



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2026-01-19

Ärendenummer SLK-2025-00202

Handläggare

Elisabeth Kylmänen

Telefon: 031-368 01 10

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

Årsrapport 2025 för kommunstyrelsen

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Årsrapport 2025 för kommunstyrelsen, i enlighet med bilaga 1 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande godkänns.
2. Kommunstyrelsen beslutar att återredovisa 21,8 mnkr av eget kapital för att nå kommunstyrelsens fastställda nivå för eget kapital på 8 mnkr.
3. Kommunfullmäktiges uppdrag i budget 2023 till kommunstyrelsen att säkerställa att ett kollektivavtal mot kränkningar och trakasserier tecknas under 2023, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.1.1 förklaras genomfört.
4. Kommunfullmäktiges uppdrag i budget 2025 till kommunstyrelsen och inköp- och upphandlingsnämnden att utarbeta och införa ett kommungemensamt arbetssätt för hur inköpskostnader ska redovisas av nämnder och bolagsstyrelser, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.1.1 förklaras genomfört.
5. Kommunfullmäktiges uppdrag 2025-05-22 § 270 punkt 1 till kommunstyrelsen och nämnden för Intraservice, att genomföra en överföring av ansvaret för employer branding i enlighet med stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.2.1 antecknas och förklaras genomfört.
6. Kommunfullmäktiges uppdrag 2025-05-22 § 270 punkt 2 till nämnden för demokrati och medborgarservice och kommunstyrelsen, att genomföra en överföring av det redaktionella ansvaret för Vårt Göteborg i enlighet med stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.2.1 antecknas och förklaras genomfört.
7. Kommunfullmäktiges uppdrag 2025-02-27 § 88 punkt 3 till kommunstyrelsen, att samordna Göteborgs Stads studentstadsarbete, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.2.1 antecknas och förklaras genomfört.
8. Kommunfullmäktiges uppdrag 2023-06-19 § 7 punkt 2 till kommunstyrelsen, att i samverkan med stadens studentkårer, lärosäten och näringsliv ta fram en studentstadsstrategi för att göra Göteborg till en attraktivare studentstad med mål om att Göteborg ska bli Årets Studentstad 2026, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.2.1 antecknas och förklaras genomfört.
9. Kommunfullmäktiges uppdrag 2025-01-30-§ 26 punkt 2 till kommunstyrelsen och stadsfastighetsnämnden, att genomföra överföringen av Göteborgs stads gemensamma byggprocess från kommunstyrelsen till stadsfastighetsnämnden i samverkan med fackliga organisationer i enlighet med vad som framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.2.1 antecknas och förklaras genomfört.

10. Kommunfullmäktiges uppdrag 2024-10-10 § 413 punkt 5 till Forum för levande historia i Göteborg att i samverkan med grundskolenämnden och utbildningsnämnden anordna utbildningar för rektorer inom grundskola, gymnasieskola. Utbildning ska även anordnas för rektorer inom vuxenutbildning och SFI, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.2.1 antecknas och förklaras genomfört.
11. Kommunfullmäktiges uppdrag 2024-10-10 § 413 punkt 4 till stadsledningskontoret/kommunstyrelsen, att tillsammans med Forum för levande historia i Göteborg, grundskolenämnden, utbildningsnämnden samt nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning fördjupa samarbetet med föreningar som föreläser om antisemitism, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.2.1 antecknas och förklaras genomfört.
12. Kommunfullmäktiges uppdrag 2024-09-12-17 § 356 punkt 3 till kommunstyrelsen, att verka för utökad samverkan mellan Göteborgs Stad och Polismyndigheten Region Väst i syfte att identifiera och erbjuda stöd till utsatta individer, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.2.1 antecknas och förklaras genomfört.
13. Kommunfullmäktiges uppdrag 2024-12-12 § 542 punkt 2 till kommunstyrelsen, att kontinuerligt följa nettolöneskuldens utveckling kopplat till den skattefinansierade delen av stadens verksamhet och sett till antalet invånare, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.2.1 antecknas och förklaras genomfört.
14. Kommunstyrelsens uppdrag 2023-10-18 § 676 punkt 2 till stadsledningskontoret, att hålla personalutskottet löpande informerat om omhändertagandet av uppdraget att säkerställa att ett kollektivavtal mot kränkningar och trakasserier tecknas under 2023, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.3.1 antecknas och förklaras fullgjort.

Ärendet

Kommunstyrelsen som nämnd ska godkänna årsrapport 2025 i enlighet med beslutssats 1 och 2, senast 2026-02-13, enligt tidplanen för Göteborgs stads budget- och uppföljningsprocess. Elva uppdrag från kommunfullmäktige till kommunstyrelsen redovisas vidare till kommunfullmäktige inom ramen för Göteborgs Stads uppföljningsstruktur.

Beskrivning av ärendet

Årsrapport 2025 är sista uppföljningen enligt stadens uppföljningsstruktur till kommunstyrelsen som nämnd. Här redovisas uppföljning av kommunfullmäktiges budgetmål, väsentliga personalförhållanden och ekonomisk uppföljning. Vidare en särskild utvärdering av system för styrning, uppföljning och kontroll samt brukar/kundorienterad kvalitetsledning. Avsnitten 1-4 är avsedda för nämnders och styrelser rapportering av väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen/kommunfullmäktige. Rapporten innehåller styrinformation till kommunstyrelsen som nämnd i avsnitt 5 med uppföljning av grunduppdraget och redovisning av politiska uppdrag.

I ärendet redovisas totalt tolv uppdrag till kommunstyrelsen. Elva uppdrag från kommunfullmäktige till kommunstyrelsen vilka redovisas vidare till kommunfullmäktige inom ramen för Göteborgs Stads uppföljningsstruktur samt ett uppdrag från kommunstyrelsen till stadsledningskontoret. Till rapporten bifogas även bilagan barnbokslut 2025 för kommunstyrelsen.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Det ekonomiska resultatet 2025 är en positiv avvikelse mot budget med 21,8 miljoner kronor vilket beror på lägre personalkostnader än budget samt att tidplanen för flera uppdrag förskjutits till nästa år vilket medför att kostnaderna enligt budget inte upparbetats verksamhetsåret 2025. Stadsledningskontoret föreslår att kommunstyrelsen beslutar återredovisa hela överskottet i bokslutsberedningen för att nå kommunstyrelsens fastställda nivå för eget kapital på 8 mnkr. Den ekonomiska dimensionen finns belyst främst i avsnitt 2.1 och 3 i årsrapporten.

Bedömning ur ekologisk och social dimension

Dimensionerna behandlas där det är relevant i delårsrapportens olika avsnitt.

Samverkan

Information om innehåll i denna rapport har lämnats i förvaltningens samverkansgrupp (FSG) 2026-01-16.

Bilagor

1. Årsrapport 2025 för kommunstyrelsen
2. Barnbokslut 2025 för kommunstyrelsen

Aya Norvell
Chef Kontorsledning

Eva Hessman
Stadsdirektör



Bilaga 1

Årsrapport 2025

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	4
2	Väsentlig styrinformation till kommunledningen.....	5
2.1	Verksamhetens utveckling	5
2.1.1	Redovisning av resultat.....	5
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling	6
2.2	Uppföljning av kommunfullmäktiges budgetmål	6
2.2.1	Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet.....	6
2.2.2	Segregationen i Göteborg ska brytas	7
2.2.3	Göteborg ska klara kompetensförsörjningen	8
2.2.4	Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist.....	9
2.2.5	Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald.....	9
2.2.6	Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov	10
2.2.7	Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor	10
2.3	Väsentliga personalförhållanden.....	11
2.3.1	Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv (nämnder)	11
2.3.2	Analys av situationen inom HR-området.....	12
2.4	Ekonomisk uppföljning	13
2.4.1	Analys av årets utfall - Nämnd.....	13
2.4.2	Uppföljning av kommuncentrala poster som hanteras genom beslut av andra nämnder.....	15
2.4.3	Uppföljning av erhållna statsbidrag.....	15
2.5	Värdering av eget kapital	16
3	Bokslut.....	17
3.1	Sammanfattande analys	17
3.2	Resultaträkning.....	17
4	Övrig uppföljning till kommunledningen.....	19
4.1	Utvärdering av system för styrning, uppföljning och kontroll.....	19
4.1.1	Kort ingress.....	19
4.1.2	Uppföljningsfråga	19

4.2	Brukar-/kundorienterad kvalitetsledning	19
4.3	Uppföljning av antal medarbetare per chef.....	20
5	Styrinformation till nämnden.....	21
5.1	Grunduppdrag	21
5.1.1	Uppdrag från kommunfullmäktiges budget	21
5.1.2	Uppdrag från kommunfullmäktige utanför budget.....	25
5.1.3	Uppdrag från kommunstyrelsen	30
5.1.4	Trygghet, brottsförebyggande arbete och civil beredskap	30
5.1.5	Demokrati, mänskliga rättigheter och likvärdig service	32
5.1.6	Ombudsmannafunktioner	32
5.1.7	Hållbar utveckling och ledarskap	33
5.1.8	Digitalisering, AI och innovationsledning	33
5.1.9	Ledarskap, medarbetarskap och organisationskultur	34
5.1.10	Leda och samordna arbetsgivarpolitiken	35
5.1.11	Uppföljning Personal- och kompetensförsörjningsanslaget	36
5.1.12	Klimatanpassning och hållbar styrning	38
5.1.13	Internationellt arbete och extern finansiering	39
5.1.14	Ekonomistyrning och uppföljning	40
5.1.15	Ärendeberedning.....	41
5.1.16	Leda, samordna och följa upp stadens kommunikationsarbete	41
5.1.17	Uppföljning Visselblåsarfunktionen.....	42
5.1.18	Uppföljning dataskydd	42
5.2	Ledning och styrning.....	42
5.2.1	Samlad riskbild	42
5.2.2	Plan för intern kontroll	44
5.2.3	Plan för arbetsmiljö och hälsa	45
5.2.4	Miljöhandlingsplan.....	45
5.2.5	Digitaliseringsplan	46

1 Sammanfattning

Rapporten innehåller utvecklingen av ekonomin och väsentliga personalförhållanden samt uppföljning av kommunfullmäktiges mål med fokus på stadsledningskontorets eget arbete i grunduppdraget att leda, samordna och följa upp staden. Den samlade bedömningen av utvecklingen inom varje mål gör stadsledningskontoret i Göteborgs Stads årsredovisning 2025 med utgångspunkt från alla nämnders och bolagsstyrelser rapportering.

