	

17.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

17.3 3.: Sammanfattande analys

17.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Sammanfattningsvis kan konstateras att förvaltningen i nuläget inte ser några större utmaningar i att hitta rätt kompetens varken på kort eller lång sikt. Förvaltningens etablerade arbetssätt med kompetensförsörjning är integrerat i planerings- och uppföljningsprocessen och utgår från verksamheternas nuläges- och riskanalys. Med utgångspunkt i analysen tar varje enhet/verksamhetsområde fram aktiviteter för att möta behoven, som sedan läggs in i respektive verksamhetsplan. Även om förvaltningen i nuläget inte har stora utmaningar bedöms det dock vara mycket angeläget att fortsätta det aktiva arbetet med att säkerställa förvaltningens möjligheter att både attrahera och behålla kompetens på lång sikt. För att möjliggöra detta är fokusområden som utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet, chefers administrativa och organisatoriska förutsättningar, en levande arbetsplats (mer och bättre samarbete genom högre närvaro på kontoret) och en kultur som präglas av tillit mycket viktiga.

Det främsta och viktigaste kompetensområde som förvaltningen på olika nivåer och med olika intensitet har påbörjat att stärka och utveckla ligger inom klustret informationssäkerhet. Ny lagstiftning i form av cybersäkerhetslagen/NIS 2 kräver både ytterligare

kompetenshöjning och tydlighet i ansvar och roller.

Ett område som förvaltningen har haft fokus på för att ytterligare öka möjligheten att kompetensförsörja är att få verksamheten att öppna upp för att ta emot fler praktikanter. Detta har genomförts genom att bland annat underlätta kring allt praktiskt som krävs för att ta emot en praktikant samt också ge stöd och utbildning till de medarbetare som vill vara handledare.

18 Socialnämnden Centrum

18.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

18.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Socialsekreterare	Vuxen	0	0	0	● Oförändrat	Framgångsfaktor att erbjuda tillsvidareanställning istället för vikariat. Ibland svårt rekrytera medarbetare med erfarenhet.
Socialsekreterare	Försörjningsstöd	0	0	0	● Oförändrat	Framgångsfaktor att erbjuda tillsvidareanställning istället för vikariat. Ibland svårt rekrytera medarbetare med erfarenhet.
Socialsekreterare	Barn och Unga	11	10	1	● Oförändrat	Det är fortsatt svårt att rekrytera erfaren personal till utredningsenheterna. Efter att ha

						vidtagit åtgärder så som att höja erfarenhetskraven samt annonsera efter seniorhandläggare har det rekryterats medarbetare med något längre erfarenhet. Avdelningen har under året även anställt medarbetare som gått klart programmet New Recruits.

18.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Möjligheterna att utföra grunduppdraget bedöms som goda på kort sikt och med tillförsikt på lång sikt. Inom barn och unga är det fortsatt svårt att rekrytera erfaren personal till utredningsenheterna. Inom vuxen och försörjningsstöd bedöms personalomsättningen vara låg men det är ibland svårt att rekrytera erfaren socialsekreterare till alla tjänster.

18.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Förvaltningen fortsätter att arbeta med kompetensförsörjningen, såsom att attrahera nya medarbetare till att utveckla och behålla befintliga. Förvaltningen arbetar med att förbättra introduktionen för medarbetare och chefer och utveckla arbetssätt för att möjliggöra en rimlig arbetsbelastning. Förvaltningen erbjuder kompetensutveckling för medarbetare och involverar medarbetare genom att lyssna in förslag på hur verksamheten kan förbättras. Vi arbetar aktivt med lönebilden och ett det nära ledarskapet. För att utveckla och behålla befintlig personal arbetar flera avdelningar med kompetensutvecklingsplaner.

Vi driver ett ESF-projekt tillsammans i de fyra regionala socialförvaltningarna för kompetensförsörjning av socialsekreterare inom Barn och unga. Bland annat ingår traineeanställningar för socionomstudenter och ett mentorsprogram för utbyte mellan mer erfarna och nyanställda socialsekreterare samt samordning av introduktionen till yrket.

Utifrån staden kompetensförsörjningsplan har vi lanserat ett APT-material för dialog om fokusområden och aktiviteter. Inom barn och unga har de höjda erfarenhetskraven vid rekrytering resulterat i fler erfarna seniorhandläggare. Under året har flera av de som genomgått

traineeprogrammet inom ESF-projektet New Recruits blivit anställda.

18.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

18.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Socialsekreterare	Vuxen		Inga personer
Socialsekreterare	Försörjningsstöd		Inga personer
Socialsekreterare	Barn och Unga		Bedömningen är att det fortsatt kommer vara svårt att rekrytera erfaren personal till utredarenheterna.

18.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Inom vuxen och försörjningsstöd finns inget som just nu tyder på att kompetensförsörjningen kommer att försämrats. Den demografiska utmaningen kommer att påverka men vårt centrala läge är till vår fördel.

Inom Barn och Unga bedöms det fortsatt bli svårt att rekrytera erfaren personal till utredningsenheterna. Det bedöms även bli fortsatt svårt att rekrytera erfarna l:e socialsekreterare. Följande åtgärder pågår:

- Utökning av personal för en hållbar arbetsbelastning
- Fortsatt utveckla introduktionssamordnarnas uppdrag för att säkerställa introduktion och stöd
- Projektet New Recruits, med bland annat trainee- och mentorprogram
- Tillsätta seniorhandläggare
- Tillfällig utökning av 1:e social sekreterare på avdelningen
- Pågående aktiviteter inom ramen för utvecklingsarbetet ”Arbetsledarnas organisatoriska förutsättningar”
- Kompetensutveckling inom ledarskap för 1:e social sekreterare

18.3 3.: Sammanfattande analys

18.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Förvaltningen har fokuserat på socialsekreterare inom avdelningarna barn och unga samt vuxen och försörjningsstöd vilka är förvaltningens stora yrkesgrupp. Vi ser ett övergripande positivt läge inom HR-området med fler anställda socialsekreterare än tidigare år. Vuxen och försörjningsstöd har en låg personalomsättning och vi tror att strategierna för kompetensförsörjning inom barn och unga faller väl ut. Sammantaget bedömer förvaltningen att det vi gjort hittills har påverkat kompetensförsörjning positivt.

Uppföljning av Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 finns i bilaga till delårsrapporten.

19 Socialnämnden Hisingen

19.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

19.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Socialsekreterare		-	-	-	 Förbättrats	Bedömningen är gjord utifrån SLKs beräkningar. Det är i dagsläget oklart hur den nya Socialtjänstlagen kan komma att påverka bedömningen på längre sikt.

19.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Att ha rätt kompetens på plats är en förutsättning för att förvaltningen ska kunna genomföra bland annat sitt myndighetsutövande uppdrag. Genom att samtliga tjänster på alla nivåer är bemannade, kan förvaltningen säkerställa att uppdragen genomförs på ett effektivt sätt och med hög kvalitet. Att ha tillräcklig bemanning, med rätt kompetens är en grund för god arbetsmiljö på alla nivåer.

19.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Socialförvaltning Hisingens arbete med kompetensförsörjning stöds av den kompetensförsörjningsplan som fastställts. Syftet med planen är att skapa förutsättningar och en gemensam riktning för förvaltningen att möta kompetensutmaningarna utifrån många olika relevanta parametrar som till exempel den nya socialtjänstlagen vilken trädde i kraft 1 juli 2025 samt förändrat arbetsliv och förändrad demografi.

Utifrån kompetensförsörjningsplanen sker kompetensförsörjningsarbetet i hela förvaltningen på såväl förvaltningsövergripande, i samarbete med övriga socialförvaltningar och i verksamheten, det vill säga på avdelnings- och enhetsnivå.

19.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

19.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)

Socialsekreterare			Bedömningen är osäker då konsekvenserna av den nya Socialtjänstlagen inte är kända än.

19.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Som beskrivs i kapitel 1.1.2 grundar sig socialförvaltning Hisingens kompetensförsörjningsarbete på de strategier som tagits fram i förvaltningens kompetensförsörjningsplan. Arbetet sker på samtliga nivåer (i samarbete med andra förvaltningar, förvaltningsövergripande och på avdelnings- och enhetsnivå) och utifrån många olika parametrar.

Några av dessa är:

att attrahera, tillvarata och utveckla befintliga medarbetare. Ett exempel på en aktivitet i detta område är mentorprogrammet för socionomer där målgruppen är seniora socialsekreterare och nyanställda medarbetare

att attrahera socionomer på arbetsmarknaden utanför Göteborgs stad bland annat genom att proaktivt arbeta med arbetsgivarvarumärket och att rikta sig till många målgrupper till exempel studenter vid socionomprogrammen men också ungdomar som ännu inte valt studieinriktning

att skapa goda förutsättningar internt för kompetensutveckling och innovationsfrämjande klimat

att skapa goda förutsättningar för medarbetare och chefer och erbjuda god arbetsmiljö

19.3 3.: Sammanfattande analys

19.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

För att stärka förmågan att försörja verksamheten med rätt kompetens och därmed säkerställa att Socialförvaltning Hisingens klarar sina uppdrag finns förvaltningens Kompetensförsörjningsplan 2025–26. Syftet med planen är att skapa förutsättningar och en gemensam riktning för förvaltningen att möta kompetensutmaningarna utifrån olika förutsättningar, exempelvis ett förändrat arbetsliv och ny lagstiftning. Förvaltningens kompetensförsörjningsplan speglar stadens plan med samma indelning i fokus- och aktivitetsområden.

Med kompetensförsörjningsplanen som stöd pågår kompetensförsörjningsarbetet i hela förvaltningen. Några aktiviteter genomförs på förvaltningsövergripande nivå eller i samarbete med övriga socialförvaltningar, men det grundläggande arbetet sker i verksamheten, på avdelnings- och enhetsnivå. En viktig del är att tillvarata och utveckla befintliga medarbetare. Under första halvåret 2025 har fler än 50 kompetenshöjande aktiviteter genomförts inom en rad olika områden, allt från säkerhetsutbildningar till utbildningar i Kognitiv beteendeterapi (KBT).

Ett annat exempel på en aktivitet i detta område är mentorprogrammet för socionomer, där andra omgången av denna insats har startats upp under våren. I programmet är erfarna socionomer mentorer åt de mer juniöra medarbetarna (adepterna). Syftet är att tillvarata och sätta ljuset på de erfarna medarbetarnas kompetens och för adepterna bidrar detta bland annat till ökad yrkestrygghet. Programmet genomförs inom ramen för ESF-projektet New Recruits i samarbete med övriga socialförvaltningar. Att skapa goda förutsättningar för kompetensutveckling och ett innovationsfrämjande klimat är andra nyckelfaktorer.

En annan viktig del i kompetensförsörjningen är att attrahera medarbetare. Genom att rikta till sig till många olika målgrupper på arbetsmarknaden, det vill säga hela rekryteringsbasen, och proaktivt arbeta med arbetsgivarvarumärket kan förvaltningen attrahera nya medarbetare. En nyckelgrupp är studenter vid socionomprogrammet och förvaltningen fortsätter arbetet med att visa upp sig som arbetsgivare för dem. Arbetet med att utveckla verksamhetsförlagd utbildning (VFU) och annan praktik fortsätter. VFU-Centret rullar på och trainee-programmet, som också är en del av ESF-projektet New Recruits, leder till konkreta anställningar. Under våren har studenter från socionomprogrammets tredje termin erbjudits praktik i grupp under fältstudierna.

Goda förutsättningar för medarbetare och chefer och en god arbetsmiljö möjliggör ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv för alla. Med målet att stärka chefers organisatoriska förutsättningar och därmed stärka arbetsmiljön för alla, har Chefoskopet genomförts. För att säkerställa att nya chefer får rätt förutsättningar har ett introduktionspaket för nya chefer utarbetats och sju satts under första halvåret 2025.

Ett pilotprojekt kring återhämtning för socialsekreterare inom BoU Myndighet genomfördes 2024 och ledde till ett antal teamsföreläsningar, föreläsningstillfällen om sekundär traumatisering och omsorgsplan, föreläsningar kring hållbarhet i socialt arbete (som psykologenheten fortsatt erbjuda under våren 2025). Ett presentationsmaterial kring återhämtning finns framtaget för att använda på APT och gavs möjlighet för medarbetare, där enhetschefer bedömt att det fanns behov, att få stöd av psykologenheten med strategier för återhämtning.

20 Socialnämnden Nordost

20.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

20.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Socialekreterare		0	0	0	 Förbättrats	När bedömning genomfördes i maj månad finns det en balans mellan balans och tillgång. Det är dock fortsatt hög personalomsättning inom två avdelningar (Barn- och unga samt Försörjningsstöd) samt svårighet att rekrytera medarbetare med erfarenhet.
Socialekreterare	1:e socialekreterare		1	0	 Förbättrats	

20.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Den totala personalomsättningen för förvaltningen har minskat mellan 2023 (16,9 %) och 2024 (14,1 %).

När det gäller yrkesgruppen socialsekreterare minskade förvaltningens totala personalomsättning från 18,3 % år 2023 till 17,6 % år 2024. Inom avdelning Barn och Unga minskade personalomsättningen för socialsekreterare från 25,6 % år 2023 till 19,9 % år 2024. När det gäller Vuxen- och försörjningsstöd ökade personalomsättningen från 18,6 % år 2023 till 24,4 % år 2024. Den stora ökningen beror antagligen till stor del på att avdelning Vuxen, som har betydligt lägre personalomsättning, blev en egen avdelning. Inom avdelning For ökade personalomsättningen för socialsekreterare från 10,5 % år 2023 till 12 % år 2024.

För år 2025 kan vi se en trend på att personalomsättningen går nedåt, särskilt inom avdelning försörjningsstöd, For, FIP och Bou. När det gäller personalomsättning för socialsekreterare ser vi även här en nedåtgående trend och då särskilt inom försörjningsstöd, For och Fip. Barn och Unga ligger på ungefär samma nivå som föregående år.

Förvaltningens medarbetare är den viktigaste resursen för att utföra kvalitativt arbete gentemot invånare. Om förvaltningen inte kan kompetensförsörja sina enheter kan det komma att negativt påverka de invånare som är i behov av socialtjänstens stöd.

En hög personalomsättning och/eller sjukfrånvaro påverkar också kvarvarande medarbetares arbetsmiljö, vilket kan generera en ohälsosam arbetsbörda och den sociala gemenskapen och gruppdynamiken vilket också är faktorer som i förlängningen negativt kan påverka de invånare som är i behov av socialtjänstens stöd.

Det finns fortsatta svårigheter att rekrytera medarbetare som har den erfarenhet som krävs för att arbeta med utsatta barn, ungdomar, familjer och vuxna. I SF Nordost finns flera socialt och ekonomiskt utsatta områden. Medarbetarna inom samtliga verksamhetsgrenar möter barn, ungdomar, familjer och vuxna som har stora och komplexa behov av stöd. Det gör att medarbetare i SF Nordost behöver vara erfarna och trygga i sin yrkesroll för att utifrån Socialtjänstlagens intentioner leverera välfärd till invånare som är i behov av socialtjänstens stöd.

20.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Socialförvaltning Nordost har antagit en lokal kompetensförsörjningsplan som gäller under åren 2024-2026. SF Nordosts fokusområden och aktiviteter är framtagna utifrån en gedigen analys över varför medarbetare väljer att stanna eller sluta hos arbetsgivaren.

De sju fokusområdena är:

- Hållbart arbetsliv
- Ledarskap och chefs förutsättningar
- Konkurrenskraftiga anställningsvillkor
- Kompetens- och karriärutveckling
- Utveckling av digitala lösningar och digital kompetens
- Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarkanden
- ETT Nordost

I SF Nordosts kompetensförsörjningsplan finns det totalt 43 aktiviteter. Vid halvårsuppföljning är cirka hälften av dessa startade eller genomförda. Några exempel är:

Testa arbete med arbetstidsinnovationer i verksamheter med hög sjukfrånvaro och/eller personalomsättning

Vad är genomfört? Förvaltningen deltar i forskningsstudie för 4 dagars vecka

Möjliggöra en god löneutveckling för medarbetare med lång erfarenhet kopplat till en god prestation.

Vad är genomfört? Under 2024 och 2024 har medarbetare med god prestation och minst 10 års sammanhängande anställning i området fått ett påslag på lönen, löneråd är inrättat, kontinuerliga utbildningar i lönesättning genomförs.

Säkerställa intern organisation och arbetssätt för att systematiskt kunna omhänderta och värdera medarbetares idéer och utvecklingsinitiativ kopplat till digitalisering

Vad är genomfört? Förvaltningen har infört Nytt-Ja, där man vill ta tillvara på medarbetares idéer om hur vi kan förbättra vårt arbete, i stort som smått.

20.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

20.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Socialsekreterare			Enligt prognos kommer det att saknas 260 socialsekreterare i Göteborgs stad år 2029 - 140 pensionsavgångar och 120 på grund av demografi. Troligt är att demografin särskilt påverkar ÄVO. "Konkurrensen" om socialsekreterare inom staden hårdnar dock oavsett. Inom SF NO prognostiserar vi att cirka 26 socialsekreterare kommer gå i pension till och med 2030 (givet att pensionsålder är 67 år). SF NO största utmaning är att rekrytera och behålla medarbetare med lång erfarenhet. Det finns ett fortsatt behov att arbeta aktivt med att attrahera och behålla våra medarbetare.

20.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

SF Nordost arbetar aktivt med aktiviteter i lokal kompetensförsörjningsplan.

20.3 3.: Sammanfattande analys

20.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Socialförvaltningen Nordost bedriver verksamheter i ett av landets mest socioekonomiskt utsatta områden där områden också bedöms av polismyndigheten som utsatta och särskilt utsatta områden. Att som förvaltning möta och leverera välfärd utifrån socialtjänstens intentioner kräver omfattande resurser och kompetenser som utgår från relevant kunskap, forskning och beprövad erfarenhet.

Förvaltning arbetar aktivt genom den framtagna kompetensförsörjningsplanen med att stärka frågor för ledarskap, arbetsmiljö och medarbetarskap för att öka förmågan att attrahera och bibehålla relevant arbetskraft. Utifrån data på omsättning ses positiva resultat där förhoppningen är att dessa fortsatt ska minska i omfattning. Dock kan förvaltningen konstatera att personalomsättningen fortsatt är en riskfaktor för bästa leverans av välfärd till invånare i stadsområdet.

Under hösten påbörjas mer frekventa uppföljningar utifrån personalekonomiska perspektiv, exempelvis räkna på kostnader för personalomsättning och sjukfrånvaron. Detta för att öka förvaltningens förmåga att utifrån säkrare dataanalys, arbeta effektivt inom frågor för bland annat kompetensförsörjning och arbetsmiljö.

Förvaltningen går mot ett underskott för året och har tagit fram åtgärder för att nå budget i balans. Det kan komma att innebära personalinskränkningar vilket i sin tur kan komma att innebära konsekvenser för dem vi är till för som är i behov av stöd och insatser från socialtjänsten.

21 Socialnämnden Sydväst

21.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

21.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Socialsekreterare	Socialsekreterare VoF	0	0	0	 Försämrats	Större svårighet att få tag på erfarna socialsekreterare
Ledningsarbete	Enhetschefer	1	1	0		Svårighet att rekrytera erfarna chefer inom myndighetsutövning
Undersköterska	Undersköterska	0	0	0	 Förbättrats	
Socialt och kurativt arb övr	Behandlingsassistent	3	0	3	 Oförändrat	Varierade utmaningar inom avdelningen
Fritidsledare	Fritidsassistent	0	0	0	 Oförändrat	Framförallt svårt att tillsätta längre vikariat och i geografiska utkanter

Socialt och kurativt arb övr	Fältsekreterare	1	1	0	 Oförändrat	Utmaning att tillsätta längre vikariat samt olika enheter.
Socialsekreterare	Socialsekreterare BoU	3	3	0	 Oförändrat	Större svårighet att få tag på erfarna socialsekreterare
Socialt och kurativt arb övr	Behandlingsassis tent	1	0	1	 Försämrats	Tar längre tid i anspråk att finna rätt kompetens
Socialsekreterare	Familjehemssekr eterare	1	1	0	 Försämrats	Finns risk att vi inte lyckas tillsätta tjänsten i pågående rekrytering

21.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Avdelningen Vuxen och försörjning- Här kan man inte konstatera någon större påverkan.

Avdelningen för Lägenhetsboende och särskilt boende - Avdelningen har tillsatt kompetent personal inom varje befattning, men det har varit en utmaning att hitta behandlingsassistenter med högskolekompetens, vilket har varit kravet tills nyligen. Tidigare har det varit svårt att hitta undersköterskor och det som är utmanande är att hitta undersköterskor med psykiatrikompetens.

Avdelningen för Boende för kvinnor och unga vuxna, öppna verksamheter och kvalitet- Ingen större påverkan

Avdelningen Bostad först, kollektiva boenden och uppsökande verksamheter - Kan behövas längre introduktion till vissa enheter beroende på tidigare erfarenhet bland kandidater som söker. Inte försämrad kvalitet på sikt.

Avdelningen Barn och Unga- Familjehemssekreterare: svårare att behålla och rekrytera familjehem och kostnaden för köpt vård kommer att öka. I och med att det är svårt att få tag på erfaren personal så ökar arbetsbelastningen för de som är mer erfarna, alternativt att oerfarna får för svåra ärenden vilket påverkar deras arbetsmiljö och mående.

Avdelningen stadsområde Valfärd och Fritid - För fältverksamheten påverkas kontinuitet och på längre sikt kvalitet i arbetet.

21.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Avdelningen Vuxen och försörjning-- Arbetar med lönebildning för att behålla erfaren personal. Arbetar med särskilda uppdrag för erfarna socialsekreterare för att stimulera och bibehålla dessa. Ambassadörsskap inom förvaltningen. Arbetssätt och arbetsmiljö i förvaltningen.

Avdelningen för Lägenhetsboende och särskilt boende - Avdelningen har satsat på internutbildningar för USK för att höja kompetensen inom psykiatri. Förändrat utbildningskrav för behandlingsassistent från högskola till YH, vilket förväntas öka möjligheten att kompetensförsörja.

Avdelningen för Boende för kvinnor och unga vuxna, öppna verksamheter och kvalitet -

Tar emot VFU- studenter, Förändrat utbildningskrav för behandlingsassistent från högskola till YH, vilket förväntas öka möjligheten att kompetensförsörja. Avdelningen kommer att delta vid socialtjänstdagen.

Avdelningen Bostad först, kollektiva boenden och uppsökande verksamheter: Precis klara med ändring av utbildningskraven på behandlingsassistent vilket kommer att kunna underlätta rekryteringen ytterligare till behandlingsassistent. Marknadsföring av verksamheterna vid högskolor och universitet. Eventuellt deltagande på jobbmässa.

Stadsområde välfärd och fritid.-

Inom Fältverksamheten pågår arbete gällande styrdokument mellan förvaltningarna gällande hur fältarbetet ska bedrivas. Planerar att ta emot fältstudieplats framöver.

Fritidsassistent – Man har uppdaterat överenskommelse med folkhögskolorna att ta emot deltagare/praktikanter/APL. Samverkan kring handledarutbildning. Man arbetar för att synas på folkhögskolor. Fler utbildningsplatser på folkhögskola som borde påverka tillgången positivt om ett par år.

Avdelningen för Barn och unga - Via New Recruits har avdelningen anställt personal men samtlig personal är nyexaminerade från socialhögskolan vilket innebär att de behöver läras upp då utbildningen bara är en grundutbildning och ingen spetsutbildning på vårt område. Utplärning tar ca 2 år.

Inom förvaltningen pågår sedan ett år ett övergripande arbete kring arbete med att utveckla och förstärka mottagandet av praktikanter och verksamhetsförlagd utbildning (VFU).

21.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

21.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Socialsekreterare	Socialsekreterare	6-20	Avdelningen vuxen och försörjning -De nya socialtjänstlagen kommer leda till ett ökat behov av socionomer inom flera verksamheter. Den ökade efterfrågan kan komma att påverka avdelningens förmåga att kompetensförsörja genom ökad konkurrens från andra arbetsgivare/verksamheter.
Socialsekreterare	Ungdomssekreterare	1-5	Avdelningen för Boende för kvinnor, unga vuxna,,,,Svårighet att attrahera senior kompetens med socinomutbildning utifrån att tjänsterna innebär att arbeta på schema.
Undersköterska	Undersköterska		Finns risk att det på lång sikt blir svårt att finna undersköterskor då verksamheten konkurrerar med ÄVO. Verksamheten har utmanande arbetsmiljö vilket bidrar till utmaningen att kompetensförsörja.
Socialsekreterare	socialsekreterare		Avdelningen Barn och unga- Inom vissa delar av avdelningen märks en tendens att fler värderar löneutveckling och i avsaknad på löneutveckling, väljer att lämna förvaltningen
Socialt och kurativt arb övr	Fältsekreterare	1-5	Avdelningen Stadsområde välfärd och fritid. - Påverkan av ny SOL, kan påverka rekryteringsläget men oklart och det förbättras eller försämras

21.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Inom avdelningen för boende för Kvinnor, unga vuxna öppna verksamheter samt kvalitet - Arbete med ett projekt för arbetstidsinnovationer som kan komma att påverka kompetensförsörjningsläget positivt.

Avdelningen för Barn och Unga - Utvärdering har gjorts med erfarna socialsekreterare utifrån frågeställningen vad får dig att stanna kvar inom barn och unga. Svaret har varit kontinuitet av personalgrupp, lön, utvecklingsmöjligheter. Erfaren personal önskar att det finns fler erfaren personal att dela ärenden med för att de inte skall bära de tyngsta ärendena samt att de har en god löneutveckling. Att arbeta med att behålla erfarna medarbetare är en väg framåt, för att även locka fler erfarna till våra verksamheter.

Avdelningen för Bostad först, kollektivt boende samt uppsökande verksamheter. För att bibehålla kvalitet så kan det finnas behov för behandlingsassistenter att genomföra internutbildning ex socialrätt mm. På grund av demografins förändringar samt tillgången på utbildad arbetskraft så kan det vara utmanande att bemanna inom hela avdelningens område. Kan vara svårt med handledarkompetens för VFU-studenter om vi kommer att få färre socionomer i våra verksamheter som jobbar som behandlingsassistenter. Möjlighet att skapa kontakter med YH-utbildningar för att förmedla önskemål om utbildningsinnehåll.

21.3 3.: Sammanfattande analys

21.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

En stor utmaning för förvaltningen är att attrahera och behålla erfarna socialsekreterare framför allt inom Barn och Unga. Det går att rekrytera erfarna socialsekreterare men balansen mellan erfarna och oerfarna riskerar att kvalitet, arbetsmiljö och kontinuitet försämras. Konsekvensen av obalansen är att mer arbetad tid läggs på introduktion och upplärning av oerfarna medarbetare. Områden som är fokus för att underlätta att behålla erfarna socialsekreterare är bland annat att arbeta aktivt med lönebildning samt särskilda uppdrag för erfarna socialsekreterare.

För att gynna den långsiktig kompetensförsörjning har förvaltningen arbetat aktivt med kontakten med lärosäten samt att stärka VFU, praktikplatser och fältstudieplatser.

Förvaltningen har upplevt ökad tröghet att rekrytera behandlingsassistenter inom vissa delar av verksamheten. Förvaltningen har sett över utbildningskravet för behandlingsassistenter, vilket ökat möjligheten att rekrytera. En konsekvens av förändrat utbildningskrav kan bli att förvaltningen behöver göra en översyn av kunskaper i socialrätt för behandlingsassistenter, för att bibehålla kvalitet.

På förvaltningsnivå pågår ett arbete kring chefers organisatoriska förutsättningar och chefs och ledarutveckling. Förvaltningen planerar även att påbörja ett arbete kring att utveckla medarbetarskapet.

Ett projekt kring arbetstidsinnovationer kommer att påbörjas under hösten vilket kan komma att påverka kompetensförsörjningläget.

Ny Socialtjänstlag kan komma att påverka fältsekreterares roll inom delar av förvaltningen.

22 Stadsmiljönämnden

22.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

22.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Handläggare	Trafikreglerare/ TA handläggare	1-5	1-5	0	● Oförändrat	Hög konkurrens och högt löneläge ger personalomsättning
Handläggare	Planeringsledare	1-5	1-5	0	● Oförändrat	Svårt att rekrytera där vi behöver specialistkunskap, t ex trafik, mobilitet, miljö, utemiljöer och IT
Ingenjör,arkitekt m fl.	Projektledare	1-5	1-5	0	● Oförändrat	Hård konkurrens och högt löneläge ger svårt att rekrytera
Hantverkare/Fastighetsskötare	Anläggningsarbetare / Servicetekniker	1-5	1-5	0	● Oförändrat	Stor konkurrens med privat marknad.

Ledningsarbete	Enhetschefer inom driften	1-5	1-5		 Oförändrat	Behövs kompetens inom specifika verksamhetsområden som är svårt att hitta. Samtidigt behövs erfarenhet och kunskap kring ledarskap. Svårt att hitta båda kompetenserna.
Övrigt	Parkarbetare och gaturenhållare - säsong	1-10	1-10	0	 Oförändrat	Svårt att rekrytera säsongsanställda för dessa uppdrag. Svårt att hitta kvalificerade sökanden.

22.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Säsongsrekryteringen innefattar ca 150 befattningar per år och behöver vara klar inför varje vår och sommarsäsong, som nu också är förlängd från mitten av april till mitten av september. Förvaltningen har i år provat nya kanaler och budskap i syfte att nå ut till möjliga kandidater, vilket i år har lett till att vi var tidigare i mål med rekryteringen än tidigare år.

Utifrån bibehålla perspektivet under ombyggnationen av Traktören har SUV-förvaltningarna samarbetat kring en hälsosatsning med olika aktiviteter riktade till samtliga medarbetare i förvaltningarna, t ex föreläsningar om hållbart arbetsliv, ergonomi genomgång, styrkebaserat arbetssätt och rundvandringar i verksamheten.

Stadsmiljöförvaltningen har deltagit i olika mässor under våren och har även deltagit IGE-day "Introduce a Girl to Engineering day" - i syfte att långsiktigt opinionsbilda och påverka att unga tjejer väljer tekniska utbildningar. Förvaltningen jobbar även med search via Linked-in för speciellt svårrekryterade befattningar eller när man söker specifik kompetens.

Förvaltningen har ett systematiskt arbete med planering, genomförande och mottagande av att ta emot prao (16 personer) från grundskolan, t feriearbetare i årskurs 9 och årskurs 1 på gymnasiet (ca 450 personer fördelat under året) Målsättningen är att väcka intresse för yrken och arbete inom våra sektorer men även att erbjuda t ex arbete inom säsong framöver för de som är intresserade.

22.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Förvaltningen har sedan ett år tillbaka tagit fram en egen plan för kompetensförsörjning med en rad olika aktiviteter inom respektive fokusområde med syfte att försöka lösa de utmaningar förvaltningen har.

Ett utvecklingsområde är hur vi tillsammans med de andra förvaltningarna inom stadsutvecklingsområdet dels kan bli bättre på att locka till sig nyutexaminerade medarbetare och fördjupa deras förståelse kring helheten i stadsutvecklingsprocessen dels ta tillvara på de redan anställda i syfte att hitta någon form av intern utvecklingstrappa hur man som medarbetare kan gå vidare och utvecklas inom sitt område till att bli t ex samordnare, projektledare eller chef inom vissa kritiska kompetensområden. En strategi är att leta goda exempel från andra organisationer eller andra delar av Göteborgs Stad och försöka anpassa dem till Stadsmiljöförvaltningens förutsättningar till exempel genom att utveckla mentorprogram för medarbetare och chefer eller traineeprogram för nyutexaminerade.