Årets resultat är + 21,8 mnkr och beror dels på lägre personalkostnader än budgeterat, dels på förskjutningar i tidplaner för några uppdrag vilket medfört att kostnaderna inte upparbetats enligt budget. Kontoret bedriver ett restriktivt och behovsprövat rekryteringsarbete där tillsättningar endast sker när det finns ett tydligt och väl underbyggt behov. Anställningsprövningen tillsammans med kommunstyrelsens presidium bidrar till kvalitetssäkrade beslut och en hållbar kompetensförsörjning. Detta har sammantaget lett till ett överskott i personalbudgeten.

Stadsledningskontorets personalvolym har under året minskat med 2,8 årsarbetare vilket motsvarar 1,2 procent jämfört med föregående år. Förändringen är sammantaget liten men omfattar flera poster med delårseffekt verksamhetsåret 2025. Överföringar från och till andra förvaltningar i staden enligt politiska beslut har genomförts. Vidare har minskning skett inom kommunikationsområdet och förstärkning med ökad bemanning inom säkerhet och beredskap samt inom arbetsmiljö och arbetsrätt.

Medarbetarundersökningen 2025 visar på fortsatt positiv utveckling av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Stadsledningskontorets värden har ökat inom samtliga index och ligger nu över eller betydligt över stadens genomsnitt. Svarefrekvensen uppgick till 95 procent, vilket indikerar ett högt engagemang bland medarbetarna. Samtidigt kvarstår vissa utvecklingsområden kopplade till arbetsförhållanden, såsom arbetsbelastning, återhämtning och organisatorisk tillit.

Både på kort och lång sikt bedöms stadsledningskontoret ha relativt god förmåga att säkerställa kompetensförsörjningen. Samtidigt kvarstår utmaningen med att försörja kontoret med specialistkompetens för vissa befattningar, vilket också bedöms öka något på sikt. Andelen medarbetare över 60 år är 18,8 procent, vilket kommer att påverka rekryteringsbehovet framåt.

För att utveckla grunduppdraget i takt med samhällsförändringarna ser stadsledningskontoret att det är fortsatt prioriterat att utveckla ledning och samordning i staden för att öka genomförandeförmågan av politiska beslut, utveckla arenor för dialog och gemensamma prioriteringar, utveckla uppföljningsprocessen och ärendebereidningen för att säkerställa att kvalitet och hållbarhetsperspektiv är vägledande i beslut och underlag. Stadsledningskontorets har också fortsatt fokus på att utveckla medarbetarskap, organisationskultur, god arbetsmiljö samt förvaltningens processer och organisation.

I avsnitt 5 styrinformation till nämnden slutrapporterar stadsledningskontoret 12 uppdrag till kommunstyrelsen och lämnar delrapportering i flera uppdrag för att beskriva status och omhändertagande av uppdragen.

Vidare redovisas i avsnitt 5 ett urval styrinformation till kommunstyrelsen som nämnd med pågående arbete och uppföljning av den egna verksamheten.

2 Väsentlig styrinformation till kommunledningen

2.1 Verksamhetens utveckling

2.1.1 Redovisning av resultat

Volymutveckling, personalvolymsutveckling samt nettokostnadsutveckling

	2025	2024	2023
Stadsledningskontoret			
Nettokostnadsutveckling (totala nettokostnader samt förändring)	318,3 mnkr (+8,4%)	293,6 mnkr (-5,9%)	311,9 mnkr (+1,4%)
Årsarbetare (totalt antal samt förändring)	240,6 (-1,2%)	243,4 (-3,67%)	252,7 (-1,7%)
Politisk organisation			
Nettokostnadsutveckling (totala nettokostnader samt förändring)	103,6 mnkr (-0,4%)	104,0 mnkr (+5,1%)	99,0 mnkr (+6,6%)
Årsarbetare (totalt antal samt förändring)	75,0 (+0,8%)	74,4 (+1,68%)	73,2 (-2,2%)

Nettokostnader och årsarbetartal hos kommunstyrelsen i posterna Personal- och kompetensförsörjning och fackliga förtroendemen i den "fackliga modellen" elimineras i tabellen. Utvecklingen redovisas uppdelat på stadsledningskontoret och den politiska organisationen.

För stadsledningskontoret har nettokostnaden under 2025 ökat med 24,6 mnkr, motsvarande 8,4 procent, jämfört med samma period föregående år. Ökningen förklaras dels av årliga löneökningar, dels av kostnader kopplade till flera nya eller utökade uppdrag. Det avser bland annat etablering av förutsättningar för AI, arbetet med Jämlikt Göteborg, krisberedskap och civilt försvar, LOV3 samt insatser för att motverka segregation. Därutöver har kostnader uppstått för granskningen av Förvaltnings AB Framtidens affär i Karlastaden.

Samtidigt har personalkostnaderna varit lägre än beräknat, då vissa tjänster ännu inte har tillsatts. Även personalomkostnadspålägget (PO-avgiften) har varit lägre än föregående år, vilket delvis har balanserat effekten av löneökningarna. Kontoret bedriver ett restriktivt och behovsprövat rekryteringsarbete där tillsättningar endast sker när det finns ett tydligt och väl underbyggt behov. Anställningsprövningen tillsammans med kommunstyrelsens presidium bidrar till kvalitetssäkrade beslut och en hållbar kompetensförsörjning. Detta har sammantaget lett till ett överskott i personalbudgeten

Årsarbetare är ett mått på arbetade timmar under ett år och beskriver utvecklingen i arbetad tid. Måttet påverkas bland annat av sjukfrånvaro, deltidsanställningar och tidpunkt för nyanställningar och motsvarar därför inte antalet anställda.

Under perioden har stadsledningskontorets personalvolym minskat med 2,8 årsarbetare, motsvarande 1,2 procent jämfört med föregående år. Minskningen förklaras av färre tjänster inom kommunikationsområdet, att två tjänster kopplade till Gemensam byggprocess (GBP) har överförts till stadsfastighetsförvaltningen samt av att kontoret tillämpar behovsprövning innan vakanta tjänster tillsätts.

Vid varje rekrytering analyseras vilken kompetens som bäst svarar mot verksamhetens uppdrag. Detta innebär att rekryteringsprocesser i vissa fall tar längre tid, men stärker kontorets långsiktiga förmåga att möta förändringar i omvärld, lagstiftning samt nationella och lokala uppdrag och beslut. Samtidigt har kontoret under hösten förstärkts med nio tjänster inom säkerhet och beredskap samt tre tjänster inom arbetsmiljö och arbetsrätt. Dessa rekryteringar får helårseffekt på årsarbetartalen från och med kommande år. Därutöver överfördes tre tjänster inom dataskyddsområdet från Intraservice till stadsledningskontoret under hösten 2024, vilket ökar årsarbetartalen under verksamhetsåret 2025.

För den politiska verksamheten har nettokostnaden under perioden minskat med 0,4 mnkr, motsvarande 0,4 procent, jämfört med föregående år. Ökade personalkostnader till följd av högre personalvolym och årliga löneökningar har motverkats av ett lägre personalomkostnadspålägg.

Under perioden har personalvolymen inom den politiska verksamheten ökat med 0,6 årsarbetare, vilket motsvarar en ökning med 0,8 procent jämfört med samma period föregående år.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Stadsledningskontoret har inte identifierat väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling i förhållande till fastställd planering att redogöra för.

2.2 Uppföljning av kommunfullmäktiges budgetmål

Stadsledningskontoret gör den samlade bedömningen av utvecklingen inom varje mål i Göteborgs Stads årsredovisning 2025 med utgångspunkt från alla nämnders och bolagsstyrelsernas rapportering. I detta avsnitt beskrivs utvecklingen med fokus på stadsledningskontorets eget arbete i grunduppdraget att driva, leda, samordna och följa upp stadens verksamheter för att nå god måluppfyllelse i Göteborgs Stad.

Det förvaltningsinterna perspektivet inom kompetensförsörjning och att anställda ska ha en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor följs upp i avsnitt 2.3 Väsentliga personalförhållanden.

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

Stadsledningskontoret har under året fortsatt stärka stadens arbete för jämlikhet, trygghet och delaktighet genom programstyrning, kunskapsstöd och samverkan med förvaltningar, bolag och externa aktörer.

Implementeringen av Göteborgs Stads program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2025-2030 inleddes i januari. Under året har stadsledningskontoret informerat om programmet i olika forum och påbörjat ett implementeringsarbete. En utlysning av medel för jämlikhetsfrämjande insatser bland medverkande förvaltningar har genomförts.

Inför ny avtalsperiod 2026-2028 har ett nytt centralt folkhälsoavtal mellan Göteborgs Stad och Västra Götalandsregionen tagits fram och beslutats av kommunstyrelsen. Avtalet ska stärka det lokala folkhälsoarbetet i stadens fyra socialnämnder.

Arbetet med barns och ungas rättigheter har fortsatt genom samordning av barnbokslutet och stärkt ungas inflytande. Valdeltagandet i ungdomsfullmäktige 2025 uppgick till 24,93 procent (11 386 röstande), det högsta sedan 2015.

Valdeltagande ökade i samtliga stadsområden. Nya insatser var gemensamma valdagar, riktad information via V-klass och postutskick samt ett påbörjat strategiarbete med berörda chefer. Inom arbetet med Agenda 2030 har ett fokus varit att integrera barns rättigheter i stadens hållbarhetsarbete. Inom klimatanpassningsplanen har analyser av konsekvenser för sårbara grupper fördjupats, särskilt avseende värmerisker, med fokus på jämlikhet och social hållbarhet. Äldreombudsmannen har under året lyft frågor om digital inkludering och minoriteters livsvillkor. Rapporten för 2025 utgör underlag för kommande insatser för ökad delaktighet, trygghet och jämlik service.