22.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

22.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Ingenjör,arkitekt m fl.	Handläggare, Projektledare	6-20	Stor brist och hög konkurrens om de som finns
Ledningsarbete	Enhetschefer, samordnare	1-5	Svårt att kombinera lednings- och verksamhetskompetens inom området
Ingenjör,arkitekt m fl.	Trafikplanering	1-5	Stor brist och hög konkurrens om de som finns

22.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Förvaltningen behöver tillsammans med de andra förvaltningarna inom stadsutvecklingsområdet bli bättre på att locka till sig nyutexaminerade medarbetare och fördjupa deras förståelse kring helheten i stadsutvecklingsprocessen samt ta tillvara på de som är intresserade av att gå vidare till att bli samordnare, projektledare eller chef. Stadsmiljöförvaltningen har för avsikt att utreda frågan om trainee-koncept för att bli konkurrenskraftiga gentemot privata företag.

22.3 3.: Sammanfattande analys

22.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Stadsmiljöförvaltningen och stadsutvecklingssektorn har förhållandevis goda förutsättningar att kunna klara av kompetensförsörjningen. Det finns tillgång till välutbildad arbetskraft, löneläget och arbetsvillkor är relativt sett bra i jämförelse med andra sektorer inom offentliga sektor. Vissa uppdrag och arbetsuppgifter finns bara i kommunal, regional eller statlig verksamhet, men en del av utförandet kan ligga på entreprenad eller hos konsulter, vilket innebär att det ändå finns en arbetsmarknad som är konkurrensutsatt. Det är viktigt att **kommunen långsiktigt tar hänsyn till den här typen av kompetens i lönebildningsprocessen**, som möjliggör att vi kan konkurrera om t ex ingenjör- och arkitekt kompetens vad gäller lön och villkor.

Den stora framtida utmaningen är att det är färre personer som söker naturvetenskapliga och tekniska utbildningar både på gymnasie- och högskolenivå, så över tid kommer konkurrensen att öka. Det är därför viktigt att påverka och skapa intresse hos ungdomar i tidig ålder för den typen av verksamhet och yrken som förvaltningen har att erbjuda. Även långsiktigt kan det bli svårt att rekrytera till anläggnings-, renhållning- och parkarbetare, då färre och färre väljer de praktiska yrkesutbildningarna på gymnasiet, där vi behöver utveckla samarbetet med gymnasie- och yrkesskolor ytterligare.

Förvaltningen har sedan ett år tillbaka en kompetensförsörjningsplan, där vi systematiskt arbetar med att planera, genomföra och följa upp aktiviteterna. Som ett exempel vi arbetar systematiskt mellan SUV-förvaltningarna att hitta en systematik i att ta tillvara kandidater från ledarskapsprogrammet "Morgondagens chef" för att få in dem som nya tf. chefer vid vakanser för att ta tillvara på engagemang och drivkraft i den personliga utvecklingen.

23 Utbildningsnämnden

23.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

23.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Lärare	Speciallärare anpassad gymnasieskola	30	0	30	 Oförändrat	Lärarlegitimation finns oftast, men många saknar påbyggnadsutbildning som speciallärare med inriktning intellektuell funktionsnedsättning. Antalet har ökat något då verksamheten växer.
Lärare	Modersmåslärare	90	0	90	 Oförändrat	Vi har tillsatt tjänsterna med obehöriga lärare. Majoriteten är deltidsanställda då vi inte har behov att rekrytera på heltid i små språk.

						Då lärarlegitimation saknas anställer vi på tidsbegränsad anställning. Antalet tidsbegränsat anställda minskar successivt under år 2025 då verksamheten minskar.
Skolpersonal övr.	Studie- och yrkesvägledare	0	0	0	● Förbättrats	Under ett antal år har det funnits ett underskott av behöriga studie- och yrkesvägledare i Sverige. Utbildningsförvaltningen har lyckats tillsätta lediga tjänster med behöriga studie- och yrkesvägledare, men dessa är övervägande nyexaminerade. Mycket resurser får läggas på introduktion av och stöd till de nyanställda. Mycket resurser läggs också på att upprätthålla och utveckla VFU-organisationen för att säkra rekryteringsbasen nu och på sikt.
Sjuksköterska	Skolsköterska	1	0	1	● Förbättrats	Personalomsättningen är fortsatt hög, men vi har många sökande och lyckas tillsätta med behöriga skolsköterskor. På en skola har vi pga rekryteringsutmaning tillsatt en tjänst med en sjuksköterska som läser in behörighet på del av sin arbetstid.
Lärare	Yrkeslärare	30	0	30	● Oförändrat	Tjänsterna tillsätts tidsbegränsat med personer som har ämneskunskap/ branscherfarenhet men saknar lärarlegitimation. Medarbetaren får stöd och ges förutsättningar att kombinera arbete med studier i syfte att på sikt erhålla en lärarlegitimation

23.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

I dagsläget säkrar utbildningsförvaltningen sitt behov av kompetensförsörjning. I stort tillsätts tjänster utifrån angivna kvalifikationskrav och personalomsättningen ligger på en rimlig och jämn nivå. Där förvaltningen saknar behöriga lärare anställs obehöriga lärare på tidsbegränsade anställningar. Arbetsbelastningen för behöriga lärare kan öka då de behöver lägga tid på introduktion och att ge obehörig kollega stöd i planering, undervisning och betygssättning.

Förvaltningen har under år 2024 och 2025 lyckats tillsätta tjänster som skolsköterska och studie- och yrkesvägledare. När det gäller den senare gruppen är vår uppfattning att rekryteringsläget har förbättrats i jämförelse med tidigare år.

I hög grad tillsätts tjänsterna som studie- och yrkesvägledare med nyexaminerade, vilket kräver omfattande introduktion och stöd. Mycket resurser läggs på att upprätthålla och utveckla VFU-organisationen för att säkra rekryteringsbasen nu och på sikt.

Vid rekrytering av yrkeslärare och skolsköterskor tenderar lönerna för nyanställda att bli höga då marknadslönepåverkan är stark. Detta skapar lönestrukturrella utmaningar.

Förvaltningens samlade bedömning är att verksamheterna i stort har bra förutsättningar att klara sin kompetensförsörjning, vilket gör att verksamheterna klarar att genomföra sitt uppdrag.

23.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Skolenheterna och huvudmannen bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete (SKA). Inom ramen för detta följs verksamheten upp och fokusområden identifieras, vilket i många fall resulterar i kompetensutvecklingsinsatser. Dessa kommer lärare och i vissa fall elevhälsopersonal till del.

Förvaltningen försöker hitta lösningar som innebär att obehöriga kan läsa behörighetsgivande studier inom ramen för eller vid sidan av arbetet. Under våren 2025 har förvaltningen gjort en översyn av vilka förutsättningar och villkor som ska gälla när obehöriga yrkeslärare och speciallärare läser in sin behörighet på arbetstid.

Utbildningsförvaltningen har en VFU-organisation för både lärare och studie- och yrkesvägledare. VFU (verksamhetsförlagd undervisning) ingår som en del av lärarprogrammet och studie- och yrkesvägledarprogrammet. VFU-studenterna är en viktig rekryteringsbas. Förvaltningen har ett avtal med Göteborgs universitet angående VFU för lärarstudenter. Varje år tar förvaltningen emot ca. 400 studenter från lärarprogrammet. Avtalet med Göteborgs universitet har reviderats under 2024, vilket bl.a. innebär att vi kommer att införa en modell med övningsskolor. Syftet är att öka kvalitén av den verksamhetsförlagda undervisningen.

Utbildningsförvaltningen har tagit fram ett omfattande introduktionsprogram för nyanställda studie- och yrkesvägledare. Nyanställd har också tillgång till en mentor under sitt första anställningsår. Förvaltningen har kvalitetssäkrat mentorskapet genom att inrätta en ny roll, koordinator, som har mentorskap som en del av sin tjänst

Förvaltningens bedömning är att verksamheterna har goda förutsättningar avseende kompetensförsörjning på både kort och lång sikt.

23.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

23.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Lärare	Speciallärare anpassad gymnasieskola, Yrkeslärare		Går ej att beräkna exakt numerär. Beror på antal elever som läser yrkesprogram. Den demografiska prognosen för elever inom anpassad gymnasieskola är att elevgruppen ökar.
Skolpersonal övr.	Studie- och yrkesvägledare		Går ej att beräkna exakt numerär.
Skolpersonal övr.	Elevassistent		Det går ej att beräkna exakt numerär. Förvaltningen konkurrerar om samma kompetens med bl a ÄVO och Funktionsstöd. Den demografiska prognosen för elever inom anpassad gymnasieskola är att elevgruppen ökar.
Sjuksköterska	Skolsköterska		Går ej att beräkna exakt numerär.

23.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Mottagande av VFU studenter avseende lärare samt studie- och yrkesvägledare kommer även i fortsättningen att vara en prioriterad fråga.

Förvaltningen har tagit fram en ny kompetensförsörjningsplan som kommer att fastställas under hösten.

Förvaltningens bedömning är att verksamheterna har goda förutsättningar avseende kompetensförsörjning på både kort och lång sikt.

23.3 3.: Sammanfattande analys

23.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

I stort tillsätts tjänster utifrån angivna kvalifikationskrav och personalomsättningen ligger på en rimlig och jämn nivå mellan åren, vilket innebär att förvaltningen till övervägande del säkrar behovet av kompetensförsörjning. Pensionsavgångarna under de närmaste åren kommer att vara på samma nivå som de senaste åren, vilket innebär att det är 50-60 medarbetare per år som går i pension. Förvaltningens bedömning är att det i de allra flesta fall inte kommer att vara några större problem med återbesättning av tjänster i samband med pensionsavgångar. Flertalet av verksamheterna har redan gjort en generationsväxling.

De befattningar där förvaltningen har svårigheter att tillsätta utifrån angivna kvalifikationskrav är speciallärare inom anpassad gymnasieskola, modersmålslärare inom vissa språk samt vissa yrkeslärare. I dessa fall tillsätts tjänster med medarbetare som har relevant erfarenhet och ämneskunskap/branschkunskap men saknar lärarlegitimation, vanligtvis på tidsbegränsad anställning enligt skollagen. Medarbetare får stöd och ges förutsättningar att kombinera arbete med studier i syfte att på sikt erhålla en lärarlegitimation. När det gäller modersmålslärare har förvaltningen under de senaste två åren gjort omfattande personalneddragningar. Orsaken har varit en minskad efterfrågan av modersmålslärare från framförallt grundskoleförvaltningen.

Befolkningsprognosen visar att det bara är en mindre ökning av elever i åldersgruppen 16-18 år de närmaste åren. Bedömningen är att detta inte kommer att påverka framtida kompetensförsörjning. Kompetensförsörjningen kan komma att påverkas av elevernas framtida gymnasieval, dvs. i vilken omfattning väljer elever fristående skolor. Inför årets gymnasieantagning har förvaltningens skolor en hög fyllnadsgrad. Förvaltningen har även tagit över elever från fristående skolor inför detta läsår. Bemanning kopplad till denna elevökning är redan säkrad.

Utbildningsförvaltningen har en samordnad och välfungerande VFU-organisation. Verksamhetsförlagd undervisning (VFU) ingår som en del av läroprogrammet och studie- och yrkesvägledarprogrammet. Nu och i framtiden ser vi att studenter som gör sin VFU på förvaltningen utgör en stor potentiell rekryteringsbas. Detta är förvaltningens viktigaste strategiska arbete inom ramen för kompetensförsörjning.

24 Valnämnden

24.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

24.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

24.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Valkansliet är en organisation där arbetskraften är den viktigaste resursen, vilket gör kompetensförsörjningen särskilt angelägen. Att organisera allmänna val är därtill en personalkrävande uppgift. Svårigheter att under valperioderna rekrytera tillräckligt med kompetent personal kan få en direkt inverkan på valets genomförande. Om vi inte lyckas rekrytera tillräckligt med kompetenta röstmottagare kan det till exempel påverka hur många röstningslokaler för förtidsröstning vi kan ha samt vilka öppettider vi kan erbjuda väljarna. I en dynamisk organisation, som måste kunna växa som valkansliet behöver göra, är det viktigt att det finns en kärna med erfarenhet från tidigare val. Detta för att möjliggöra en strukturerad och trygg introduktion av de medarbetare som enbart anställs under valperioderna. Det är därför av stor vikt att den kärna som utgör valkansliets tillsvidareanställda personal inte har för hög personalomsättning samt att personer som lånas in från andra förvaltningar får möjlighet att återkomma till kansliet i samband med val för att bibehålla en hög kvalitet och effektivitet inför kommande val som annars kan gå förlorad, vilket skulle innebära mer tidskrävande processer inför och under val.

24.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Arbetet med kompetensförsörjning är pågående och genomförs först och främst genom rekrytering men även genom kompetensanalys, kompetenskartläggning, kompetensutveckling samt genom att skapa engagemang och en känsla av meningsfullhet hos medarbetarna. Ett engagemang som förhoppningsvis gör att de som arbetar vill återkomma och arbeta i flera val samt rekommendera personer i sin närhet att också arbeta i val. Föreläsningar på universitetet för att rekrytera yngre personer till de olika uppdragen som röstmottagare är också något som äger rum återkommande.

Under 2024/2025 har Kommunforskning i väst genomfört en studie på uppdrag av valnämnden för att undersöka vad som motiverar människor att ta uppdrag som röstmottagare. Denna studie kommer analyseras och ligga till grund för för kansliets fortsatta kompetensförsörjningsarbete.

24.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

24.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)

24.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Valnämndens kansli arbetar på flera sätt för bevara och stärka känslan av meningsfullhet i uppdraget. Då det finns ett behov av att föryngra kåren av valarbetare är det av vikt att nå yngre personer som vill arbeta med val. Här är föreläsningar på universiteten en väg. Ytterligare strategier behöver ses över och rekryteringsytorna bli fler än universitet. Vi håller även på att se över möjligheten att initiera en forskningsstudie tillsammans med Högskolan Väst, för att utifrån olika frågeställningar erhålla en djupare förståelse för hur vi ska kunna behålla röstmottagare över tid, över flera val.

Vikten av att i flera forum framhålla meningsfullheten i att arbeta med allmänna val, att göra en insats för demokratin, kan inte underskattas. Här är valnämndens förtjänsttecken som delas ut till ordförande som medverkat under fem respektive tio val en viktig del.

Vad gäller personal på kansliet är det likväl viktigt att skapa det engagemang och den känsla av meningsfullhet som gör att personal vill komma tillbaka och arbeta i fler än ett val samt att arbeta för ökad trivsel.

24.3 3.: Sammanfattande analys

24.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Att säkerställa att valkansliet har rätt kompetens på kort och lång sikt är en utmaning. Det har sin grund i verksamhetens natur, där organisationen växer under valperioderna och avsevärt minskar mellan valen. Arbetet med kompetensförsörjning är pågående och genomförs först och främst genom rekrytering men även genom kompetensanalys, kompetenskartläggning, kompetensutveckling samt genom att skapa engagemang hos medarbetarna. Ett engagemang som förhoppningsvis gör att de som arbetar vill återkomma och arbeta i flera val samt rekommendera personer i sin närhet att också arbeta i val. Valkansliet är en organisation där arbetskraften är den viktigaste resursen, vilket gör kompetensförsörjningen särskilt angelägen. Att organisera allmänna val kräver mycket personal som kan arbeta under en begränsad period.

Under 2024/2025 har Kommunforskning i väst genomfört en studie på uppdrag av valnämnden för att undersöka vad som motiverar människor att ta uppdrag som röstmottagare. Denna studie kommer analyseras och ligga till grund för för kansliets fortsatta kompetensförsörjningsarbete.

Då kraven på ett korrekt genomförande av valen är höga och väljarnas tilltro till vårt demokratiska system inte får skadas, är en kunnig och engagerad valarbetarkår och ett erfaret ledningskansli den i särklass viktigaste framgångsfaktorn. Alla som arbetar under ett val måste ha en god kännedom och förståelse för vad uppdraget går ut på och förstå vikten av att göra rätt samt förstå vilka konsekvenserna kan bli om arbetet inte utförs noggrant och förtroendeingivande.