Arbetet med mänskliga rättigheter och aktiva åtgärder har stärkts genom en ny digital utbildning i normmedvetenhet och mänskliga rättigheter samt ett tecknat kollektivavtal mot kränkande särbehandling. Stadsledningskontoret har bidragit till att fördjupa Göteborgs stads arbete inom civil beredskap, i linje med Länsstyrelsens regionala strategi *Jämställt Västra Götaland 2024-2027*. Arbetet har omfattat kunskapshöjning och stöd till säkerhetschefer och samverkan med funktionsrättsrådet för att öka beredskapen utifrån ett jämlikhets- och rättighetsperspektiv.

Det brottsförebyggande arbetet utvecklas vidare i enlighet med lagstiftningen och stadens lägesbilder. Fokus ligger på utsatta områden, våld i nära relationer, barn och unga i riskzon, hot och hat mot minoritetsgrupper samt välfärdsbrottslighet. En stor del av arbetet sker i samverkan med polisen inom ramen för Trygg i Göteborg. Arbetet behöver fortsatt utvecklas för att bli mer samordnat och kunskapsbaserat, i takt med ny lagstiftning och ökat informationsflöde. Samverkan med civilsamhälle, näringsliv och akademi stärks successivt.

2.2.2 Segregationen i Göteborg ska brytas

Stadsledningskontoret har under året fortsatt arbeta med målet genom att driva, samordna och stödja stadens arbete genom fokusområdena socialt hållbar stadsplanering och bostadsförsörjning, områdessamverkan, likvärdighet i skolan, tillgång till arbete samt arbete mot diskriminering och möjligheter att mötas. Uppföljningen som presenterades för kommunstyrelsen kvartal fyra har utgått från dessa fokusområden och visar att staden har etablerat en gemensam riktning och lagt grunden för ett mer samordnat arbete. Stadsledningskontoret har regelbundet lyft behov av och förslag på prioriteringar i dialog med stadens direktörer, bland annat via ledarforum, utökat direktörsforum för sammanhållen stadsutveckling och en direktörsgruppering för kraftsamling Nordost.

Inom stadsledningskontoret har arbetet fokuserat på kunskapsstärkning och samverkan för att fler processer i staden ska bidra till målet, såsom lokalförsörjning, kompetensförsörjning och strategisk planering. Kontoret har även hållit föreläsningar för förvaltningar och bolag.

Stadsledningskontoret har gjort enskilda insatser för att stärka problemanalys och konsekvensbedömningar hos förvaltningar och bolag för att hitta rätt insatser. I detta arbete stärker stadsledningskontoret stadens kunskap om att segregationen är relationell och drivs av socioekonomiska skillnader såväl som stereotypa uppfattningar utifrån etnicitet samt känsla av tillhörighet. Stadens två konferenser om antisemitism och islamofobi inom ramen för Levande historia kunskapsstärker staden i arbetet mot rasism.

En utbildning och en intranätssida har tagits fram med syfte att bredare sprida kunskap om arbetet med att bryta segregationen. En serie digitala föreläsningar har även genomförts, med fortsättning under 2026.

Stadsledningskontoret har bidragit till stärkt samverkan såväl övergripande inom stadengemensamt forum för samverkan i kommungemensamma frågor, som i mer specifika processer inom fokusområdena, såsom motiverande insatser i grundskolan,

Tillsammansfestivalen och bostadsförsörjningsfrågor.

Stadsledningskontoret har även fortsatt sin externa samverkan med relevanta forskningsprojekt tillsammans med Göteborgs Universitet, Malmö Universitet och inom Urban Futures, samt i nätverk inom SKR och Boverket och i dialog med Fokus Järva och Uppsala kommun. Vidare har stadsledningskontoret deltagit i och arrangerat vänortsmöten på temat segregation med vänorterna Åbo, Århus och Bergen.

Förslag till riktlinje för mänskliga rättigheter och likvärdig service samt plan mot rasism har tagits fram under året och förankrats i civilsamhället, och förväntas bidra till måluppfyllelse.

2.2.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen

Stadsledningskontoret arbetar för måluppfyllelse genom Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 samt genom grunduppdraget, där kompetensförsörjningsfrågorna löpande följs upp och analyseras. Under året har flera aktiviteter inom planen genomförts eller vidareutvecklats.

För att stärka stadens långsiktiga chefsförsörjning har antalet platser i programmet Morgondagens chef utökats. Programmet har successivt skalats upp från 80 platser per år till 150 platser från och med 2026. Parallellt har en översyn av krav vid rekrytering till chefstjänster genomförts i syfte att bredda urvalet och möjliggöra för fler personer med potential att ta chefsuppdrag. Arbetet bedöms stärka stadens förmåga att möta ett ökande behov av chefer.

För att öka samsyn och framdrift i gemensamma kompetensförsörjningsutmaningar har lärande dialoger mellan verksamheter i staden genomförts, där ett tema var att bryta segregation i Göteborgs Stad. Arbetssättet bidrar till gemensamt lärande och utveckling över förvaltnings- och bolagsgränser.

Arbetet med att öka utvecklingstakten av digitala lösningar inom arbetsgivarområdet pågår. En pilot för digital signering har genomförts och avslutats, följt av utvärdering. Fortsatt arbete planeras utifrån utvärderingens resultat med målbild att digitala anställningsavtal införs i hela staden under nästa år. Parallellt pågår utveckling av en digital assistent samt utredning av möjligheterna att införa en digital avgångsenkät. Arbetet bedöms bidra till minskad administration, möjliggöra utveckling av verksamheten och därigenom stärka förutsättningarna för stadens kompetensförsörjning.

Inom ramen för arbetet med mentorskap och förlängt arbetsliv har befintliga mentorprogram i staden identifierats och följts upp. Erfarenheter visar att mentorskap kan bidra till att behålla och utveckla kompetens samt i vissa fall möjliggöra ett förlängt arbetsliv. Information och stöd till chefer och medarbetare har tagits fram inom ramen för planens aktiviteter.

För att klara dagens och morgondagens utmaningar arbetar Göteborgs Stad för att stärka ledarskapet. Det sker utifrån en kunskapsgrund med beprövade modeller och begrepp. Det gemensamma ledarskapet har under året fått spridning genom bland annat chefsutbildningar, introduktioner och Mötesplats Chef.

Delindex ledarskap i chefs- och medarbetarenkäten har utvecklats positivt sedan 2018 och bör vara ett resultat av stadens fleråriga arbete med ledarskapsutveckling. Svarsresultaten på de frågor i chefsenkäten som handlar om organisatoriska förutsättningar ligger fortfarande på en relativt låg nivå. Staden arbetar systematiskt med Chefoskopet vilket ändå bidrar till en positiv utveckling och ger stort fokus på förutsättningar för ett närvarande ledarskap.

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

Stadsledningskontorets arbetar för måluppfyllelse bland annat genom att leda och samordna arbetet med klimatanpassningsplanen, genom att samordna arbetet inom stora stadsutvecklingsprojekt och genom att stötta de stadsutvecklande nämnderna.

Uppdraget att leda och samordna stadens klimatanpassningsarbete har fokuserat på förvaltningar och bolags kartläggning av risker och sårbarheter med särskilt fokus på ökad kunskap kring sårbarhet för värme. I arbetet lyfts grönstrukturen som avgörande i klimatanpassning av staden. De fördjupade analyser som pågår inom geografiska fokusområden i klimatanpassningsplanen visar att brister i grönstrukturen ökar riskerna markant för sårbara grupper i befolkningen vid värmebölja. Stadsledningskontoret deltar i stadens grönstrategiska forum och för kunskapshöjning kring kopplingen mellan klimatanpassning och grön och robust stad.

Kunskapsutbyte kring analyser och metodutveckling för skyfall och värme sker löpande inom storstadssamarbetet och bidrar till ett effektivare arbete när kommunerna samarbetar och delar erfarenheter.

De regionala och mellan-kommunala utmaningarna kopplat till klimatanpassning har kartlagts tillsammans inom Göteborgsregionen (GR) som underlag för fortsatt påverkansarbete på nationell nivå kring behov av bättre regional samordning i frågorna, bland annat i dialog med SKR. Parallellt har staden inom GR-nätverket drivit på för att starta ett mellan-kommunalt samarbete kring klimatanpassning av Säveån utifrån ett avrinningsområdesperspektiv. Genom EU-missionen för klimatanpassning har kontoret även tagit del av utvecklingsstöd för genomförande av klimatanpassningsplanen.

Efter beslut i kommunfullmäktige för fördjupad planering av högvattenskyddet längs delar av Göta Älv finns det bättre förutsättningar för att bedriva en utvecklad uppsikt av arbetet med högvattenskydd.

Stadsledningskontoret stöttar de stadsutvecklande förvaltningarna på flera sätt bland annat i beredning av ärenden och dialog kring förvaltningarnas utveckling av gemensamma nyckeltal.

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

Stadsledningskontoret driver i första hand arbetet för ökad måluppfyllelse utifrån fastställd styrning och följer utvecklingen av styrningen genom att följa upp förvaltningar och bolag och ge kommunstyrelsen styrinteraktion.

Inom uppföljningsprocessen har kontoret samarbetat med miljöförvaltningen bland annat gällande rapportering av status på nämnders och styrelser miljöledningssystem. Dialogerna stärker den gemensamma förståelsen för området samtidigt som det innebär att förvaltningarna tillsammans kan förbättra processen för stadens uppföljningsinformation för miljö och klimat.

År 2025 har kommunstyrelsen svarat på drygt tio remisser till departement eller statliga verk inom miljö- och klimatområdet. Motsvarande antal föregående år var cirka sju. Vidare har kontoret hanterat ett stort antal remisser som har skickats vidare till förvaltningar och bolag för att direkt besvaras av dem. Kontoret bidrar på så sätt till att förbättra förutsättningarna för genomförande av nya lagar och regler i Göteborg. Inom ärendeprocessen har kontoret haft dialog med beredande förvaltningar och bolag vid exempelvis revidering av styrande dokument såsom stadens miljö- och klimatprogram.