Kansliet består av fyra tillsvidareanställda personer i form av en kanslichef, två valsamordnare och en lager- och logistikansvarig. Dessa personer utgör kärnan i verksamheten och har utöver ansvaret för att genomföra själva valet även ansvaret för övrig verksamhet som ingår i en förvaltning. Kansliets tillsvidareanställda skapar stabilitet, kontinuitet och har den erfarenhet som krävs för att genomföra verksamhetens uppdrag och utveckla detsamma. Utöver kansliets tillsvidareanställda personal förstärks kansliet med ytterligare valsamordnare och administratörer under valperioderna för att förbereda, planera och genomföra valen. Dessa personer anställs på visstid eller lånas in från andra förvaltningar. Utöver dessa personer stöttas kansliet med en ekonom på 20%. Totalt är det uppemot femton

personer som arbetar på kansliet under valperioderna i olika omfattning.

Då kansliet ser svårigheter i att återfå samma personer som lånas in eller visstidsanställs vid flera val, blir kansliets tillsvidareanställda personal än viktigare, för kontinuiteten och för att över tid säkerställa och tillvarata kompetensen och erfarenheten i verksamheten. Bedömningen är att den personal som anställts under valperioderna väl har svarat mot vad verksamheten behöver. Detta på grund av lyckade rekryteringar som bottnat i behovsanalyser.

Vidare har valkansliet behov av att rekrytera närmare 230 personer för att genomföra förtidsröstningen. Då det är en anställning under en mycket begränsad period, väljer många av de som erbjuds arbete att tacka nej på grund av andra jobb eller studier. Kansliet ser en risk i svårigheterna att rekrytera tillräckligt många personer eller personer med rätt kompetens för arbetet. Detta kan påverka tillgängligheten i valet vad gäller röstningslokaler och/eller deras öppettider.

För att bemanna alla valdistrikt på valdagen behöver drygt 3000 personer rekryteras. Valarbetarkåren består generellt av personer som arbetar på sin fritid för att de vill göra en insats för demokratin och bidra till samhället. Många personer återkommer val efter val. De senaste valen har valnämnden utökat antalet valdistrikt, dels på grund av att staden vuxit, dels på grund av ändringar som gjorts i vallagen. Detta har inneburit att många nya röstmottagare rekryterats och att organisationen därmed vuxit betydligt. Valkansliet har noterat att nyrekryterade röstmottagare hoppar av uppdraget nära inpå valdagen, i större utsträckning än de röstmottagare som arbetat i flera val. En annan skillnad är att de som arbetar som röstmottagare för första gången inte återkommer i nästkommande val, i lika hög grad som de röstmottagare som varit med oss en längre tid. Detta innebär att kansliet även framöver kommer ha utmaningar att få personer att åta sig uppdrag, särskilt i de mer ansvarstunga positionerna som ordförande eller vice ordförande, respektive teamledare inom förtidsröstningen. Det blir ett större antal som behöver nyanställas inför varje val.

Utöver röstmottagningen hanterar kansliet en mycket stor mängd material som behövs för att genomföra valet. Till det arbetet rekryteras ett tjugotal personer som chaufförer, lagerarbetare och sorterare. Även här ser kansliet utmaningar i att finna rätt kompetens som kan arbeta under en begränsad period. På samma sätt som inom förtidsröstningen kan personer som erbjuds anställning tacka nej pga att de fått andra arbeten eller kommit in på utbildningar. Av samma anledningar är det likväl svårt att ha kvar personal under flera val, vilket gör att en större del av personalen behöver utbildas och läras upp inför varje val.

Avslutningsvis, som vi ovan skrev är det en utmaning att säkerställa att valkansliet har rätt kompetens på kort och lång sikt. För att lyckas krävs proaktivitet och ett ständigt arbete med kompetensförsörjning. Det krävs att vi fortsätter arbeta med det engagemang och den känsla av meningsfullhet som gör att de personer som anställs kortare perioder känner en önskan att komma tillbaka och arbeta i flera val. Och det krävs att kansliets tillsvidareanställda personal står för den kontinuitet, erfarenhet och stabilitet som möjliggör att en organisation kan växa från fyra personer till fler än tretusen under en begränsade, intensiva valperioder.

25 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

25.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

25.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Undersköterska	USK HT	485	0	485	● Oförändrat	Inom hemtjänst bedöms brist på undersköterskor leda till svårighet att leva upp till bestämmelse om fast omsorgskontakt och krav på att 60% av den arbetade tiden ska utföras av USK enligt kravspecifikation. Beräkning av brist har utgått ifrån antal tillsvidareanställda biträden anställda april 2025.
Undersköterska	USK VoB	0	0	0	● Oförändrat	Rekryteringsläget för USK förbättras av att deltagare på ÅO-lyftet blir klara med sin utbildning löpande.

Vårdbitråde	Vårdbitråde HT	0	0	0	● Oförändrat	
Vårdbitråde	Vårdbitråde VoB	0	0	0	● Oförändrat	Målsättning om att öka andelen USK medför minskat behov av vårdbiträden.
Ledningsarbete	Enhetschefer VoB	0	0	0	● Oförändrat	Utökningen av enhetschefer för ökad chefstäthet har just påbörjats, därav ingen brist i nuläget.
Sjuksköterska		33	33	0	● Förbättrats	Senast kända siffra för sjuksköterskor var i april och då var det 33 vakanta tjänster, dock saknas uppgifter från ett stadsområde. Vakanserna består i nuläget mest av glappet mellan någon slutar och ny medarbetare börjar. Rekryteringsläget har i stort förbättrats för hela avdelningen de senaste åren även om några enheter har ett tuffare rekryteringsläge. Upplevelsen är dock att det går åt rätt håll samtidigt som vi inte kan slappna av utan ständigt behöver arbeta för vår attraktivitet. Arbetet kring ÄVO 2.0 och en högre grundbemanning blir en viktig fråga framåt.
Rehab och förebyggande arbete	Arbetsterapeut	13	13	0	● Förbättrats	Vakanserna består i nuläget mest av glappet mellan någon slutar och ny medarbetare börjar. Rekryteringsläget för arbetsterapeuter bedöms gott. Arbetet kring ÄVO 2.0 och en högre grundbemanning blir en viktig fråga framåt.
Rehab och förebyggande arbete	Fysioterapeut	13	13	0	● Förbättrats	Vakanserna består i nuläget mest av glappet mellan någon slutar och ny medarbetare börjar. Rekryteringsläget för fysioterapeuter bedöms gott. Arbetet kring ÄVO 2.0 och en högre grundbemanning blir en viktig fråga framåt.
Ledningsarbete	Enhetschef	1	1	0	● Oförändrat	

	hälso- och sjukvård					
Ledningsarbete	Enhetschef HT	0	0	0	● Oförändrat	
Socialsekreterare	Socialsekreterare	2	0	0	● Förbättrats	Myndighet har mer än halverat personalomsättningen mellan 2023 och 2024. Första halvåret avviker inte från trenden.
Städpersonal	Lokalvårdare	0	0	80	● Oförändrat	Det är svårt att rekrytera lokalvårdare med rätt kompetens. Lokalvård kan ses som ett instegsjobb. Det angivna värdet (80) gäller medarbetare som redan är anställda men saknar viss kompetens för uppdraget. Kompetenser som saknas är främst språk och kommunikation samt digitala kunskaper. Ovan gör att intern utbildning får ske.
Kock, köksmästare	Kock	0	0	20	● Oförändrat	Sökande finns med rätt utbildning men kompetensen är för låg och kompetenshöjande insatser krävs internt för uppdraget.

25.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Utifrån tioårsplanens tre fokusområden och dess konkretisering i ÄVO 2.0 arbetar förvaltningen systematiskt och aktivt med att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare. Ett fördjupat fokus på behålla och utveckla delarna märks inom ramen för arbetet där scheman med marginal, bättre förutsättningar för chef- och ledarskapet samt en ökad chefstäthet är utpekande arbetspaket. Denna omställning leder till en förbättrad arbetsmiljö, ökad kvalitet och kontinuitet vilket kommer få positiva effekter på att lyckas med välfärdsuppdraget och möjligheten att klara kompetensförsörjningen.

Ur ett arbetsmiljöperspektiv skapar en tillitsbaserad styrning med tydliga ramar större delaktighet och handlingsutrymme, det stärker också motivationen och minskar stress. Genom ökad kontroll och mer inflytande över den egna arbetssituationen och möjlighet att återhämtning under arbetsdagen kommer medarbetare att sjukskriva sig i mindre omfattning, trivas bättre och orka stanna längre och arbeta mer tid. Att behålla och utveckla medarbetare och genomföra kompetenshöjande insatser med stöd av forskning och ett arbetsplatsnära lärande kommer förvaltningen lättare kunna möta upp och klara den utmaning som nu är här. Två goda exempel att lyfta fram är rekryteringen av

sjuksköterskor som har lett till minskade vakanser och beroendet för inhyrd personal. Inom myndighet har tillsättningen av socialsekreterare ökat under året vilket är positivt.

När det gäller kvalitet leder ett ökat fokus på det omsorgsnära arbetet och frigjord tid från administration som inte tillför värde för de vi är till för till att insatserna blir mer relationsskapande och individanpassade. Detta stärker både kontinuitet och trygghet för de äldre. Chefer som får bättre förutsättningar kan arbeta mer långsiktigt och nära sina medarbetare för att tillsammans och i dialog skapa utveckling som än mer höjer standard och nivå på verksamheten efter reella behov.

Mindre detaljstyrning och kontroll frigör resurser till kärnuppdraget, samtidigt som en bättre arbetsmiljö leder till minskad sjukfrånvaro och personalomsättning.

Bristen på språklig kompetens har identifierats som ett utvecklingsområde inom vård- och omsorgsboende. För att stärka den språkliga kompetens pågår ett arbete med att utbilda fler språkombud och språkutvecklande insatser. Införandet av språkombud har möjliggjort för arbetsplatsförlagd språkutveckling. Även inom lokalvård behöver den språkliga kompetensen stärkas. Ett prioriterat arbete i förvaltningen är också att systematisera introduktioner, mentorskap och handledning för en lärande organisation i förvaltningen.

Det pågår ett systematiskt utvecklingsarbete med att säkerställa att förvaltningen är rätt bemannad och organiserad såväl på kort som på längre sikt. Det innebär bland annat att fortsätta utveckla attraktiva och hållbara schema- och anställningsvillkor, jämställda och konkurrenskraftiga löner, kompetenshöjande insatser inom det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbete och att bibehålla en kvalitetssäkrad rekrytering med stöd av förvaltningens arbetsgivarvarumärke.

25.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Förvaltningens tioårsplan och utvecklingsprojektet ÄVO 2.0 sätter en tydlig riktning för hur kompetensförsörjningen ska prioriteras. Det innebär att fokusera på grundförutsättningarna och de strukturella utmaningarna framför kortsiktiga och kompensatoriska lösningar.

Förvaltningen har under uppföljningsperioden fortsatt att utveckla introduktionen för nyanställda genom ett strukturerat arbetssätt med fokus på kompetenshöjning och ökad attraktivitet som arbetsgivare.

Kompetensutveckling är fortsatt prioriterat. Inom hemtjänsten erbjuds både teoretisk och praktisk utbildning i metodstöd. Kompetensen hos vidareutbildade medarbetare tas aktivt tillvara, som en del av arbetet med att införa mer differentierade arbetsuppgifter. Parallellt pågår en renodling av uppdraget med målet att minska administrationen.

Ett antal utbildningssatsningar har genomförts. Inom Äldreomsorgslyftet och studielyftet ges medarbetare möjlighet att utbilda sig till undersköterska, med nya starter hösten 2025. Mentorskap erbjuds till såväl omsorgspersonal som chefer. För att stärka språklig kompetens har språkstödsutbildningar genomförts och ett nytt koncept för Språklyft har utvecklats i samarbete med Arbvux. En pilot startar hösten 2025 där tillsvidareanställda inom hemtjänst och vård- och omsorgsboende kan läsa SFI-D för att nå behörighet till

undersköterskeutbildning.

Ytterligare satsningar inkluderar utbildning till Silviasystrar och specialistundersköterskor inom bland annat demens, psykiatri, palliativ vård och välfärdsteknik. Enhetschefer har fått utbildning inom demens och bemanningsplanering.

Förvaltningen har fortsatt sitt samarbete med Göteborgs universitet, bland annat genom regelbundna dialogmöten och gemensamma diskussioner om verksamhetens kompetensbehov. Under perioden har studenter tagits emot för praktik, examensarbeten och vikariat. Ett fördjupat samarbete har också inletts med en kommundoktorand kopplad till universitetet. Vidare samarbetar förvaltningen med universitet och högskolor i gemensamma aktiviteter för att attrahera socionomer till äldreomsorgen. Förvaltningen löpande med praktikplatser. Praktikplatserna har matchat efterfrågan hos utbildningssamordnarna.

25.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

25.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Undersköterska	USK HT	201-	Beräkning gjord utifrån dagens brist på medarbetare, pensionsavgångar- och demografi Svårighet att bedöma hur förändringen inom ramen för arbetet med nära vård kommer påverka behov av utbildade USK. Nya arbetssätt, välfärdsteknik kan minska bristen.
Undersköterska	USK VoB	201-	Vid sidan om kommande pensionsavgångar så ökar behovet av USK, ökar som en följd av införande av fast omsorgskontakt under 2026 samt målsättning om minst 80% USK/Spec USK.

Vårdbiträde	Vårdbiträde HT	1-5	Äldreomsorgslyftet och andra satsningar har bidragit till att minska bristen.
Vårdbiträde	Vårdbiträde VoB	1-5	Avdelningens målsättning om ökad andel USK och Äldreomsorgslyftet samt andra satsningar har bidragit till att minska bristen.
Ledningsarbete	Enhetschefer HT	6-20	Arbete med att behålla chefer genom att vara en attraktiv arbetsgivare för att kunna möta den ökade konkurrensen.
Ledningsarbete	Enhetschefer VoB	21-50	Målet att minska antalet medarbetare per chef medför ett ökat behov men även en ökad attraktivitet som minskar omsättningen
Ledningsarbete	Enhetschefer hälso- och sjukvård	21-50	Grundkrav på legitimation för yrket gör det svårare att rekrytera. Ambitionen att minska antalet medarbetare per chef kan också påverka utfallet med tiden.
Sjuksköterska		51-100	Bedömning är att konkurrensen kring kompetensen i framtiden fortsatt kommer att vara hög. Hög andel medarbetare som går i pension innebär inte enbart att en eller flera personer behöver ersättas, utan det är också medarbetare med hög kompetens som slutar och som ska ersättas.
Rehab och förebyggande arbete	Arbetssterapeut	21-50	Prognoser visar att färre arbetssterapeuter kommer att utbildas framöver, vilket innebär att det finns risk för kompetensförsörjningen.
Rehab och förebyggande arbete	Fysioterapeut	21-50	
Socialsekreterare	Socialsekreterare	6-20	Prognoser visar att det är färre antal personer som kommer att utbildas till socionomer. (uppdaterat 2025-07-08)
Kock, köksmästare	Kock	6-20	De som söker kommer nästan alltid direkt från utbildning och saknar erfarenhet. Kompetensens kring den svenska husmanskosten är många gånger låg. Trenden har varit att färre söker sig till kockutbildningar på gymnasiet. Inom förskola kommer behovet av kockar att minska till skillnad från äldreomsorgen där det kommer att öka. En omflyttning av medarbetarna mellan förvaltningarna bör ske.
Städpersonal	Lokalvårdare	51-100	Lokalvård kan ses som ett instegsjobb. Det kommer att finnas sökande och rekrytering kommer att ske. Många saknar dock viktig kompetens för uppdraget och behöver

			kompetensutvecklas internt. Kompetenser som saknas är främst språk och kommunikation samt digitala kunskaper. Ovan gör att verksamheten utbildar i SRY (grundläggande lokalvård) och samarbetar med Arbvux för språk- och digitaliseringshøjande kunskaper.