Stadsledningskontoret har bidragit till måluppfyllelse genom att vara drivande i att få till den statliga klimatanpassningsutredningen som levererat sitt betänkande i maj och fört en aktiv dialog om innehållet i samverkan med storstäderna. Kontoret har berett och lämnat stadens remissvar.

Samordningsuppdraget inom klimatanpassning är också ett exempel på hur stadsledningskontoret arbetar med att samordna staden för ökad måluppfyllelse. Den kontinuerliga dialogen med nätverket för klimatanpassningsplanen innebär att kontoret både har en aktuell bild av framdriften i arbetet med planen och har möjlighet att anpassa samordningsrollen utifrån läget för en ökad genomförandetakt av planen.

I augusti beslutade stadsledningskontoret om en uppdaterad intern miljöhandlingsplan. En av åtgärderna i planen gäller en uppdaterad anvisning för ekologiska dimensionen i tjänsteutlåtande. Syftet med de utvecklade stödtexterna som har tagits fram under året är att förbättra och stärka de politiska beslutsunderlagen inom den ekologiska dimensionen.

Ett av uppdragen från kommunfullmäktige till kommunstyrelsen rör implementering av klimatbudget. Stadsledningskontoret har i nära samarbete med miljöförvaltningen påbörjat att utveckla en modell för klimatbudget. Inriktningen är att modellen ska komplettera och stärka stadens befintliga styrning för att visualisera och öka takten i klimatarbetet. Under hösten har fokus legat på att ta fram förslag på hur en klimatbudget kan utformas i Göteborgs Stad, för att kunna presenteras för politisk behandling första halvåret 2026.

2.2.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov

Stadsledningskontoret bidrar främst till ökad måluppfyllelse genom det arbete som utgår från fastställd styrning. Stadsledningskontoret ansvarar för att följa utvecklingen av hur göteborgarnas behov av välfärd tillgodoses och lämna styrinformation till kommunstyrelsen. I uppföljningen och uppsikten beaktas särskilt att välfärdsnämnderna i sitt arbete innefattar hela staden och via samverkan säkrar befolkningsperspektivet.

Under 2025 har stadsledningskontoret tagit fram ett förslag till riktlinje för stadens arbete med mänskliga rättigheter. Underlaget överlämnades i december för beslut i kommunstyrelsen.

I syfte att ge kommunstyrelse och kommunfullmäktige underlag för styrning så att resurser till välfärden anpassas och fördelas utifrån förändrade behov, följs den demografiska utvecklingen kontinuerligt. Ett exempel är förslaget till ny resursfördelningsmodell för socialnämnderna som kommunfullmäktige fattade beslut om i samband med budgeten den 6 november 2025. Modellen som har tagits fram av stadsledningskontoret utifrån uppdrag i kommunfullmäktiges budget för 2025, har anpassats så att fördelningen bättre speglar socialnämndernas behov. Varje delmodell i resursfördelningsmodellen uppdateras årligen för att möta förändrade behov i staden.

En välfärd som möter göteborgarnas behov är beroende av att staden har ändamålsenliga lokaler samt rätt kompetens i verksamheterna. Stadsledningskontoret följer och sammanställer årligen stadens lokalförsörjningsplaner samt följer utvecklingen av kompetensförsörjningsbehovet.

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

Stadsledningskontoret arbetar för måluppfyllelse genom Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 samt genom grunduppdraget, där arbetsmiljö- och

villkorsfrågor löpande följs upp och analyseras.

Inom ramen för stadens plan för kompetensförsörjning har aktiviteten *Friska och hälsosamma arbetsplatser utifrån krav och resurser* genomförts med syfte att förbättra arbetsmiljön och minska sjukfrånvaron. Uppföljning har genomförts och lärdomar tas vidare i det fortsatta arbetet med att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet i samverkan med förvaltningar och bolag.

Ohälsosam arbetsbelastning och brist på återhämtning är fortsatt återkommande utmaningar i stadens verksamheter. För att stärka det förebyggande arbetet erbjuds fördjupningsutbildning och handledarstöd till förvaltningar och bolag. Under året har även stadens uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder utvecklats för att ge ökad tydlighet och bättre underlag för analys och dialog.

Arbetsmiljöarbetet stärks genom tecknandet av ett kollektivavtal om kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Stadsledningskontoret har under året stöttat och förberett införandet i förvaltningarna genom informations- och utbildningsinsatser. HR-specialister och huvudskyddsombud har fortsatt erbjudits utbildningar i Faktaundersökning, som används för att undersöka allvarliga arbetsmiljöproblem så som kränkande särbehandling och trakasserier.

För att stärka stadens förmåga att erbjuda en inkluderande och hållbar arbetsmiljö har ett uppdrag genomförts med fokus på att förbättra förutsättningarna för medarbetare med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF). Arbetet har identifierat behov av ökad kunskap och förståelse, en mer hållbar arbetsmiljö samt bättre förutsättningar för individuella anpassningar. Insatserna bedöms bidra till förbättrade arbetsvillkor för medarbetare med NPF och för arbetsmiljön i stort. Sammantaget bedöms arbetet bidra till ökad systematik, tydlighet och långsiktighet i stadens arbete med arbetsmiljö och arbetsvillkor.

Under året har stadsledningskontoret arbetat med analys, uppföljning och stöd till förvaltningar inom lönebildning, i syfte att säkerställa en sammanhållen, jämställd och konkurrenskraftig lönestruktur. Ett nytt lönepolitiskt ställningstagande har beslutats, styrningen inför kommande löneöversyner har tydliggjorts och den kommuncentrala löneöversynen har genomförts.

I enlighet med kommunfullmäktigebeslut arbetar förvaltningar och bolag med att utveckla chefers organisatoriska förutsättningar med stöd av Chefoskopet. Arbetet syftar till att stärka chefers arbetsmiljö och möjliggöra ett mer närvarande ledarskap. Stadsledningskontoret stödjer genomförandet och arbetet följs upp genom följeforskning.

2.3 Väsentliga personalförhållanden

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

	2025	2024	2023
Total sjukfrånvaro (%)	4,0%,	2,4%	2,3%
Förvaltningsextern personalomsättning (%)	8,4 %	8,7%	9,5%
Antal årsarbetare	240,6	243,4	252,7

Nyckeltal för sjukfrånvaro och personalomsättning anges för basverksamheten, vilket exkluderar temporär verksamhet, personal och kompetens, kommunövergripande verksamhet och politisk verksamhet. Årsarbetare i denna tabell omfattar tjänstepersoner på stadsledningskontoret.

Sjukfrånvaron har ökat från 2,4 % till 4,0 %, det är den långa sjukfrånvaron som ökat.

Stadsledningskontoret har fortfarande låg sjukfrånvaro, och är en liten förvaltning där några längre sjukfall i hög grad påverkat statistiken för 2025.

Göteborgs Stad totalt och yrkesgruppen handläggare i staden har minskat sin sjukfrånvaro till 7,8% respektive 3,9 %.

Personalomsättningen har minskat, 2025 avslutade totalt 19 tillsvidareanställda medarbetare sin anställning. Av dessa var 5 pensionsavgångar, 7 gick till en annan förvaltning, 7 var extern avgång på egen begäran. I jämförelse med föregående år har pensionsavgång och extern avgång på egen begäran minskat medan avgång till annan förvaltning ökat.

Stadsledningskontorets personalvolym har under perioden minskat med 2,8 årsarbetare, motsvarande 1,2 procent jämfört med föregående år. Minskningen förklaras av färre tjänster inom kommunikationsområdet, att två tjänster kopplade till Gemensam byggprocess (GBP) övergått till stadsfastighetsförvaltningen under hösten och av att kontoret gjort noggranna behovsprövningar innan vakanta tjänster tillsatts. Samtidigt förstärktes kontoret under hösten med nio tjänster inom säkerhet och beredskap samt tre tjänster inom arbetsmiljö och arbetsrätt. Dessa rekryteringar kommer att påverka årsarbetartalen med helårseffekt från och med nästa år. Tre tjänster inom dataskyddsområdet tillkom också under hösten 2024, vilket ökat årsarbetartalen för 2025.

2.3.2 Analys av situationen inom HR-området

Övergripande läge

Stadsledningskontoret har sammantaget ett fortsatt gott personal- och verksamhetsläge. Sjukfrånvaron är låg, även om en ökning har noterats till följd av ett mindre antal längre sjukdomsfall. Intresset för att arbeta i förvaltningen är fortsatt stort, vilket bidrar till goda förutsättningar för kompetensförsörjning och utveckling inom förvaltningens uppdrag.

Under året har stadsledningskontoret haft möjlighet att förstärka och vidareutveckla kompetensen inom flera prioriterade områden, bland annat säkerhet och beredskap samt arbetsgivarfrågor. Samtidigt kvarstår vissa utvecklingsområden kopplade till arbetsförhållanden, såsom arbetsbelastning, återhämtning och organisatorisk tillit. Dessa frågor har identifierats i årets medarbetarundersökning, som samtidigt visar på en positiv förflyttning jämfört med 2024. Utvecklingsområdena inom arbetsförhållandena omhändertas genom förvaltningens arbetsmiljömål samt i avdelningarnas eller områdenas verksamhetsplaner.

Den årliga uppföljningen av stadsledningskontorets plan för kompetensförsörjning, som utgår från Göteborgs Stads kompetensförsörjningsplan 2024-2026, visar att arbete pågår inom samtliga identifierade aktivitetsområden. Stadsledningskontorets aktiviteter är kopplat till de fokus- och aktivitetsområden som staden pekat ut.

Utveckling inom HR-området

Medarbetarundersökningen 2025 visar på fortsatt positiv utveckling av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Stadsledningskontorets värden har ökat inom samtliga index och ligger nu över eller betydligt över stadens genomsnitt. Svarsfrekvensen uppgick till 95 procent, vilket indikerar ett högt engagemang bland medarbetarna.

Indexet för hållbart medarbetarengagemang samt frågeområdet Vår arbetsplats har ökat med två respektive tre enheter och uppgår nu till 84 respektive 82. Hållbart medarbetarengagemang är ett mått på medarbetarnas motivation och förutsättningar att bidra till verksamhetens uppdrag och mål, medan Vår arbetsplats ger en samlad bild av

hur medarbetarna uppfattar sin arbetsplats. Forskning visar att ett högt värde inom detta område har ett positivt samband med bland annat ökat välmående, initiativförmåga och kvalitet i arbetet.

Stadsledningskontorets arbete med friskfaktorer utgör en central del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Faktorer såsom tydligt ledarskap, ansvarstagande medarbetarskap, delaktighet, god samverkan, meningsfulla arbetsuppgifter och möjlighet till kompetensutveckling bidrar till ett högt medarbetarengagemang och en hållbar arbetsmiljö. De positiva resultaten i medarbetarundersökningen, den låga sjukfrånvaron samt intresset för att arbeta i förvaltningen indikerar att dessa friskfaktorer har en tydlig effekt. Genom fortsatt fokus på balans mellan krav och resurser, återhämtning och organisatorisk tillit skapas goda förutsättningar för både verksamhetens långsiktiga utveckling och medarbetarnas hälsa.

Förvaltningens effektiva och strukturerade rekryteringsprocesser har möjliggjort tillsättning av lediga tjänster med kvalificerade medarbetare. Endast i undantagsfall har rekryteringsprocesser behövt startas om, främst inom områden där konkurrensen på arbetsmarknaden är särskilt hög, exempelvis inom områdena juridik samt säkerhet och beredskap.

Under 2025 har fördjupad dialog om stadsledningskontorets samverkansorganisation förts inom den förvaltningsövergripande samverkansgruppen (FSG). I samarbete med de fackliga organisationerna har detta resulterat i en ny samverkansöverenskommelse som träder i kraft den 1 januari 2026. Överenskommelsen innebär att den lokala samverkansgruppen (LSG) avvecklas och att samtliga samverkans- och skyddskommittéfrågor hanteras inom FSG. Intentionen för 2026 är att även inrätta en särskild samverkansgrupp för rekrytering (SSG rekrytering), med fokus på chefsrekryteringar och andra strategiskt viktiga tjänster.

Stadsledningskontoret har fortsatt att utveckla sitt säkerhetsarbete, där även arbetet med att motverka otillåten påverkan ingår. Vidare har en kartläggning av chefernas organisatoriska förutsättningar genomförts med hjälp av verktyget Chefoskopet. Kartläggningen har resulterat i en handlingsplan med tillhörande aktiviteter. Detta i syfte att ytterligare stärka ledarskapet och därigenom även medarbetarskapet.

Möjlighet att utföra grunduppdraget

Stadsledningskontorets förutsättningar för att klara grunduppdraget bedöms som goda, med fortsatt fokus på medarbetarskap, organisationskultur, god arbetsmiljö samt förvaltningens processer och organisation. Både på lång och kort sikt bedöms stadsledningskontoret ha relativt god förmåga att säkerställa kompetensförsörjningen. Samtidigt kvarstår utmaningen med att försörja kontoret med viss specialistkompetens och strategisk höjd i vissa befattningar, vilket också bedöms öka något på sikt. Andelen medarbetare över 60 år är 18,8 procent, vilket kommer att påverka rekryteringsbehovet framåt.

2.4 Ekonomisk uppföljning

2.4.1 Analys av årets utfall - Nämnd

Resultatredovisning i sammandrag

Belopp i mnkr	Utfall	Budget	Avvikelse	Prognos aug	Utfall fg år
Intäkter	126,5	129,0	-2,5	127,1	134,0
Kostnader	-556,9	-601,0	44,2	-574,3	-543,0

Kommunbidrag	399,9	399,9	0,0	399,9	395,4
Kommuninterna bidrag	52,3	72,2	-19,9	66,8	42,1
Resultat	21,8	0,0	21,8	19,5	28,6
Eget kapital	29,8				36,6

Kommunstyrelsens budget 2025 innehåller en fördelning av den ekonomiska ramen på 399,9 mnkr på de två delar som utgör kommunstyrelsen, det vill säga stadsledningskontorets verksamhet och den politiska verksamheten. Periodens resultat för kommunstyrelsen är ett överskott på 21,8 mnkr. Stadsledningskontorets del av detta överskott är 17,3 mnkr och den politiska verksamheten står för 4,5 mnkr av överskottet.

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

Stadsledningskontorets verksamhet

Resultatet för stadsledningskontoret uppgår till 17,3 mnkr med en positiv avvikelse gentemot budgeten med 17,3 mnkr. Periodens positiva avvikelse beror i huvudsak på personalvakanser under perioden. Kontoret genomför behovsprövningar innan vakanta tjänster tillsätts. Alla rekryteringar föregås av analyser av vilken kompetens som krävs för att möta ett uppdrag som förändras i takt med omvärlden. Arbetssättet har fokus på att säkerställa rätt kompetens på lång sikt och bidrar därmed till en hållbar kompetensförsörjning, även när detta innebär längre rekryteringstider. Anställningsprövningen tillsammans med kommunstyrelsens presidium bidrar till välgrundade och kvalitetssäkrade beslut samt en hållbar kompetensförsörjning.

Avvikelsen beror också på förskjutningar i tidplaner för vissa uppdrag och att kostnader för vissa uppdrag inte har upparbetats lika mycket som budgeterat. Medel motsvarande 1,9 mnkr för uppdraget Språkkartläggning av barns ordförråd har inte kunnat användas under året. Ett förslag på hur uppdraget kan genomföras har tagits fram som kräver godkännande av etikprövningsmyndigheten innan uppstart är möjlig. Se vidare redovisning av status i uppdraget under rubriken uppdrag stadsledningskontoret delrapporterar till kommunstyrelsen.

I maj 2025 beslutade kommunfullmäktige om kompletteringar i budgeten där budgeten för kommunstyrelsen ökade bland annat med 2,0 mnkr för uppdraget klimakteriesatsning i stadens verksamheter. Då upphandling av nya ramavtal för företagshälsovård (FHV) dragit ut på tiden har bedömningen varit att avvakta med inköp av insatser tills nya avtal träder i kraft. Därför har medel motsvarande 2,0 mnkr för uppdraget inte kunnat användas under året. Se vidare redovisning av status i uppdraget under rubriken uppdrag stadsledningskontoret delrapporterar till kommunstyrelsen.

Analys av nettokostnadsutvecklingen jämfört med föregående år redovisas i avsnitt 2.1.1

Helårsresultatet på 17,3 mnkr för stadsledningskontoret står nästan i paritet med den prognos som lämnades i delårsrapporten i augusti på 17,0 mnkr.

Politisk verksamhet

Resultatet för den politiska verksamheten uppgår till 4,5 mnkr med en positiv avvikelse gentemot budgeten med 4,5 mnkr. Den positiva avvikelsen förklaras i huvudsak av lägre personalkostnader än budgeterat. Årliga löneökningar har motverkats av ett lägre personalomkostnadspålägg.

Verksamhetsmedel har heller inte upparbetats lika mycket som budgeterat.

Analys av nettokostnadsutvecklingen jämfört med föregående år redovisas i avsnitt 2.1.1.

I delårsrapporten i augusti prognostiserades ett överskott på 2,5 mnkr. Avvikelsen mot augustiprognosen beror huvudsakligen på att budgeten för verksamhetsmedel inte har upparbetats lika mycket som då prognostiserades.

Personal- och kompetensförsörjning (finansieras av kommuncentrala poster)

Intäkter och kostnader uppgår till 8,5 mnkr vilket motsvarar en budgetavvikelse på 7,0 mnkr jämfört med budget (15,5 mnkr). Kostnaderna för Personal- och kompetensförsörjning är lägre än budget. Eftersom kostnaderna täcks av kommuninterna bidrag påverkar det inte resultatet för kommunstyrelsen.

Fackliga förtroendemän (faktureras)

Intäkter och kostnader uppgår till 77,4 mnkr vilket motsvarar en budgetavvikelse på 0,3 mnkr jämfört med budget (77,1 mnkr). Posten bidrar till avvikelse vid jämförelse med budgeten men eftersom kostnaderna finansieras via intäkter från andra nämnder i staden påverkar inte posten resultatet för kommunstyrelsen.

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

Kommuncentral post (Belopp i mnkr)	Utfall	Budget	Avvikelse
LOV3	32,1	34,0	-1,9
Krisberedskap och civilt försvar	2,9	4,0	-1,1
Whistleblower utredningar	0,4	0,7	-0,3
Etablera förutsättningar för AI	5,0	5,0	0,0
Arenauppdraget	3,4	10,0	-6,6
Jämlikt Göteborg	0,0	3,0	-3,0
Personal- och kompetensförsörjning	8,5	15,5	-7,0

Kostnaderna för uppdraget Etablera förutsättningar för AI var under 2025 9,6 mnkr, 5,0 mnkr finansieras via avrop från kommuncentrala poster och resten via ram.

Kostnaden för uppdraget Jämlikt Göteborg samt delar av kostnaden för Arenauppdraget har under 2025 kunnat rymmas inom ram.