25.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Förvaltningen kommer att genomföra insatser som säkerställer att både chefer och medarbetare har en tillfredställande arbetsmiljö, med strategier på kort och lång sikt för att behålla och utveckla dessa. En lärande organisation som möter ett förändrat behov där den äldre göteborgaren är i fokus innebär kompetenshøjande utbildningsinsatser för att stärka och utveckla medarbetarnas kompetens ska prioriteras. Samverkan med olika utbildningssamordnare blir därmed viktig även på längre sikt, men även att fortsättningen kunna arbeta mer med arbetsplatslärande, egna vårdlärare och ökad tillgång och användandet av metodrum. Förvaltningen fokuserar fortsatt på att säkerställa en god introduktion, mentorskap och handledarorganisation, detta för både chefer och medarbetare.

Jämställda och konkurrenskraftiga löner har stor påverkan på kompetensförsörjningen och därmed möjligheten att utföra grunduppdraget. Behovet av åtgärder för att förändra lönerelationerna till förmån för vissa sektorer kvarstår för att kunna eliminera oförklarade löneskillnader på gruppnivå. För att stärka förvaltningens förmåga att attrahera och behålla medarbetare har prioriteringar även gjorts för arbetsterapeuter och fysioterapeuter där arbetsmarknaden är gynnsam. I kommunfullmäktiges budget finns även i år avsatta medel för lönesatsningar. Förvaltningen har gjort lönesatsningar på särskilt prioriterade grupper.

Förvaltningens arbetsgivarvarumärke är ett pågående och fortsatt prioriterat område, där både den interna stolthet för uppdrag och yrke är minst lika viktig som att arbeta med extern kommunikation och marknadsföring. Förvaltningen arbetar bland annat med att förflytta bilden av vård och omsorg och genomför olika aktiviteter och kampanjer som exempelvis riktar sig till unga och till prioriterade yrkesgrupper, detta för att redan på ett tidigt stadium påbörja arbetet med den tidiga kompetensförsörjningen.

Aktiviteter och insatser redogörs under avsnitt "4.2.3 Fokusområde 3" i delårsrapporten (augusti).

25.3 3.: Sammanfattande analys

25.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Välfärdens kompetensförsörjning är en av de största utmaningarna inom offentlig sektor. En ökande äldre befolkning med komplexa behov ställer höga krav på tillgång till kompetens och att den används på rätt sätt.

Bristen på arbetskraft gör att förvaltningen behöver ta tillvara på den kompetens som redan finns genom att behålla och utveckla befintliga medarbetare, men även att rekrytera och attrahera medarbetare som vill arbeta inom den omsorgsnära verksamheten. Det är bristen på kompetens som är alarmerande och akut, inte tillgången till personella resurser. Förvaltningen behöver öka takten i att höja utbildningsnivån och den språkliga kompetensen inom ramen för redan befintliga anställda men även hos de som vill arbeta inom omsorgen men saknar adekvat utbildning.

En god arbetsmiljö är en förutsättning för ett förlängt och hållbart arbetsliv, medarbetare ges möjlighet till återhämtning under arbetsdagen och att det finns tid att hinna med sina arbetsuppgifter. För de som arbetar omsorgsnära innebär det att på egen hand mer styra över sin arbetstid och behoven i verksamheten.

Arbetstiden måste förläggas hållbart, med marginal i schemat, för de som arbetar omsorgsnära, men även för chefer och andra yrkesgrupper som till exempel socialsekreterare. Hur arbetstiden förläggs påverkar både medarbetarnas arbetsmiljö och hälsa samt verksamhetens resultat och kvalitén på det utförda arbetet.

Chef- och ledarskapet har stor betydelse för möjligheten att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. Att chefer har rätt förutsättningar att styra och leda är därför centralt. Första linjens chefer behöver få bättre möjligheter att leda sina medarbetare, för att utveckla sitt eget ledarskap och att stärka rollen som arbetsgivarföreträdare. Förvaltningen växlar upp arbetet genom att tydliggöra chefens uppdrag och att ge bättre förutsättningar för den enskilda chefen med målsättningen att alla ska ha som mest tjugo medarbetare. Detta kommer ge både chef och medarbetare tid för dialog, uppföljning och relationsskapande.

Förändrade arbetssätt är ytterligare en del, där förvaltningen ser över befintliga arbetssätt och strukturer och där det finns en lång tradition av mätande och uppföljning utifrån New public management. För att bryta trenden och klara välfärdens utmaningar behövs nya arbetssätt, nytänkande och mod. När förvaltningen ser över vilka arbetsuppgifter som görs, vem som utför uppgifterna och hur arbetet genomförs kan den samlade kompetensen användas bättre. Det kan leda till att arbetet behöver organiseras på nya sätt, att arbetsuppgifter flyttas mellan yrkesgrupper eller att nya yrkesgrupper och kompetenser blir en del av lösningen. Det kan också handla om att samla kompetenser i team med syftet att använda kompetensen bättre.

Digitalisering är en del av verksamhetsutveckling för att klara välfärdsutmaningen. Här har förvaltningen har ett pågående arbete i syfte att

se över vilka arbetsuppgifter som kan digitaliseras eller förändras med stöd av ny teknik i syfte att ge medarbetare mer tid för kärnuppdraget och stödja de vi är till för.

26 Överförmyndarnämnden arvoden

26.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

26.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

26.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

26.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

26.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

26.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)

26.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

26.3 3.: Sammanfattande analys

26.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Ansvar för de medarbetare som utför överförmyndarnämndens uppdrag ligger på nämnden för demokrati och medborgarservice. All uppföljning kring personal rapporteras därför i nämnden för demokrati och medborgarservices rapporter.

27 Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)

27.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

27.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

Inga svårigheter finns i nuläget att kompetensförsörja.

27.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

I nuläget ingen påverkan på arbetsmiljö, kvalitet och effektivitet. Som litet bolag med endast tio medarbetare utgör alltid en ny rekrytering, oavsett hur behovet av den uppstått, en risk för att verksamheten påverkas negativt på olika sätt.

27.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

För Stadshus handlar det primärt att minska sårbarheten när en medarbetare blir sjuk eller ersättningsrekrytering behöver göras. Bolaget ser över roller och ansvar för att säkerställa att vi i den mån det är möjligt ha visst överlapp av arbetsuppgifter. Vi samarbetar också med stadsledningskontoret för att, där det är möjligt, få stöttning.

Under 2024 påbörjades ett arbete att automatisera koncernens bokslutsprocess och rapportering. Nuvarande arbetssätt innebär ett omfattande manuellt arbete och manuell kvalitetssäkring för att säkerställa korrekt rapportering och analysunderlag. Arbetet kommer bland annat medföra att behovet av nyckelpersoner minskar i vissa delar av processen, vilket i slutändan minskar sårbarheten när en medarbetare blir sjuk eller ersättningsrekrytering behöver göras.

27.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

27.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms	Kommentar (kortfattad)

		saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	

I nuläget ser vi inte svårigheter för specifika grupper.

27.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

27.3 3.: Sammanfattande analys

27.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Göteborgs Stadshus är ett litet bolag med sammanlagt tio befattningar, där varje roll i princip är unik. Befattningar/yrken på gruppnivå saknas därför. Utmaningar med kompetensförsörjning finns i enstaka fall kopplat till enskilda roller utifrån specifika behov. Svårigheter med kompetensförsörjning finns därför inte på en generell nivå och hanteras löpande inom ramen för bolagets ordinarie processer. I dagsläget får den kompetens som krävs för att genomföra bolagets uppdrag på ett effektivt sätt anses vara tillräcklig.

28 Göteborg Energi AB

28.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

28.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Ingenjör,arkitekt m fl.	Automationsingenjörer					
Ingenjör,arkitekt m fl.	Elkraftsingenjörer					
Tekniker m fl	IT-specialister					

28.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Göteborg Energi fullgör sitt uppdrag, vi är en attraktiv arbetsgivare för den kompetens vi söker. Att ungdomar inte söker tekniska utbildningar och jobb kan påverka vår kompetensförsörjning på sikt.

28.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Göteborg Energi arbetar både på kort och lång sikt med kompetensförsörjning. Sedan flera år tillbaka arbetar vi aktivt med studentkontakter på flera nivåer. Vi försöker inspirera elever i grundskola och gymnasium att välja tekniska utbildningar och jobb. Vi har samarbete med flera av de yrkeshögskolor som erbjuder utbildningar inom våra yrken och vi visar upp oss på arbetsmarknadsdagar på högskolorna i regionen, som exempel Chalmers arbetsmarknadsdagar. Vi erbjuder praktik, examensarbete, studentmedarbetaranställning och sommarjobb åt studenter som går på de utbildningar som vi efterfrågar.

Senaste åren har vi också fått möjlighet att delta på Trygghetsrådets jobbmässor där vi får möjlighet att träffa personer med yrkeserfarenhet.

28.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

28.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna	Kommentar (kortfattad)

		åtgärder?	
Ingenjör,arkitekt m fl.	Automationsingenjörer		När vi inte kan rekrytera kompetens med de kvalifikationskrav vi har innebär det att vi anställer personer som behöver läras upp.
Ingenjör,arkitekt m fl.	Elkraftsingenjörer		
Tekniker m fl	IT-specialister		

28.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

För vår långsiktiga kompetensförsörjning behöver vi uppmuntra unga att välja tekniska utbildningar och jobb. Vi behöver verka för att utbildningar inom teknikområdet tillhandahålls av Göteborgs stad och våra kranskommuner. Vi behöver kunna erbjuda löner och förmåner som är attraktiva i vår bransch och för den arbetskraft vi vill attrahera. Vi behöver vara en attraktiv arbetsgivare för de medarbetare som är anställda hos oss och kunna erbjuda dem utveckling, arbetsglädje och en trygg och säker arbetsplats.

28.3 3.: Sammanfattande analys

28.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

För Göteborg Energis långsiktiga kompetensförsörjning behöver vi uppmuntra unga att välja tekniska utbildningar och jobb. Vi behöver verka för att utbildningar inom teknikområdet tillhandahålls av Göteborgs Stad och av våra kranskommuner. Vi behöver kunna erbjuda löner och förmåner som är attraktiva i vår bransch och för den arbetskraft vi vill attrahera. Vi behöver vara en attraktiv arbetsgivare för de medarbetare som är anställda hos oss och kunna erbjuda dem utveckling, arbetsglädje och en trygg och säker arbetsplats. Mer om detta finns i *Bilaga 1: Uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026*).

29 Förvaltnings AB Framtiden

29.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

29.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Övrigt	Trygghetsvårdar	10	10	10	● Oförändrat	
Hantverkare/Fastighetsskötare	Fastighetsvårdar	5-7	5-7	0	● Oförändrat	

29.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Svårigheten att rekrytera kompetens till trygghetsvårdsgrupperna påverkar stabilitet och kvalitet i genomförandet av trygghetsuppdraget som är en del av strategin för att det inte ska finnas några särskilt utsatta områden. Hög personalomsättning och tidsbegränsade tillsättningar av tjänster påverkar också arbetsmiljön i grupperna.

Vakanser på fastighetsvårdstjänster kan påverka hyresgästerna när prioriteringar behöver göras. Längre väntetider på åtgärder och kvalitet och frekvens i tillsynen av fastigheterna kan påverkas. Övriga kollegor kan få ökad arbetsbelastning.

29.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Åtgärdsplan finns framtaget för att utveckla och öka attraktiviteten i Trygghetsvårdsrollen och på så sätt minska personalomsättningen och stärka möjligheterna att kompetensförsörja yrkesrollen.

Ett traineeprogram genomfördes med gott resultat 2023/2024 i syfte att stärka koncernens förmåga att kompetensförsörja till Fastighetsvårdsrollerna.

Genom FABUR och Fastighetsakademin arbetar koncernen med den långsiktiga kompetensförsörjningen och samarbetar för att höja attraktiviteten för yrkesroller i branschen.

29.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

29.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer	Kommentar (kortfattad)

		som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	

29.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

29.3 3.: Sammanfattande analys

29.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Framtidenkoncernens bolag bedöms ha relativt goda förutsättningar att bemanna verksamheten på både kort och längre sikt. Ett mer aktivt arbete för att lyckas nå rätt kandidater och säkerställa en stabil bemanning krävs inom ett par yrkesroller såsom fastighetsvärdar och trygghetsvärdar. En aktuell kompetensförsörjningsfråga är däremot utveckling av yrkesroller som en konsekvens av förändringar i uppdrag för koncernen, effektivisering och digitaliseringen.

I majoriteten av koncernens bolag pågår ett aktivt arbete inom fokusområdet "Utveckling av verksamheten" som anges i *Göteborgs Stads plan för Kompetensförsörjning* ". I bolagen pågår en mängd olika aktiviteter för att identifiera behov av utveckling av digitala lösningar och arbetssätt genom framtagande av digitaliseringsstrategier och fastställa målbild för den digitala mognaden, utforska AI i utbildningar och workshoppar med mera. De mindre bolagen i koncernen bedöms ha enklare att arbeta med arbetssätt som främjar innovation, utveckling och nytänkande när hela organisationen kan delta i workshops och utvecklingsarbete. De större bolagen har fortsatt APT som huvudsakligt arbetssätt för att fånga upp medarbetarnas idéer. Det pågår arbete för att stimulera detta ytterligare inom ramen för APT och samverkan.

Övriga fokusområden i planen bedömer koncernen kunna erbjuda goda förutsättningar inom; tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden, utveckla kompetensen inom organisationen, hållbart arbetsliv och konkurrenskraftiga arbetsvillkor.

30 Higab AB (Egen verksamhet)

30.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

30.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
	-	-	-	-		

30.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

30.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

30.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

30.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)

30.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

30.3 3.: Sammanfattande analys

30.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Higab har cirka 105 anställda. Bolagets rekryteringar har gått enligt plan hittills och samtliga roller är tillsatta eller kommer att tillsättas inom kort. Bolaget har ett starkt arbetsgivarvarumärke och är en attraktiv arbetsgivare som arbetar strukturerat med verksamhetsplan vilket genomsyrar allt vi gör. Även om det finns en oro i samhället kring framtida kompetensförsörjning bedömer bolaget att dess verksamheter inte har några stora svårigheter att kompetensförsörja på kort eller längre sikt, vilket innebär att vi har goda möjligheter att genomföra bolagets uppdrag.

En stor anledning till att Higab inte upplever brister beror på insatser som bolaget genomför kontinuerligt. Bolaget arbetar aktivt och förebyggande med kompetensförsörjning från flera perspektiv bland annat genom ett nära samarbete med Fastighetsakademin. Bolaget genomför också löpande kompetensinventeringar för att säkerställa kompetensförsörjning på alla funktioner och nivåer.

Inom området hållbart arbetsliv ser bolaget vikten av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Bolaget genomför arbetsplatsträffar och skyddsronder. Hållbart medarbetarengagemang (HME) är högt, 80 och mäts tre gånger per år utöver stadens övergripande medarbetarundersökning. Bolaget arbetar aktivt med handlingsplaner utifrån den årliga medarbetarenkäten och lägger stort fokus på utveckling av både fysisk och digital arbetsmiljö.

Bolaget har låg sjukfrånvaro. Genom flexpension möjliggör bolaget en förlängning av arbetslivet. Higab värdesätter att vara en attraktiv arbetsgivare och ser arbetsvillkor som en väsentlig del.

Higab har höjt friskvårdsbidraget. För att alla ska trivas på jobbet arbetar bolaget ständigt med att utveckla och förbättra vår arbetsmiljö. Bolaget har precis byggt om kontoret och vi har nu ett helt nyrenoverat aktivitetsbaserat kontor. En utvärderingsenkät för kontorsmiljön kommer skickas ut till medarbetarna under hösten.

31 Göteborgs Stads Parkeringsaktiebolag

31.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

31.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Övrigt	Systemutvecklare	1	1	0	 Oförändrat	

31.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Bolaget kan med befintlig kompetensförsörjning utföra bolagets uppdrag.

31.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Se analys, avsnitt 3.

31.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

31.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Övrigt	Systemutvecklare		Svårt att bedöma pga. en generell ökad rörlighet på arbetsmarknaden

31.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Se analys, avsnitt 3.