2.4.3 Uppföljning av erhållna statsbidrag

Specialdestinerat/riktat statsbidrag	Erhållen ersättning och/eller uppbokad fordran avseende 2025 (tkr)	Speckod (obligatoriskt)	Bidragsgivare (tex Skolverket)
Finskt förvaltningsområde	1 826	9081	Länsstyrelsen
MSB-medel	23 199	9082 och 9083	Myndigheten för samhällsskydd och beredskap och Länsstyrelsen

2.5 Värdering av eget kapital

En nämnd ska årligen i samband med bokslutet värdera den egna verksamheten utifrån ett risk- och väsentlighetsperspektiv och motivera rimlig nivå på det egna kapitalet. Enligt stadens rekommenderade nivåer för eget kapital bör kommunstyrelsens nivå ligga i intervallet 9,0 mnkr till 11,0 mnkr. Kommunstyrelsens bokslut innehåller verksamheter av olika karaktär och med olika risker. I basverksamheten finns den politiska organisationen och tjänstepersonsorganisationen på stadsledningskontoret. Dessutom finns tidsbegränsade uppdrag och projekt med varierande omfattning från år till år. Vid värdering av nämndrisken exkluderas kommuncentrala poster och samordningsuppdrag där stadsledningskontoret har full intäktsfinansiering. Mot bakgrund av nämndrisken har kommunstyrelsen årligen beslutat att rimlig nivå för eget kapital hos kommunstyrelsen är 8,0 mnkr. För kommunstyrelsen kan finansieringsbehov av eget kapital uppstå för puckerlkostnader och omställning, vid överföring av verksamhet och vid minskade ramar. Omfattande uppdrag från kommunfullmäktige och kommunstyrelsen och förseningar som sträcker sig över årsskiften i uppdrag med tidsbegränsad finansiering är annars de främsta motiven för kommunstyrelsen att besluta om användning av eget kapital. Det egna kapitalet uppgår till 29,8 mnkr i bokslutet 2025. För att komma till nivå 8,0 mnkr i eget kapital kommer kommunstyrelsen i bokslutsberedningen för 2025 att återredovisa överskottet på 21,8 mnkr.

Belopp i mnkr	Årets resultat	Eget kapital
Ingående eget kapital 2025		36,6
Kommunstyrelsens bokslutsberedning 2024		-28,6
Summa ingående eget kapital 2025 efter bokslutsberedning		8,0
Kommunstyrelsens bokslut - årets resultat 2025	21,8	
varav stadsledningskontoret	17,3	
varav den politiska verksamheten	4,5	
Utgående eget kapital 2025		29,8
Förslag till återredovisning av eget kapital för överskott hos kommunstyrelsen		-21,8
Utgående eget kapital efter återredovisning i bokslutsberedningen för 2025		8,0

3 Bokslut

3.1 Sammanfattande analys

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

Periodens resultat för kommunstyrelsen är ett överskott på 21,8 mnkr. Stadsledningskontorets del av detta överskott är 17,3 mnkr och den politiska verksamheten står för 4,5 mnkr av överskottet. Överskotten beror huvudsakligen på personalvakanser under året och att medel för uppdrag inte har kunnat användas under året eller inte har upparbetats lika mycket som budgeterat.

Kostnaderna 2025 är totalt sett 44,1 mnkr lägre än budgeterat. Avvikelsen beror i huvudsak på personalvakanser. Kontoret gör noggranna behovsprövningar innan vakanta tjänster tillsatts. Vid varje rekrytering analyseras vilken kompetens som bäst svarar mot verksamhetens uppdrag. Det är viktigt att säkerställa rätt kompetens, även om det innebär att rekryteringarna tar längre tid. Detta leder till lägre kostnader för kontoret. Avvikelsen beror också på förskjutningar i tidplaner för vissa uppdrag och att kostnader för vissa uppdrag inte har upparbetats lika mycket som budgeterat.

Hyses- och fastighetskostnaderna har varit högre än budgeterat huvudsakligen på grund av kostnader kontoret har haft för tillhandahållandet av en programlokal för Arenauppdraget. Dessa hyreskostnader hade kontoret inte budgeterat för.

Kostnaderna har också påverkats positivt av att medel för personal- och kompetensförsörjningsanslaget inte har använts som budgeterat.

Avropet från de kommuncentrala posterna (kommuninterna bidrag) är lägre än budgeterat huvudsakligen på grund av lägre avrop gällande Personal- och kompetensförsörjning samt att vissa kostnader har finansierats via tilldelad budgetram än via avrop från kommuncentrala poster.

Analys av nettokostnadsutvecklingen jämfört med föregående år redovisas i avsnitt 2.1.1.

3.2 Resultaträkning

	Bokslut 2025	Budget 2025	Avvikelse	Bokslut 2024	Bokslut 2023
Intäkter	126,5	129,0	-2,5	134,0	125,9
Summa verksamhetens intäkter	126,5	129,0	-2,5	134,0	125,9
Personalkostnader	-360,6	-380,5	19,9	-367,3	-359,4
Hyses- och fastighetskostnader	-53,5	-52,7	-0,8	-53,3	-48,4

Övriga verksamhetskostnader	-142,8	-167,9	25,1	-122,4	-166,4
Summa verksamhetens kostnader	-556,9	-601,0	44,1	-543,0	-574,1
Verksamhetens nettokostnader	-430,4	-472,1	41,7	-409,0	-448,2
Kommunbidrag	399,9	399,9	0,0	395,4	386,5
Kommuninterna bidrag	52,3	72,2	-19,9	42,1	76,1
Summa kommuninterna fördelningar	452,2	472,1	-19,9	437,6	462,6
Finansnetto	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Resultat	21,8	0,0	21,8	28,6	14,4

4 Övrig uppföljning till kommunledningen

4.1 Utvärdering av system för styrning, uppföljning och kontroll

4.1.1 Kort ingress

Nämnden ska varje år följa upp och förbättra effektiviteten i sitt system för styrning, uppföljning och kontroll och i samband med årsrapporten redovisa resultatet av uppföljningen. Nämnden ska också göra en samlad bedömning av om systemet fungerar på ett betryggande sätt enligt Göteborgs Stads riktlinje för styrning, uppföljning och kontroll.

Bedömning

Stadsledningskontorets samlade bedömning är att systemet för styrning, uppföljning och kontroll fungerar på ett tillräckligt betryggande sätt.

4.1.2 Uppföljningsfråga

Uppföljningsfråga	Kommentar
Sammanfattande bedömning <i>Sammanfatta de viktigaste iakttagelserna från er utvärdering genom att redovisa era styrkor respektive förbättringsområden i förhållande till riktlinjens krav på systematik. Kommentera även kort eventuella åtgärder ni vidtagit med anledning av förra årets iakttagelser.</i>	Stadsledningskontoret har under flera år prioriterat insatser och åtgärder inom de områden riktlinjen pekar ut som viktiga för att styra mot måluppfyllelse och kunna fullgöra och utveckla grunduppdraget. Stadsledningskontoret bedömer att det är en styrka som ger uthållighet och ökar förmågan att samlat kunna leda, samordna och följa upp stadens verksamheter i en tid när samhällsutvecklingen ställer höga krav på omställning och samordning. Stadsledningskontoret har god svarsfrekvens, positiv utveckling och goda resultat i medarbetarundersökningen vilket ökar förutsättningarna att utveckla organisation, kultur, kompetens och riskhantering i takt med förändringarna i samhället. Att fortsätta utvecklingsarbetet och prioritera åtgärder som utvecklar kontorets och stadens genomförandeförmåga är fortsatt ett prioriterat förbättringsområde under kommande år.

4.2 Brukar-/kundorienterad kvalitetsledning

Riktlinjen för styrning, uppföljning och kontroll innehåller bestämmelser om systematisk kvalitetsledning med fokus på de verksamheten riktar sig till.

Nämnd/bolagsstyrelse ska tillse att organisationen har systematiska arbetssätt för att identifiera, systematisera och integrera lärdomarna till en del av beslutsfattande i planering, uppföljning och utveckling av verksamheten.

Kvalitetsledning är nära sammankopplat med arbetet i avsnittet ovan som avser effektiva system och systematik för styrning, uppföljning och kontroll. För att minska kvalitetsbrister fortsätter stadsledningskontoret att utveckla ledning och samordning i staden för att öka genomförandeförmågan av politiska beslut, utveckla arenor för dialog och gemensamma prioriteringar, utveckla uppföljningsprocessen och ärendeberedningen för att säkerställa att kvalitet och hållbarhetsperspektiv är vägledande i beslut och underlag.

Kommunstyrelsen styr i stor utsträckning stadsledningskontorets löpande arbete genom att ge uppdrag att ta fram beslutsunderlag för att förändra och utveckla Göteborg för boende, besökare och näringsliv. Detta arbete är prioriterat och är en viktig del i att motverka kvalitetsbrister. Att utveckla och förbättra styrning och resurssättning av uppdrag är också ett prioriterat område.

För att förebygga kvalitetsbrister arbetar också stadsledningskontoret systematiskt med kompetensplanering för att behålla, utveckla och anställa rätt kompetens för att utveckla arbetssätt och leverans i grunduppdraget med den kvalitet kommunstyrelsen förväntar sig.

4.3 Uppföljning av antal medarbetare per chef

Antal medarbetare - per intervall (se anvisning)	Antal chefer	Kommentar
-19	17	Ingen chef hade enligt statistiken i november 2025 fler än 19 direktrapporterande medarbetare. Två chefer har fler än 19 budgeterade tjänster och vid full bemanning har cheferna mellan 20–25 medarbetare.
20-25		
26-30		
31-40		
41-50		
51 -		

5 Styrinformation till nämnden

5.1 Grunduppdrag

5.1.1 Uppdrag från kommunfullmäktiges budget

Uppdrag från budget är prioriterade att omhänderta skyndsamt. Alla uppdrag är omhändertagna och de uppdrag som inte är slutredovisade har delredovisats och uppgifter om beräknad slutredovisning redovisas i uppföljningsportalen, löpande 6-månaders lista och planerad slutredovisning redovisas även i det årliga budgetärendet till kommunstyrelsen.

Uppdragen i avsnitt 5.1.1.1 överlämnas i årsrapporten till kommunstyrelsen som nämnd för godkännande. Om kommunstyrelsen beslutar att förklara uppdragen genomförda i nämnden redovisas de när det är aktuellt vidare till kommunfullmäktige inom ramen för Göteborgs Stads uppföljningsstruktur.

I avsnitt 5.1.1.2 gör stadsledningskontoret en delredovisning till kommunstyrelsen som nämnd för kännedom. Uppdragen kommer att redovisas till kommunstyrelsen för godkännande vid senare tillfälle.

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

**Kommunstyrelsen får i uppdrag att säkerställa att ett kollektivavtal mot kränkningar och trakasserier tecknas under 2023.
Budget 2023, ärende SLK-2023-00972 (1443/22)**

Ett kollektivavtal mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i arbetslivet har tecknats. Avtalet träder i kraft den 1 april 2026. Uppdraget bedöms därmed vara genomfört och hanteras därefter inom ordinarie verksamhet.

**Kommunstyrelsen och inköps- och upphandlingsnämnden får i uppdrag att utarbeta och införa ett kommungemensamt arbetssätt för hur inköpskostnader ska redovisas av nämnder och bolagsstyrelser.
Budget 2025, ärende SLK-2025-00254**

Stadsledningskontoret samt inköp och upphandlingsförvaltningen har belyst uppdraget utifrån dels ett redovisningsperspektiv, dels ett inköpsperspektiv.

Inköps- och upphandlingsförvaltningen har utifrån en vedertagen metod ett upparbetat arbetssätt för att följa upp stadens inköp i en Spend-rapport. Initialt togs Spendrapporten fram på stadenövergripande nivå och har levererats under flera år, men sedan 2025 har det även möjliggjorts för lokala rapporter för respektive förvaltning och bolag.

Arbetssättet med lokala rapporter är i sin linda men inköps- och upphandlingsförvaltningen ser att det finns potential att utveckla arbetet ytterligare. Arbetssättet understödjer det fullmäktigeuppdrag som är riktat till samtliga nämnder och bolagsstyrelser om att analysera sina inköp under 2025 samt 2026, och förvaltningen bedömer att detta bör vara årligen återkommande.

Stadsledningskontoret ansvarar för stadens redovisningsmodell. Redovisningsmodellen omfattar redovisning av både intäkter och kostnader. Modellen bygger på flerdimensionell redovisning och obligatoriska koddelar för att kunna ge en rättvisande

bild av verksamheten för olika intressenter samt för att uppfylla lagkrav. Tillämpningen av modellen är också viktig för den uppföljning och styrning som sker centralt samt lokalt i respektive nämnd och bolagsstyrelse. Utifrån kodningen kan till exempel en resultaträkning tas ut per ansvarsnivå eller per förvaltning och även för kommunen som helhet. En resultaträkning kan tas ut på kontonivå och visa till exempel konto för konsulttjänster, köp av verksamhet eller livsmedel.

Som ovan nämns handlar redovisningsmodellen om faktiska intäkter och kostnader, medan Spendrapporten speglar de inköp som gjorts innevarande år. De två modellerna kompletterar således varandra och ger förvaltningar och bolag förutsättningar att arbeta systematiskt med att analysera inköpskostnader.

Stadsledningskontoret bedömning är att uppdraget är omhändertaget och kan förklaras fullgjort.

5.1.1.2 Uppdrag stadsledningskontoret delrapporterar till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen får i uppdrag att förstärka arbetet mot antisemitism och islamofobi inom ramen för "Levande historia".

Budget 2024, ärende SLK-2023-01043

Att förstärka arbetet mot antisemitism och islamofobi innebär att stadsledningskontoret bidrar till ökad kunskap, bättre stöd, förstärkt kommunikation och synliggörande, stärkt samverkan och samordning. Stadsledningskontoret har gett Göteborgsregionen FoU i Väst i uppdrag att genomföra en digital enkät under juni-september vars syfte är att undersöka upplevelser av tillit, trygghet, tillhörighet, delaktighet och utsatthet hos muslimer i Göteborg. Staden har behov av kunskap om utsatthet för islamofobi men också ur ett bredare perspektiv som belyser levnadsvillkor för muslimer i Göteborg. Kunskapen och resultaten från studien kommer till kommunstyrelsen i form av en rapport under våren 2026. Leveransen har blivit framflyttad på grund av resursbrist hos FoU i Väst. Underlaget planeras omhändertas inom arbetet med ovanstående uppdrag samt uppdragen om att bryta segregationen, trygghetsarbetet och lokala lägesbilder, arbetet med målgruppsanalyser inom mänskliga rättigheter och jämlikhetsarbete samt inom grundskoleförvaltningens uppdrag att medverka som pilotkommun i regeringsuppdraget om att förebygga och motverka antimuslimsk rasism.

Stadsledningskontoret har genomfört två konferenser, en om islamofobi och en om antisemitism. Syftet har varit att höja kunskapen hos medarbetare och chefer i Göteborgs Stad om frågorna samt skapa möjlighet till kontakt mellan förvaltningar, civilsamhälle och myndigheter. Målet var att deltagarna ska lära sig om antisemitismens och islamofobins uttryck och konsekvenser för att stärka stadens arbete med att främja mänskliga rättigheter, likvärdig service och lika möjligheter till delaktighet. Målgruppen var medarbetare och chefer samt deltagare från civilsamhället och Polismyndigheten. Konferenserna genomfördes i samverkan med Judiska församlingen och muslimska samverkansgruppen samt Forum för levande historia, Länsstyrelsen i Västra Götaland och Myndigheten för stöd till trossamfund.

På konferensen om islamofobi deltog 185 personer. Utvärderingen visar att 74,4% har svarat att konferensen ökade deras kunskap om islamofobi och dess konsekvenser i Sverige och i Göteborg och 50% att den bidrog till nya möjligheter att samarbeta mellan olika aktörer. Konferensen har stärkt förståelsen för hur islamofobi påverkar människors vardag och rättigheter; gjort ämnet mer mänskligt och konkret genom berättelser från unga och vuxna; gett fördjupad kunskap genom forskningspresentationer; samt skapat motivation att arbeta mer inkluderande och reflekterande i olika verksamheter.

På konferensen om antisemitism deltog 165 personer. Utvärderingen visar att 79% har svarat att konferensen ökade deras kunskap om antisemitism och dess konsekvenser i Sverige och i Göteborg och 58% att den bidrog till nya möjligheter att samarbeta mellan olika aktörer. Konferensen har i huvudsak bidragit till ökad förståelse, kunskap och

engagemang hos deltagarna. Den upplevdes särskilt stark genom personliga berättelser, tydliga exempel och diskussioner om antisemitismens nutida uttryck och koppling till konspirationsteorier och digitala miljöer.

Stärkt samverkan med berörda minoritetsgrupper och förvaltningar och bolag har skett via upparbetade kontaktytor för dialog med berörd minoritetsgrupp. Gällande judar sker detta genom etablerade strukturer för samråd med den nationella minoriteten judar där Judiska församlingen är stadens kontakt. Ett tema under året har varit antisemitism i Göteborgs Stads förskolor och skolor. Församlingen har också medverkat i olika arbetsgrupper för att motverka antisemitism och synliggöra minoriteten i Göteborg. Under 2025 har detta skett genom att uppmärksamma 250-årsjubileet av judiskt liv i Sverige. För att stärka samverkan med muslimer har stadsledningskontoret etablerat kontakt och systematiska dialoger med muslimska samverkansgruppen. Samverkan har, förutom konferensen, rört satsningar som enkäten och dialogträffar om antimuslimsk rasism.

Gällande finansiering av satsningar från civilsamhälle och förvaltningar för att stärka arbetet mot antisemitism och islamofobi har kommunstyrelsen fått information genom delegationsbeslut för Levande historia.

**Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta över och genomföra utbildningarna inom mänskliga rättigheter från nämnden för Intraservice.
Budget 2025, ärende SLK-2025-00124**

För att stödja och utveckla arbetet med inkluderande arbetsplatser och verksamheter har stadsledningskontoret tagit fram en digital introduktion om mänskliga rättigheter och normmedvetenhet. Utbildningen syftar till att ge anställda i staden en grundläggande förståelse för mänskliga rättigheter, normer och normmedvetenhet.

I omhändertagandet av uppdraget har stadsledningskontoret haft dialog med medarbetare i förvaltningar som på olika sätt arbetar med att genomföra utbildningar inom dessa områden. I dialogerna framhölls bland annat att kompetenshöjande insatser inom exempelvis mänskliga rättigheter, normer och normmedvetenhet bör ske verksamhetsnära och på plats för störst effekt. Stadsledningskontoret delar bedömningen och ser att den digitala introduktionen behöver kompletteras med verksamhetsanpassade kompetenshöjande insatser och processtöd i förvaltningar och bolag.

Vid ett eventuellt beslut om den föreslagna riktlinjen för arbetet med mänskliga rättigheter och likvärdig service kommer samordningen inom ramen för riktlinjen att hanteras tillsammans med detta utbildningsuppdrag samt med arbetet kring aktiva åtgärder och en inkluderande arbetsplats. Den digitala introduktionen planeras att publiceras på utbildningsportalen i samband med en eventuell implementering av den föreslagna riktlinjen.

**Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med förskolenämnden och grundskolenämnden genomföra en kartläggning och forskningsstudie tillsammans med akademien för att undersöka det genomsnittliga ordförrådet för barn i fyra- och sjuårsåldern i olika stadsdelar. Forskningsstudien ska jämföra det genomsnittliga ordförrådet mellan barn i minst ett särskilt utsatt område, ett med lågt, ett med medel och ett med högt socioekonomiskt index. Studien ska föreslå vilka insatser som kan vidtas för att förbättra barns språkutveckling.
Återrapportering ska ske till kommunstyrelsen.
Budget 2025, ärende SLK-2025-00125.**

Arbetet med uppdraget genomförs av förskoleförvaltningen och grundskoleförvaltningen i dialog med stadsledningskontoret. Ett samverkansavtal tecknas med Göteborgs universitet gällande medverkan av forskare från Institutionen för pedagogik och specialpedagogik, som bidrar med särskild kompetens i ämnet.

Kartläggningen och forskningsstudien kommer utöver sjuåringar att omfatta femåringar istället för fyraåringar då det testinstrument av barns ordförråd som bedömts vara lämpligast att använda riskerar att vara för krävande för fyraåringar. Stadsledningskontoret bedömer att syftet med uppdraget uppfylls ändå.