31.3 3.: Sammanfattande analys

Avsnittet är klart

31.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Göteborgs Stads Parkering har cirka 90 anställda. Bolaget är en specialistorganisation med bredd i kompetenserna, där rekrytering kan vara en utmaning. Bolaget har ett starkt varumärke och är en attraktiv arbetsgivare och arbetar strukturerat med både affärsplan och verksamhetsplan vilket genomsyrar allt vi gör.

Bolaget har bedömt att det inte finns några stora svårigheter att kompetensförsörja på kort eller längre sikt, vilket innebär att vi har goda möjligheter att genomföra bolagets uppdrag. En stor anledning till att vi inte upplever brister är insatser som bolaget genomför kontinuerligt. Bolaget arbetar aktivt och förebyggande med kompetensförsörjning från flera perspektiv.

Utmaningen kring kompetensförsörjningen kommer att ställa ökade krav på analyser av exempelvis medarbetarundersökningar och avgångssamtal, prognoser och omvärldsbevakning för att både se utmaningar i tid samt att kunna tillämpa och utveckla nya lösningar, metoder och arbetssätt som en del att utveckla verksamheten. Bolaget genomför omvärldsbevakning inom alla avdelningar och genomför årliga bolagsdagar med varierade fokusområden såsom hållbarhet, digitalisering och artificiell intelligens. Bolaget genomför löpande digitala temperaturmätningar månadsvis och mäter hållbart medarbetarengagemang.

Göteborgs Stads Parkering arbetar med sitt arbetsgivarvarumärke och syns genom varumärket Parkering Göteborg. Bolaget säkerställer varumärkets kännedom genom digitala gränssnitt, i anläggningar och genom olika tjänster. Bolaget tillgodoser praktikplatser efter resurser och behov.

Bolaget genomför löpande kompetensinventeringar för att säkerställa kompetensförsörjning på alla funktioner och nivåer. Bolaget utvecklar kompetensen inom organisationen på flera sätt, inte minst genom att öka kunskapen kring hållbarhet och digitalisering. Bolaget prioriterar chefsutbildningar och ledarforum. Bolaget har ett aktivt medarbetarskap och ledarskap med en gemensam bild av bolagets riktning.

Inom området hållbart arbetsliv ser bolaget vikten av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Bolaget genomför bolagsövergripande riskbedömningar, årlig arbetsmiljöutbildning för alla medarbetare, arbetsplatsträffar, skyddsron och arbete med chefers organisatoriska förutsättningar. Arbetsmiljöutbildning för chefer, bolagsdagar och kontorsmöten är också prioriterade. Bolaget mäter och följer upp löpande temperaturmätningar. Hållbart medarbetarengagemang är högt och mäts tre gånger per år. Bolaget arbetar aktivt med handlingsplaner utifrån den årliga medarbetarenkäten och lägger stort fokus på utveckling av både fysisk och digital arbetsmiljö. Under året har bolaget etablerat en friskvårdsgrupp. Bolaget har låg sjukfrånvaro. Genom flexpension möjliggör bolaget en förlängning av arbetslivet.

Göteborgs Stads Parkering värdesätter att vara en attraktiv arbetsgivare och ser arbetsvillkor som en väsentlig del. Bolaget har ett friskvårdsbidrag i linje med staden och marknaden. Vårt samverkansavtal beskriver vikten av arbetsplatsträffar och samverkan som vi genomför enligt rutin. Självklart har bolaget också en god, trygg och trivsamt arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. För att alla ska trivas på jobbet arbetar bolaget ständigt med att utveckla och förbättra arbetsmiljön.

32 Älvstranden Utveckling AB

32.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

32.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal ? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

32.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Bolaget kan i nuläget kompetensförsörja oss utifrån vårt uppdrag. Bolaget har initierat en kompetenskartläggning med efterföljande kompetensinventering för att kunna säkerställa kompetens på lång sikt.

32.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Vi är ett mindre bolag som håller nära kontakt med samtliga avdelningar och verksamheter, en nära dialog finns såväl mellan chef och medarbetare såsom medarbetare/chef och ledning. Inom bolaget har vi under året arbetslett via utlåning mellan avdelningar för att säkra kompetens och leverans på vårt uppdrag.

32.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

32.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)

32.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Bolaget har initierat en kompetenskartläggning med efterföljande kompetensinventering för att kunna säkerställa kompetens på lång sikt.

32.3 3.: Sammanfattande analys

32.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

I nuläget ser bolaget inget större problem med att kompetensförsörja på längre sikt. Eftersom vi är ett bolag med en avvecklingsplan så beror behovet på hur marknaden ser ut i relation till våra kvarstående uppdrag/projekt.

Vi behöver som arbetsgivare arbeta särskilt med varumärke, attraktivitet – såväl förmåner som goda arbetsförhållanden – för att säkra kompetens långsiktigt och locka till oss kompetens under en tid då bolaget avvecklas. Bolaget har planerat att genomföra en kompetensinventering under höst/vinter 2025 för att säkerställa vilken kompetens vi har och de glapp som finns, för att kunna lägga en mer långsiktig prognos framåt.

33 Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB

33.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

33.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal ? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

33.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

På Kommunfullmäktige 2025-03-27 beslutades att Göteborgs Stadshus AB får i uppdrag att snarast efter genomförda aktieöverlåtelser vidta erforderliga avvecklingsåtgärder rörande Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB. Avveckling av verksamheten planeras ske till årsskiftet 2025/2026.

Bolaget har fyra anställda, tf. vd, ledningsstöd/HR-lön, två ekonomicontrollers samt en konsult som administrativ chef. Samtligas anställningsavtal/konsultavtal löper ut vid årsskiftet.

Förutsatt att avvecklingen av verksamheten är möjlig vid årsskiftet är det inga problem men om verksamheten av någon anledning måste fortsätta under en tid måste bemanningen lösas.

33.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

33.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

33.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)

Verksamheten i bolaget förväntas att avvecklas vid årsskiftet 2025/2026.

33.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Verksamheten i bolaget förväntas att avvecklas vid årsskiftet 2025/2026.

33.3 3.: Sammanfattande analys

33.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

På Kommunfullmäktige 2025-03-27 beslutades att Göteborgs Stadshus AB får i uppdrag att snarast efter genomförda aktieöverlåtelser vidta erforderliga avvecklingsåtgärder rörande Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB. Avveckling av verksamheten planeras ske till årsskiftet 2025/2026.

Bolaget har fyra anställda, tf. vd, ledningsstöd/HR-lön, två ekonomicontrollers samt en konsult som administrativ chef. Samtligas anställningsavtal/konsultavtal löper ut vid årsskiftet.

Förutsatt att avvecklingen av verksamheten är möjlig vid årsskiftet är det inga problem men om verksamheten av någon anledning måste fortsätta under en tid måste bemanningen lösas.

34 Business Region Göteborg AB

34.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

34.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

BRG har idag inga svårigheter att kompetensförsörja.

34.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Vi ser i dagsläget inga hinder kopplat till kompetensförsörjningen. BRG har den kompetens som krävs för att genomföra vårt uppdrag på ett effektivt sätt, och vi bedömer att våra möjligheter att säkerställa rätt kompetens även framåt är goda.

34.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Vi ser inga svårigheter idag, men arbetar förebyggande genom kompetensutveckling, ett attraktivt arbetsgivarerbjudande och kontinuerlig planering för framtida behov.

34.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

34.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)

Vi bedömer att det inte finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt (ca 5 år)

34.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Ej aktuellt

34.3 3.: Sammanfattande analys

34.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Vi ser i dagsläget inga hinder kopplat till kompetensförsörjningen och bedömer att BRG har den kompetens som krävs för att genomföra bolagets uppdrag på ett effektivt sätt. Kompetensförsörjningen bedöms inte påverka genomförandet av uppdraget negativt. Samtidigt arbetar vi förebyggande för att säkerställa långsiktig kompetens, bland annat genom kontinuerlig kompetensutveckling, intern kunskapsdelning, ett attraktivt arbetsgivarerbjudande samt planering för framtida behov. Vi bedömer att det inte finns några svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, varken idag eller på längre sikt (ca 5 år).

35 Göteborg & Co (Klusterkoncernen)

35.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

35.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är under inrapportering

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

35.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är under inrapportering

35.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är under inrapportering

35.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

35.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är under inrapportering

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)

35.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är under inrapportering

35.3 3.: Sammanfattande analys

35.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är under inrapportering

Göteborgs Stadsteater AB

Bolaget har i dagsläget inte så stora, i numerär, svårigheter att kompetensförsörja. En viktig reflektion är dock att bolaget inom många av våra tjänster är beroende av specialister med både utbildning och erfarenhet för att kunna utföra uppdraget.

En risk vi ser är också att löneläget gör det svårt för oss att attrahera och behålla personal - särskilt med en ny generation arbetskraft som tenderar att byta arbetsplats oftare än vad tidigare varit brukligt.

Liseberg AB

Då arbetsmarknaden förändras snabbt och traditionella utbildningsvägar inte längre räcker till, står vi som bolag inför en avgörande utmaning: att säkra rätt kompetens för verksamhetens behov – på både kort och lång sikt. För oss handlar det inte bara om att rekrytera, utan om att skapa en hållbar och flexibel kompetensförsörjning i en bransch där arbetsformerna ofta är säsongsbetonade, fysiskt krävande och där tillgången på utbildad arbetskraft är begränsad.

Vår verksamhet är beroende av medarbetare som är villiga att arbeta under flexibla former, ofta under delar av året, och i yrken som kräver både fysisk uthållighet och stark servicekänsla. Samtidigt ser vi att de traditionella strukturerna – såsom gymnasie- och yrkesutbildningar – inte längre förmår leverera den kompetens vi behöver. Det gäller särskilt inom bristyrken som kockar, elektriker och underhållsmekaniker, där söktrycket är lågt och konkurrensen om arbetskraften hård, samt inom de yrken som inte är lika attraktiva av olika anledningar, exempelvis städ och housekeeping.

För att möta dessa utmaningar har vi tvingats att ta ett större ansvar för vår egen kompetensförsörjning. Genom att pröva olika initiativ som eget traineeprogram för kockar, samarbete med arbetsplatsförlagt lärande (APL) och lärlings och praktikplatser för kockar bygger vi kompetens internt.

Det vi står inför är inte unikt för oss – det är en utmaning för hela vår bransch. Därför ser vi också vikten av att framöver ännu mer

utveckla samarbeten med externa aktörer, såsom utbildningsanordnare och andra arbetsgivare inom besöksnäringen.

För att lyckas attrahera och behålla rätt kompetens behöver vi också bygga och behålla vårt arbetsgivarvarumärke. Nya generationer söker mer än bara lön – de söker mening, sammanhang och möjlighet till utveckling. Vårt employer value proposition (EVP) måste därför spegla de värden vi står för: gemenskap, glädje, utveckling och flexibilitet.

Got Event AB

Got Events Plan för kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare 2023-2027, beskriver förhållningssätt och aktiviteter som behövs för att klara kompetensförsörjningen på kort och lång sikt. Bolaget utgår från ARUBA-modellen för kompetensförsörjning; Attrahera, Rekrytera, Utveckla o Behålla, Avsluta. Identifierade aktiviteter är bland annat omvärldsbevakning, översyn av rekryteringskanaler, samarbete med Arbvux, tydliga handlingsplaner för medarbetarenkätens utvecklingsområden och utvecklingsplaner för medarbetare, Bolaget analyserar diverse personalnyckeltal såsom personalomsättning, åldersstruktur med mera. Ledarskapet spelar en väsentlig roll i arbetet med kompetensförsörjning. Utveckling av bolagets chefer kring tillitsbaserat ledarskap har påbörjats.

Göteborg & Co AB

Bolaget har idag inga direkta utmaningar med sin kompetensförsörjning. Stort antal kvalificerade sökande till utannonserade tjänster, inga behov av kompetensväxling utöver naturlig rörlighet och ordinarie kompetensutveckling. Generellt följer Bolaget utvecklingen inom digitalisering och AI, detta gäller alla yrkesgrupper. Bolaget har i samband med omorganisationen efter 400 årsjubileet ansökt om medel från Omställningsfonden och beviljats detta.

36 Göteborgs Stadsteater AB

36.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

36.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Övrigt	Mask-perukmakare/designer	1	1		 Oförändrat	

36.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Det finns risk för försämrad kvalitet, arbetsmiljömässiga försämringar på grund av stress och mer övertidsarbete, inställda föreställningar på grund av få backuper, kostnadsökningar på grund av löneglidning samt kostnadsökningar på grund av behov att anställa medarbetare utan tillräckliga kvalifikationer och lära upp dem genom att gå bredvid

36.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

36.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

36.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Kock, köksmästare	a'la carte-kock	1-5	Det är få som utbildar sig till kock i förhållande till behovet på arbetsmarknaden. Att konkurrensen om kockar på arbetsmarknaden ökat markant har även gjort det svårt för bolaget att matcha de nya lönenivåerna i branschen.
Tekniker m fl	Scenteknik, videoteknik, belysningsteknik	1-5	Vi räknar med personalomsättningen kommer att fortsatt vara högre än vi tidigare haft och att konkurrensen kommer att fortsätta vara stor inom de scentekniska

			yrkena.
Övrigt	Mask-perukmakare/designer	1-5	Det utbildas ytterst få inom yrkesgruppen per år. Bedömningen är därmed att kompetensbristen kommer att vara över längre tid.

36.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Sänkta krav vid rekrytering och egna former av lärlingstjänster där avgående specialist kan lära upp en mer oerfaren medarbetare, fortsätta ta emot praktikanter och ha nära dialog med yrkesutbildningarna, arbeta med employer branding i sociala medier och andra lämpliga forum.

36.3 3.: Sammanfattande analys

36.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Bolaget har i dagsläget inte så stora, i numerär, svårigheter att kompetensförsörja. En viktig reflektion är dock att bolaget inom många av våra tjänster är beroende av specialister med både utbildning och erfarenhet för att kunna utföra uppdraget.

En risk vi ser är också att löneläget gör det svårt för oss att attrahera och behålla personal - särskilt med en ny generation arbetskraft som tenderar att byta arbetsplats oftare än vad tidigare varit brukligt.

37 Liseberg AB

37.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

37.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Kock, köksmästare		10	5	5	 Oförändrat	Löst bemanningen genom att andra ökat sin sysselsättningsgrad samt omfördelning i befintligt team. Men också behövt sänka krav och kvalitet. Lärt upp köksbiträden och lärlingar
Kock, köksmästare		6	2	4	 Oförändrat	Datan gäller souschefer, dvs arbetsledare i kök.
Tekniker m fl		2	1	0	 Försämrats	Elektriker/underhållsmekaniker. Lång och utdragen rekryteringsprocess, där befintliga

						resurser fick täcka upp.
Övrigt		30	20		 Oförändrat	Hotellmedarbetare/housekeeping. Tjänster med lägre sysselsättningsgrader, tunga administrativa processer med arbetstillstånd, hög personalomsättning.

37.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Möjligheterna att kompetensförsörja har en direkt påverkan på Lisebergs förmåga att genomföra sitt uppdrag – både vad gäller kvalitet, arbetsmiljö och effektivitet.

Bristen på rätt kompetens, särskilt inom restaurang och tekniska yrken, har lett till ökad belastning på befintlig personal, vilket påverkar arbetsmiljön negativt. Samtidigt har det blivit svårare att upprätthålla önskad servicenivå och kvalitet i gästupplevelsen, särskilt under högsäsong. Trots utmaningarna arbetar vi aktivt med att skapa en attraktiv arbetsplats som främjar både kort- och långsiktig kompetensförsörjning och därmed möjliggör ett hållbart genomförande av vårt uppdrag.

37.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

För att möta dagens utmaningar inom kompetensförsörjning arbetar Liseberg strategiskt med att skapa *framtidens arbetsplats* – en av våra sex övergripande strategier. Målet är att attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens i en föränderlig arbetsmarknad.

- **Utvecklad rekryteringsstrategi:** Vi har etablerat en dedikerad rekryteringsorganisation för att skapa större enhetligt, effektivitet och kostnadsmedvetenhet. Vi arbetar utifrån Göteborgs stads rekryteringsordning och med en kompetensbaserad rekryteringsprocess som skapar struktur, kvalitet, transparens och fördomsfrihet.
- **Insatser mot svårrekryterade grupper:** Vi arbetar med APL/lärlingspraktik och event för att stärka tydligheten och kvaliteten i Lisebergs erbjudande mot kockelever/studenter för att säkra kompetensförsörjning på kort och långt sikt. Vi samarbetar med skolor för att hitta rätt kompetens inom hotell och restaurang.
- **Stärkt arbetsgivarvarumärke:** Vi har senaste året utvecklat vårt EVP och arbetar aktivt med employer branding för att öka

attraktionskraften, särskilt bland våra svårrekryterade grupper.

- **Kompetensutveckling:** Genom Lisebergs Akademi erbjuder vi utbildningar inom service, ledarskap och arbetsledning.
- **Digitalisering:** Infört fler digitala lösningar på HR-området, för att effektivisera våra administrativa processer, bl a genom digitala formulär och en digital HR-portal. Mätning av medarbetarengagemang i GPTW samt puls-undersökningar. Pågående implementering av nytt ATS (Rekryteringssystem).
- **Intern kultur och engagemang:** Vi arbetar med Service Profit Chain där vi bygger ett ”workplace community” där trivsel, utveckling och gemenskap står i centrum. Vi har återkommande medarbetarforum för att förstå och möta medarbetares behov. Vi har årligen en öppen process för att låta våra medarbetare ge förslag till och rösta på goda initiativ och idéer från vår personal.
- **Studerande/Praktik:** Liseberg arbetar med studenter samt tar emot prao-elver samt praktikanter på ett flertal av våra avdelningar och erbjuder också flera LIA-platser samt samarbeten med yrkesutbildningar för att öka möjligheter för de som står längre från arbetsmarknaden att få arbete efter genomförd utbildning.

37.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

37.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Kock, köksmästare		1-5	Ser negativ trend i antalet utbildade yrkespersoner
Tekniker m fl		1-5	Ser negativ trend i antalet utbildade yrkespersoner
Städpersonal		6-20	Stor brist på yrkespersoner, ej attraktivt yrke, hårdare regler kring arbetstillstånd och försörjningskrav

37.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Fortsätta arbetet med praktik och fortsätta samarbete med yrkesskolor.

Fortsätta med att göra arbetsplatsen mer attraktiv för yrkesgrupperna.

Fortsätta att göra mer riktade sökningar för vår städpersonal.

37.3 3.: Sammanfattande analys

37.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Då arbetsmarknaden förändras snabbt och traditionella utbildningsvägar inte längre räcker till, står vi som bolag inför en avgörande utmaning: att säkra rätt kompetens för verksamhetens behov – på både kort och lång sikt. För oss handlar det inte bara om att rekrytera, utan om att skapa en hållbar och flexibel kompetensförsörjning i en bransch där arbetsformerna ofta är säsongsbetonade, fysiskt krävande och där tillgången på utbildad arbetskraft är begränsad.

Vår verksamhet är beroende av medarbetare som är villiga att arbeta under flexibla former, ofta under delar av året, och i yrken som kräver både fysisk uthållighet och stark servicekänsla. Samtidigt ser vi att de traditionella strukturerna – såsom gymnasie- och yrkesutbildningar – inte längre förmår leverera den kompetens vi behöver. Det gäller särskilt inom bristyrken som kockar, elektriker och underhållsmekaniker, där söktrycket är lågt och konkurrensen om arbetskraften hård, samt inom de yrken som inte är lika attraktiva av olika anledningar, exempelvis städ och housekeeping.

För att möta dessa utmaningar har vi tvingats att ta ett större ansvar för vår egen kompetensförsörjning. Genom att pröva olika initiativ som eget traineeprogram för kockar, samarbete med arbetsplatsförlagt lärande (APL) och lärlings och praktikplatser för kockar bygger vi kompetens internt.

Det vi står inför är inte unikt för oss – det är en utmaning för hela vår bransch. Därför ser vi också vikten av att framöver ännu mer utveckla samarbeten med externa aktörer, såsom utbildningsanordnare och andra arbetsgivare inom besöksnäringen.

För att lyckas attrahera och behålla rätt kompetens behöver vi också bygga och behålla vårt arbetsgivarvarumärke. Nya generationer söker

mer än bara lön – de söker mening, sammanhang och möjlighet till utveckling. Vårt employer value proposition (EVP) måste därför spegla de värden vi står för: gemenskap, glädje, utveckling och flexibilitet.

37.4 Bilagor

Bilaga 1: Kompetensförsörjningsplan Liseberg AB 2024-2026. Uppdaterad 2025-08-25

38 Got Event AB

38.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

38.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

38.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

38.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Bolaget har ingen kompetensbrist och vi ser inte heller att vi har det framöver.

38.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

38.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)

38.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

38.3 3.: Sammanfattande analys

38.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Got Events Plan för kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare 2023-2027, beskriver förhållningssätt och aktiviteter som behövs för att klara kompetensförsörjningen på kort och lång sikt. Bolaget utgår från ARUBA-modellen för kompetensförsörjning; Attrahera, Rekrytera, Utveckla o Behålla, Avsluta. Identifierade aktiviteter är bland annat omvärldsbevakning, översyn av rekryteringskanaler, samarbete med Arbvux, tydliga handlingsplaner för medarbetarenkätens utvecklingsområden och utvecklingsplaner för medarbetare, Bolaget analyserar diverse personalnyckeltal såsom personalomsättning, åldersstruktur med mera. Ledarskapet spelar en väsentlig roll i arbetet med kompetensförsörjning. Utveckling av bolagets chefer kring tillitsbaserat ledarskap har påbörjats.

39 Göteborg & Co AB

39.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

39.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal ? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

Bolaget ser inga svårigheter att kompetensförsörja i dagsläget. Detta gäller samtliga yrkesområden.

39.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

39.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

39.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

39.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)

Bolaget ser inga svårigheter att kompetensförsörja på längre sikt. Detta gäller samtliga yrkesområden.

39.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

39.3 3.: Sammanfattande analys

39.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Bolaget har idag inga direkta utmaningar med sin kompetensförsörjning. Stort antal kvalificerade sökande till utannonserade tjänster, inga behov av kompetensväxling utöver naturlig rörlighet och ordinarie kompetensutveckling. Generellt följer Bolaget utvecklingen inom digitalisering och AI, detta gäller alla yrkesgrupper. Bolaget har i samband med omorganisationen efter 400 årsjubileet ansökt om medel från Omställningsfonden och beviljats detta.

40 Göteborgs Hamn AB

40.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

40.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Övrigt	Nautisk personal	1	1	0	 Oförändrat	Det finns en utmaning att hitta personer som har nautisk utbildning (tex sjökapten). Dessa arbeten är skiftgående och vi har svårt att konkurrera löneläget med sjöfarten.
Ingenjör,arkitekt m fl.	Senior projekledare	1	1	0	 Oförändrat	Vi har haft svårt att rekrytera ingenjörer, främst seniora, bla pga höga löneanspråk. Vi har svårt att konkurrera med det privata näringslivet vad gäller löneanspråk och förmåner.

40.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Möjligheterna att kompetensförsörja påverkar direkt vår förmåga att genomföra uppdraget med hög kvalitet, god arbetsmiljö och effektivitet. I nuläget bedömer vi att förutsättningarna är goda, tack vare en pågående dialog med ledningen kring långsiktig kompetensförsörjning och resurssättning utifrån förändrade krav i omvärlden. Genom att arbeta proaktivt med dessa frågor kan vi säkerställa att rätt kompetens finns på plats, vilket i sin tur bidrar till en hållbar arbetsmiljö, bibehållen kvalitet i verksamheten och effektivt resursutnyttjande.

40.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Vi arbetar aktivt och strategiskt med att stärka vår kompetensförsörjning genom behovsanalyser inför rekrytering och kompetensutveckling. I detta arbete analyserar vi omvärld, verksamhetens behov och framtida utmaningar för att kunna prioritera rätt resurser – både nu och framåt. Fokus ligger inte enbart på nyrekrytering, utan även på att utveckla och stärka kompetensen hos våra befintliga medarbetare. Genom detta skapar vi bättre förutsättningar att fullfölja vårt uppdrag på både kort och lång sikt.

40.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

40.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Ingenjör,arkitekt m fl.	Projektledare	1-5	Vi har många pågående och kommande infrastrukturprojekt som kräver utökad resurssättning.

40.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Se svar 1.1.2

40.3 3.: Sammanfattande analys

40.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Kompetensförsörjningen är en avgörande faktor för att Göteborgs Hamn ska kunna fullfölja sitt uppdrag att vara det självklara godsnavet för sjötransporter i Skandinavien. För att bidra till ökad konkurrenskraft, tillväxt, sysselsättning och hållbar utveckling i Göteborgsregionen krävs att bolaget har rätt kompetens på plats – både idag och i framtiden.

I nuläget bedöms förutsättningarna som goda, men vi ser också att förändrade krav i omvärlden ställer nya krav på vår organisation. För att möta dessa arbetar vi strategiskt med kompetensförsörjning som en integrerad del av vårt affärsplansarbete, där ett av målområdena är medarbetare. Genom att koppla kompetensförsörjningen till affärsplanen säkerställer vi att vi har rätt kompetens för att nå våra mål på både

kort och lång sikt.

Vi genomför kontinuerliga analyser av bolagets kompetensbehov och har initierat en satsning på medarbetarnas inre utveckling genom IDG (Inner Development Goals). Denna satsning främjar både individuell kompetensutveckling och stärker vår förmåga att attrahera, utveckla och behålla medarbetare. Det bidrar i sin tur till en hållbar arbetsmiljö, hög kvalitet i verksamheten och ökad effektivitet.

De aktiviteter som hittills genomförts har redan gett positiva effekter i form av ökad medvetenhet kring kompetensbehov, förbättrad dialog mellan HR och ledning, samt ett ökat engagemang bland medarbetarna kring sin egen utveckling. Detta stärker vår konkurrenskraft och vår förmåga att vara en ledande aktör i utvecklingen av Göteborgsregionen som ett nationellt logistiskt centrum.

41 Gryaab AB

41.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

41.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
	-	-	-	-		-
	-	-	-	-		-
	-	-	-	-		-
	-	-	-	-		-
	-	-	-	-		-

41.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Gryaab befinner sig i en expansionsfas då programmet Nya Rya innebär en stor investering och utbyggnadsfas de kommande åren fram till år 2036. Det innebär att vi har ökat behov av bemanning inom flera befattningar med fokus på erfarenhet av komplexa projekt. Dock har vi hittills inga större svårigheter att rekrytera och bemanna till våra tjänster. Där vi ser att det kan bli brister längre fram är främst för befattningarna Underhållstekniker och seniora Projektledare. I dagsläget påverkas inte bolagets uppdrag på ett negativt sätt av kompetensförsörjningssvårigheter.

I de grupper där vi har svårare att kompetensförsörja påverkas såväl kvaliteten som arbetsmiljön negativt för den befintliga personalen som under perioder får en högre arbetsbelastning. Som en samhällskritisk verksamhet är huvuduppdraget alltid prioriterat.

Gryaabs vision är att bidra till en hållbar framtid där avloppsvattnet blir resurser och där vi med innovation och engagemang jobbar tillsammans för havet och samhället. Detta ger oss möjligheten att attrahera engagerade individer som drivs och söker ett jobb som erbjuder möjligheten till att bidra till en samhällsviktig verksamhet.

41.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Utmaningar i kompetensförsörjningen hanteras på kort sikt med intern utbildning och upplärning. Utmaningar i kompetensförsörjningen på längre sikt hanteras med en strategisk inriktning för att upplevas och utgöra en attraktiv arbetsgivare vad det exempelvis gäller säkerställande av balans mellan arbete och fritid, möjlighet till kompetensutveckling och ökad grad av delaktighet. Bolagets externa hemsida har utvecklats för att ge besökare en bättre och mer attraktiv bild av de många olika tjänster som finns inom bolaget.

41.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

41.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Ingenjör,arkitekt m fl.	Utvecklingsingenjör	1-5	Svårigheter att hitta rätt kompetens med tillräckligt lång erfarenhet kommer att öka
Tekniker m fl	IT	1-5	Vi kommer att ha ökade svårigheter att rekrytera tekniska specialister och ingenjörer inom flertalet områden pga flera olika faktorer i omvärlden
Ingenjör,arkitekt m fl.	Tunnelingenjör	1-5	Pga flera olika faktorer i omvärlden
Ingenjör,arkitekt m fl.	Automation	1-5	Vi kommer att ha ökade svårigheter att rekrytera tekniska specialister och ingenjörer inom flertalet områden
Övrigt	Elkonstruktör	1-5	Vi kommer att ha ökade svårigheter att rekrytera elektriker och elkonstruktörer

Vi bedömer att vi även kommer att ha svårigheter att rekrytera Drifttekniker, Projektledare med erfarenhet från vår bransch samt övrig teknisk personal till vissa delar av bolaget. Vi är fortfarande ett litet bolag vilket innebär att varje roll har större ansvar och jobbar bredare och djupare inom sitt ansvarsområde. Detta ställer högre krav på erfarenhet.

41.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Gryaab arbetar aktivt med flera perspektiv från Kompetensförsörjningsplanen för att skapa långsiktiga och hållbara lösningar som skapar värde. Dels arbetar vi för ett ökat samarbete med relevanta lärosäten för fler LIA-praktikanter och exjobb samt med vårt arbetsgivarvarumärke i form av uppdaterad hemsida med tydligare paketering av vårt erbjudande.

Vi har även implementerat arbetstidsmodellen 80/90/100 för möjligheten till ett förlängt arbetsliv med goda villkor och goda möjligheter till en längre period av kompetensöverföring. Det är en värdeskapande insats då erfarna medarbetare många gånger innehar en gedigen och djup specialistkunskap inom VA som organisationen får hög effekt av i form av modellens möjliggörande av kompetensöverföring.

Gryaab satsar även på ledarskapsutveckling och på arbetsmiljöfaktorer där utveckling och en hög grad av trivsel genomsyrar verksamheten.

41.3 3.: Sammanfattande analys

41.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Gryaab ser flera utmaningar på längre sikt. Utmaningarna ses utifrån de svårigheter som finns nationellt sett när det handlar om åldersfördelningen inom befolkningen och särskilt de i arbetsför ålder kopplat till arbetsgivares behov.

Vissa kompetenser inom VA-branschen, så som seniora Projektledare och Underhållstekniker kommer att bli svårare att rekrytera och vi kommer att behöva arbeta på flera fronter långsiktigt för att attrahera och behålla de kompetenser som vi behöver.

Kopplingen mellan kompetensförsörjning och en god, hållbar arbetsmiljö är stor och Gryaab fortsätter att fokusera på att arbeta systematiskt med arbetsmiljön och att möjliggöra kompetensöverföring internt. Gryaab följer löpande upp temperaturen i medarbetargrupperna för att kunna göra insatser för att öka trivsel som gör att medarbetare väljer att stanna kvar. Förutom detta sker satsningar på ett stärkt chef- och ledarskap samt medarbetarskap med utgångspunkt i Gryaabs Vision och värdegrund.

Gryaab har en kompetensförsörjningsgrupp som arbetar specifikt med dessa frågor för att delvis säkerställa kvaliteten i våra nuvarande processer, men även för att rikta våra långsiktiga insatser på ett pricksäkert och kvalitativt sätt.

Gryaab utgår från alla perspektiv i ARUBA-modellen: attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla. I detta ingår bland annat att stärka vårt arbetsgivarvarumärke genom en nysatsning med Jobba hos oss-sidor med fokus på bl.a. medarbetarintervjuer som lyfter positiva aspekter med att arbeta hos oss. Att säkerställa bemanningen på relevanta mässor är ett led i att möjliggöra samhällets medvetenhet av vår verksamhet. En ytterligare strategi som kompetensförsörjningsgruppen prioriterar som en del i det långsiktiga arbetet med kompetensförsörjning är att kartlägga lokala, relevanta och eftergymnasiala lärosäten. Men en ökad medvetenhet och kännedom om vilka lärosäten som genererar anställningsbara individer möjliggör vi en ökad kvalitet på såväl teoretiska som praktiska utbyten i form av deltagande på föreläsningar och praktikperioder.

Gryaab har sedan 2024 även infört arbetstidsmodellen 80/90/100 där vi ser möjligheter till ett längre arbetsliv som i sin tur möjliggör

kompetensöverföring under en längre period mellan erfarna och mindre erfarna medarbetare. Det är en värdeskapande insats då erfarna medarbetare många gånger innehar en gedigen och djup specialistkunskap inom VA-branschen som organisationen får hög effekt av i form av modellens möjliggörande av kompetensöverföring.

42 Renova AB

42.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

42.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Övrigt	Drifttekniker	0	0	0	 Oförändrat	Utvecklingsarbete blir lidande, påverkar arbetsmiljön negativt. Övertidsarbete.
Övrigt	Miljöarbetare, baklastare	6	6	0	 Försämrats	Påverkar produktionen (avfallshämtning) samt arbete på helger och övertid.
Övrigt	Verkstadsmekaniker	4	4	0	 Oförändrat	Påverkar möjligheten att utöka verksamheten och ta in fler kunder i den nya verkstaden.
	I					

42.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Utvecklingsarbete blir lidande, påverkar arbetsmiljön negativt. Mycket övertid. Nödvändiga projekt pausas och drar ut på tiden. Påverkan på arbetsmiljön för befintlig personal.

42.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

För att säkra kompetensförsörjningen arbetar vi aktivt med alla delar i vår kompetensförsörjningsprocess; attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla. För att vara en attraktiv arbetsgivare behöver vi lyckas i alla dessa delar och medvetet vårda Renovas arbetsgivarvarumärke.

Renova har tagit fram en strategi för Employer branding. I denna definieras tre bristyrken; miljöarbetare, drifttekniker och mekaniker och i årshjulet med konkreta aktiviteter kommer vi främst att fokusera på dessa. Vi har stärkt vår synlighet i digitala media samt på fysiska mötesplatser där våra målgrupper befinner sig. Vi har genomfört en nollmätning för att kunna följa hur attraktiviteten för Renova som arbetsgivare ser ut på längre sikt. Renova har tagit fram en vägledning för hur vi kommunicerar Renova som arbetsplats och arbetsgivare. Denna kallar vi "Ett jobb med mening"

I utvärdering av rekryteringen till sommarvikarier för miljöarbetare ser vi att antal kvalificerade ansökningar ökar. Detta tror vi beror på en lyckad kampanj i social media men också på den rådande lågkonjunkturen.

För att stärka arbetet med kompetensförsörjningen håller vi på att starta upp Renovaakademin vars uppdrag är att säkerställa kompetens genom att bredda rekryteringsbasen, utbilda i egen regi samt arbeta med att behålla och utveckla befintliga medarbetare. Konkreta projekt och uppdrag är att ta fram eller utveckla:

- Yrkeskompetensbevis fortbildning i egen regi.
- Egen kranförarutbildning
- Olika vägar för befintliga och nya medarbetare att genom Renova utbildas till miljöarbetare med C-körkort och YKB
- Yrkesvalidering för medarbetare på återvinningscentralerna med mål att utfärda ett yrkesbevis från Myndigheten för yrkeshögskolan. Renova deltar också i utvecklingsarbetet av branschvalidering tillsammans med Sobona.
- Renova språklyft för medarbetare som behöver höja sin nivå i svenska språket.

Vi fortsätter vårt arbete med att minska sjuktagen och mängden olyckor som en del att klara kompetensförsörjningen. Renova har valt att fokusera extra på vårt säkerhetsbeteende på Renova med mål att 2027 ha minskat mängden olyckor med 75% från startåret 2023.

42.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

42.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Tekniker m fl	Drifttekniker		Beror till stor del på utbildningssystemets förmåga att leverera utbildad arbetskraft
Övrigt	Miljöarbetare		Beror till stor del på utbildningssystemets förmåga att leverera utbildad arbetskraft
Övrigt	Verkstadsmekaniker		Beror till stor del på utbildningssystemets förmåga att leverera utbildad arbetskraft

42.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

1. Breddad rekrytering och utbildning i egen regi
2. Nya, mindre personalkrävande arbetssätt

42.3 3.: Sammanfattande analys

42.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Vi ser ingen större förändring jämfört med tidigare rapportering och bedömer att vår förmåga att utföra grunduppdraget på såväl kort som lång sikt som god.

Detta förutsätter dock ett aktivt arbete i alla delar i kompetensförsörjningsprocessen; attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla .

43 GREFAB

43.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

43.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Hantverkare/Fastighetsskötare	hamn	0	0	0	 Oförändrat	Sökande finns

43.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

I nuläget ingen påverkan

43.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Vi har ökat den tillsvidareanställda personalen i antal

43.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

43.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)

43.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

43.3 3.: Sammanfattande analys

43.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Grefab är en mindre organisation med relativt tydligt uppdrag.

Vi rekryterar till vår hamnverksamhet via säsongsanställd personal som genom LAS-tid kan visa intresse för och söka lediga tjänster. Gruppen som finns tillgänglig för säsongsanställning står i relation till arbetsmarknaden totalt. Svårigheten att rekrytera följer konjunkturen.

Övrig personal kan vi vara mer specifik vid rekrytering men den lilla organisationen ställer stora krav på samarbete och självständighet. Vilket emellanåt har förlängt rekryteringsperioden.

44 Göteborgs Spårvägar AB

44.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

44.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Tekniker m fl	Tekniker på spårinfrastruktur	15	ca15		 Förbättrats	Vi har ett bättre underlag i våra rekryteringar men i och med upplärningstid som också tar resurser så kan vi endast ta in 2-3 åt gången och därför släpar det efter.

44.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Bolagets kompetensbehov har förbättrats under året och därmed inte påverkat trafikproduktionen. Inom avdelningen Infrastruktur och driftsäkring har några medarbetare arbetat övertid i mycket hög utsträckning (signal mästare) dels på grund av kompetensbrist och dels på grund av projekt som stött på problem. Arbetsmiljö har på teknikersidan i vissa nyckelkompetenser varit påverkat men anses ändå vara relativt god.

44.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

44.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

44.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Tekniker m fl	Spårtekniker, ledningstekniker, signaltekniker, spårsvetsare	6-20	Vi kommer att leva med bristen ett antal år för att vi kan inte anställa för många åt gången samt tillväxten från skolorna är lägre än behovet på marknaden.

44.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Bolaget kommer att fortsätta arbete utifrån beslutad kompetensförsörjningsstrategi.

44.3 3.: Sammanfattande analys

44.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Göteborgs spårvägar fortsätter att arbeta systematiskt med kompetensförsörjning. Innevarande år har vi kommit ikapp när det gäller rekrytering till spårvagnsförare både för att söktrycket har varit gott och att personalomsättningen gått ner. Läget är även bättre än tidigare på teknikersidan och det märks lättnader både vad gäller att rekrytera och behålla personal där. Takten på teknikersidan bromsas dock av att det tar tid att skola in och de resurserna behövs även för pågående projekt. Fortsatt systematiskt arbete behövs vad gäller förare och tekniker för att inte tappa fart i frågan.

45 Försäkrings AB Göta Lejon

45.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

45.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Övrigt	Personal med försäkrings erfarenhet tex underwriting, skador, riskingenjör	1	0	0	 Oförändrat	Svårt att rekrytera från försäkringsbranschen med hänsyn till löner, förmåner och tillgång till seniora försäkringsmänniskor i Göteborg

Göta Lejon är ett litet bolag med endast 15 medarbetare som till stor del är ensamma i sin yrkesgrupp. Bolaget är inte beroende av de yrkesgrupperna i tabellen för att utföra vårt uppdrag.

45.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Göta Lejons verksamhet, ett försäkringsbolag, är underlagd lagkrav gällande erfarenhet och kompetens hos medarbetarna inom försäkringsområdet. Detta innebär att rätt kompetens är avgörande för att vi ska kunna uppfylla vårt uppdrag.

Därför rekryterar Göta Lejon huvudsakligen sin personal från försäkringsbranschen och det är viktigt för oss att erbjuda konkurrenskraftiga villkor för att attrahera och behålla erfarna medarbetare med en bakgrund inom försäkring.

En brist på rätt kompetens och resurser har en direkt negativ inverkan på arbetsbelastningen för de övriga medarbetarna.

För närvarande har vi en vakans, rekrytering sker under hösten. Framtida pensioneringar utgör en utmaning.

45.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

45.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

45.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras	Kommentar (kortfattad)

		efter vidtagna åtgärder?	
Övrigt	Personal med försäkrings erfarenhet tex underwriting, skador, riskingenjör		Svårt att rekrytera från försäkringsbranschen med hänsyn till löner, förmåner och tillgång till seniora försäkringsmän i Göteborg

45.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

45.3 3.: Sammanfattande analys

45.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Göta Lejons verksamhet, ett försäkringsbolag, lyder under lagkrav som ställer krav på erfarenhet och kompetens hos medarbetarna inom försäkringsområdet. Det är därför avgörande att ha rätt kompetens för att kunna fullfölja vårt uppdrag.

Av denna anledning rekryterar Göta Lejon främst sin personal från försäkringsbranschen och det är viktigt för oss att erbjuda konkurrenskraftiga villkor för att locka till oss och behålla erfarna medarbetare med försäkringsbakgrund. Det är utmanande att rekrytera från försäkringsbranschen med tanke på löner, förmåner och tillgången på seniora försäkringsspecialister i Göteborg.

En brist på rätt kompetens och resurser påverkar direkt arbetsbelastningen för övriga medarbetare negativt.

Vi samarbetar med rekryteringsföretag som är specialiserade på försäkringssektorn för att aktivt söka efter lämpliga kandidater. Annonsering är inte tillräckligt för att hitta den kompetens vi behöver.

Vi uppdaterar också vår bemanningsplan årligen för att säkerställa att vi kan inleda rekryteringsprocessen i god tid inför framtida

pensioneringar.

Företaget måste arbeta aktivt både på kort och lång sikt för att Göta Lejon ska vara en attraktiv arbetsgivare, för att behålla personal och för att kunna rekrytera.

Företaget har inga yrkesgrupper där det finns ett omedelbart eller framtida behov av kompetensväxling.

46 Göteborgs Stads Leasing AB

46.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

46.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Handläggare	Säkerhetssamordnare	1	1	0		stor efterfrågan

46.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

För närvarande bedöms möjligheterna att kompetensförsörja som god. Området inom säkerhet- och beredskap ska stärkas för att möta rådande omvärldsläget och stadens behov av samordning. På arbetsmarknaden finns stor efterfrågan på kompetens inom området.

46.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Vi arbetar med att utveckla kompetensen hos befintlig personal, skapa interna karriärvägar samt rekrytera. Vi erbjuder praktikplatser inom samtliga affärsområden och avdelningarna.

46.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

46.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
	Fordonsmekaniker	1-5	Konkurrens på arbetsmarknaden, personalomsättning samt ny teknik.
	Chefer	1-5	pensionsavgångar

	Specialistfunktioner	1-5	t ex: säkerhet, IT

46.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

För fordonsmekaniker pågår arbete med att utveckla interna karriärvägar. För specialistfunktioner ser vi över möjlighet att samarbeta över bolagsgränser för att minska sårbarhet, effektivisera och öka attraktiviteten.

46.3 3.: Sammanfattande analys

46.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

GSL bedömer kompetensförsörjningsläget stabilt.

Utveckla och digitalisera arbetssätt, kompetensväxla, kompetensutveckla, skapa interna karriärvägar och stärkta samarbeten med leverantörer är några av bolagets strategier för klara kompetensförsörjning på kort och lång sikt.

Att stärka organisationskulturen och fortsätta arbetet med att skapa en attraktiv arbetsplats med god arbetsmiljö, konkurrenskraftiga villkor och hållbart ledarskap är prioriterade områden.

Personalomsättningen är på en accepterad nivå.

47 GS Buss AB

47.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

47.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal ? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

Verksamheten i bolaget kommer att avvecklas under hösten 2025.

47.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

På Kommunfullmäktige 2025-03-27 beslutades att Göteborgs Stadshus AB får i uppdrag att snarast efter genomförda aktieöverlåtelser vidta erforderliga avvecklingsåtgärder rörande GS Buss AB. Avveckling av bolaget planeras ske till årsskiftet 2025/2026.

Bolaget har i dagsläget fem anställda vilka alla är uppsagda till oktober/november.

47.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

Vi räknar med att våra anställda arbetar tills deras uppsägningstider löper ut och då är verksamheten avvecklad.

47.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

47.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)

Verksamheten i bolaget kommer att avvecklas under hösten 2025.

47.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Verksamheten i bolaget kommer att avvecklas under hösten 2025.

47.3 3.: Sammanfattande analys

47.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

På Kommunfullmäktige 2025-03-27 beslutades att Göteborgs Stadshus AB får i uppdrag att snarast efter genomförda aktieöverlåtelser vidta erforderliga avvecklingsåtgärder rörande GS Buss AB. Avveckling av bolaget planeras ske till årsskiftet 2025/2026.

Bolaget har i dagsläget fem anställda vilka alla är uppsagda till oktober/november.

48 GS Trafikantservice AB

48.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

48.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

48.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

På Kommunfullmäktige 2025-03-27 beslutades att Göteborgs Stadshus AB får i uppdrag att snarast efter genomförda aktieöverlåtelser, i första hand, avyttra GS Trafikantservice AB eller relevanta delar av bolaget, och i andra hand, vidta erforderliga avvecklingsåtgärder.

Bolaget genomför också en omorganisation 2025-10-01 på grund av att ett avtal avslutas, Bemanning av Nils Ericson Terminalen och Störningshantering. Behovet av tillsvidareanställd personal minskar från 38 till 22.

Den mindre organisationen gör bemanningssituationen mer sårbar och situationen med avyttring eller avveckling kan påverka medarbetarna negativt.

48.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

48.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

48.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)

48.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Svårt att bedöma kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt då bolaget i nuläget står inför avyttring eller avveckling. Förhoppningsvis kommer besked så snart som möjligt under hösten om vilket alternativ som blir realitet. Ny bedömning får göras efter det.

48.3 3.: Sammanfattande analys

48.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

På Kommunfullmäktige 2025-03-27 beslutades att Göteborgs Stadshus AB får i uppdrag att snarast efter genomförda aktieöverlåtelser, i första hand, avyttra GS Trafikantservice AB eller relevanta delar av bolaget, och i andra hand, vidta erforderliga avvecklingsåtgärder.

Bolaget genomför också en omorganisation 2025-10-01 på grund av att ett avtal avslutas, Bemanning av Nils Ericson Terminalen och Störningshantering. Behovet av tillsvidareanställd personal minskar från 38 till 22.

Den mindre organisationen gör bemanningssituationen mer sårbar och situationen med avyttring eller avveckling kan påverka medarbetarna negativt.

49 Boplats Göteborg AB

49.1 1.: Kompetensförsörjning, nuläge

49.1.1 1.1: Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)

49.1.1.1 1.1.1: Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Avsnittet är klart

Bolaget upplever inga svårigheter vid rekrytering. För varje utannonserad tjänst kommer det in tillräckligt många kvalificerade ansökningar.

49.1.1.2 1.1.2: Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Avsnittet är klart

49.2 2.: Kompetensförsörjning, lång sikt

49.2.1 2.1: Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)

49.2.1.1 2.1.1: Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Avsnittet är klart

49.3 3.: Sammanfattande analys

49.3.1 3.1: Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Avsnittet är klart

Boplats Väst upplever inga svårigheter vid rekrytering. För varje utannonserad tjänst kommer det in tillräckligt många kvalificerade ansökningar. Bolaget bedömer att det finns goda möjligheter att utföra grunduppdraget och ser idag inget behov av åtgärder. Utifrån ett hela-staden-perspektiv finns det stöd som krävs för att Boplats Väst ska klara kompetensförsörjningen.