Som framgick av delårsrapporten per augusti kräver det förslag som tagits fram för hur uppdraget ska genomföras ett godkännande från Etikprövningsmyndigheten. Förskoleförvaltningen och grundskoleförvaltningen såg i början av hösten över förslaget och arbetade vidare med att färdigställa projektplanen för uppdraget samt ansökan inför etikprövning. Ansökan kvalitetssäkrades sedan i stadens eget etikprövningsråd innan den skickades till Etikprövningsnämnden i början av december. Handläggningstiden hos Etikprövningsmyndigheten kan vara några månader. Så snart myndigheten har lämnat sitt godkännande kan det praktiska arbetet med kartläggningen starta utifrån den planering som tagits fram. Under tiden pågår förberedelser så som att utse och utbilda kartläggare i respektive förvaltning, upprätta en datahanteringsplan, säkerställa att arkivering och diarieföring sker korrekt mellan förvaltningarna, se över sekretesshantering mellan förvaltningarna samt ta fram informationsmaterial till vårdnadshavare, förskolor och skolor och översätta detta till olika språk.

Stadsledningskontoret bedömer att en återrapportering till kommunstyrelsen kan ske under andra halvåret 2026. Löpande återrapportering av arbetet kommer att ske i den mån det bedöms möjligt.

Miljö- och klimatnämnden och kommunstyrelsen får i uppdrag att bistå övriga nämnder och bolagsstyrelser i det fortsatta arbetet med implementeringen av klimatbudget och hållbarhetsredovisning. Stödet till nämnder med stor klimatpåverkan ska prioriteras. I uppdraget ingår även att miljö- och klimatnämnden ska ta fram ett stöd för nämnder och bolagsstyrelser att kunna synliggöra sina klimatåtaganden på ett enhetligt sätt där tillkommande administration minimeras.

Budget 2025, ärende SLK-2025-00122

Arbetet med att utveckla klimatbudget sker i nära samarbete med miljöförvaltningen. Inriktningen är att modellen ska komplettera och stärka stadens befintliga styrning för att visualisera och öka takten i klimatarbetet. Under hösten har fokus legat på att ta fram förslag på hur en klimatbudget kan utformas i Göteborgs Stad för stegvis implementering. Under året har kunskap byggts genom omvärldsbevakning, bland annat kring Oslos klimatbudget och C40-modellen, och stadens budget- och klimatstyrning har analyserats. Förvaltningar med störst klimatpåverkan har identifierats, och ett antal förvaltningar och bolag kommer föreslås för att implementera klimatbudget i ett första steg. Det har även undersökts vilka behov som finns när det gäller utsläppsbudget och utsläppsinventeringar för en klimatbudget. Systemstöd för klimatdata stödjer arbetet.

Uppdraget kommer att fortsätta under 2026 och troligen ännu längre. Under första delen av 2026 bedömer stadsledningskontoret att kunna återkomma med förslag på modell/-er.

Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med samtliga nämnder och bolagsstyrelser utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet. Metoder ska tas fram och spridas för att förebygga sjukskrivningar.

Budget 2025, ärende SLK-2025-00123

Arbetet har påbörjats genom de två uppdrag som slutrapporterades till kommunstyrelsen 2025-12-10:

Redovisning av uppdrag om kartläggning av arbetsmiljö och arbetsvillkor i kvinno- och mansdominerade verksamheter samt Uppdrag om att utreda hur Göteborgs Stad kan bli en bättre arbetsgivare för personer med neuropsykiatriska diagnoser.

Stadsledningskontorets bedömning är att dessa utredningar innehåller värdefulla fakta och analyser som kan användas som grund för vidare utveckling av det systematiska

arbetsmiljöarbetet samt för framtagande av metoder som bidrar till att förebygga sjukskrivningar.

Under hösten har även avstämning skett med stadens HR-chefer kring upplägg och inriktning för uppdraget. Samverkan med samtliga nämnder och bolag har påbörjats genom en workshop inom processgruppen för arbetsmiljö i syfte att identifiera och analysera redan pågående arbete i förvaltningar och bolag för att förebygga sjukskrivningar. Ett arbete har även initierats med fokus på ett främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer.

Under våren fortsätter samverkan med samtliga nämnder och bolag kring utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt identifiering av relevanta metoder för att förebygga sjukskrivningar, vilka ska kunna spridas och tillämpas generellt inom staden. Utöver detta kommer även aktuell forskning samt beprövade metoder inom arbetsmiljöområdet beaktas. Partssamverkan sker inom ramen för CSG och delrapportering sker till personalutskottet. Uppdraget bedöms kunna återrapporteras under tredje kvartalet 2026.

5.1.2 Uppdrag från kommunfullmäktige utanför budget

Uppdragen i avsnitt 5.1.2.1 överlämnas i årsrapporten till kommunstyrelsen som nämnd för godkännande. Om kommunstyrelsen beslutar att förklara uppdragen genomförda i nämnden redovisas de när det är aktuellt vidare till kommunfullmäktige inom ramen för Göteborgs Stads uppföljningsstruktur.

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

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

Kommunstyrelsen och nämnden för Intraservice får i uppdrag att genomföra en överföring av ansvaret för employer branding i enlighet med stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

KF 2025-05-22 § 270, punkt 1, ärende SLK-2025-00686

Ansvarsfördelningen för employer branding har överförts i enlighet med beslutet. Uppdraget bedöms därmed vara genomfört.

Nämnden för demokrati och medborgarservice och kommunstyrelsen får i uppdrag att genomföra en överföring av det redaktionella ansvaret för Vårt Göteborg i enlighet med stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

KF 2025-05-22 § 270, punkt 2, ärende SLK-2025-00687

Det redaktionella ansvaret för Vårt Göteborg har överförts i enlighet med beslutet. Uppdraget bedöms därmed vara genomfört.

Kommunstyrelsen får i uppdrag att samordna Göteborgs Stads studentstadsarbete. KF 2025-02-27 § 88, punkt 3, ärende SLK-2025-00378

Under 2025 har en partsgemensam samordningsgrupp tillsatts av styrgruppen för den gemensamma avsiktsförklaringen mellan Göteborgs stad och Chalmers respektive Göteborgs universitet. Utöver parterna i avsiktsförklaringen har plats erbjudits Göteborgs förenade studentkårer (GFS) och möjlighet finns att adjungera in fler aktörer. Under 2025–2026 ingår även Akademiska hus i samordningsgruppen. Gruppen utgör samordningsfunktionen för studentstaden Göteborg.

Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med stadens studentkårer, lärosäten och näringsliv ta fram en studentstadsstrategi för att göra Göteborg till en attraktivare studentstad med mål om att Göteborg ska bli Årets Studentstad 2026. KF 2023-06-19 § 7, punkt 2, ärende SLK-2023-00686

Samordningsgruppen för studentstaden Göteborg har under hösten 2025 nominerat Göteborg till utmärkelserna årets studentstad 2026, vilken utses av Sveriges förenade studentkårer, SFS. I samband med den skriftliga nomineringen hölls ett platsbesök av juryn för utmärkelserna i vilket Göteborgs Stad, Chalmers- och Göteborgs universitet, Göteborgs förenade studentkårer, GFS, med flera studentkårer samt Akademiska hus och samverkansgruppen GBG 7000+ medverkade.

En stad ansöker till utmärkelserna utifrån Sveriges förenade studentkårers kriterier och frågeställningar. Ansökan har gjorts möjlig genom samarbete som utifrån kommunfullmäktiges beslutade studentstadsstrategi stärker förutsättningarna för samverkan med olika parter som verkar för att stärka Göteborgs roll och identitet som studentstad. Enligt besked från Sveriges förenade studentkår fick inte Göteborgs Stad utmärkelserna.

Kommunstyrelsen och stadsfastighetsnämnden får i uppdrag att genomföra överföringen av Göteborgs Stads gemensamma byggprocess från kommunstyrelsen till stadsfastighetsnämnden i samverkan med fackliga organisationer i enlighet med vad som framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

KF 2025-01-30 § 26, punkt 2, ärende SLK-2025-00231.

Göteborgs Stads gemensamma byggprocess överfördes till stadsfastighetsnämnden via en förvaltningsövergripande samverkansgrupp. I september övertog stadsfastighetsnämnden ansvaret för den gemensamma byggprocessen.

Forum för levande historia i Göteborg får i uppdrag att inom samverkan med grundskolenämnden och utbildningsnämnden anordna utbildningar för rektorer inom grundskola, gymnasieskola. Utbildningar ska även anordnas för rektorer inom vuxenutbildning och SFI. Målet är att ge rektorer verktyg för att identifiera och effektivt motverka antisemitism i skolmiljön.

KF 2024-10-10 § 413, punkt 5, ärende SLK-2024-01003.

Stadsledningskontoret har genom flera insatser under 2025 bidragit till kunskapshöjning om antisemitism samt om judiskt liv och kultur.

En konferens om antisemitism i skolan som arrangerades av stadsledningskontoret riktade sig primärt till rektorer, biträdande rektorer och annan skolpersonal, och samlade cirka 165 deltagare främst från grundskola och gymnasieskola. Därutöver finansierade stadsledningskontoret platser för ett antal rektorer och skolledare vid en internationell forskningskonferens om antisemitism och judiskt liv, arrangerad av ett nordiskt forskningsnätverk med deltagare från Segerstedtinstitutet (Göteborgs universitet), Forum för levande historia, Uppsala universitet, Malmö universitet och HL-senteret i Oslo.

I november 2025 möjliggjorde stadsledningskontoret, i samverkan med grundskoleförvaltningen, en hågkomstresa för ett 20-tal rektorer och skolpersonal till minnesplatser för nazismens offer vid Voksenåsen i Norge. Satsningen genomfördes inom ramen för Levande historias samverkan med det norska kulturcentret Voksenåsen. Syftet var att ge deltagarna kunskap om hågkomstresornas upplägg och innehåll, med förhoppningen att fler skolor ska ge sina elever möjlighet att ta del av Voksenåsens verksamhet. Enligt den återkoppling som inkommit upplevde deltagande rektorer resan som både lärorik och verkningsfull.

Stadsledningskontoret har under året fört en kontinuerlig dialog och samverkan med grundskoleförvaltningen, utbildningsförvaltningen, förvaltningen för arbetsmarknad och

vuxenutbildning samt förskoleförvaltningen i flera olika forum. Detta har bland annat skett inom ramen för stadens samrådsstruktur med nationella minoriteten judar, där representanter från respektive förvaltning har deltagit.

Stadsledningskontoret/kommunstyrelsen får i uppdrag att, tillsammans med Forum för levande historia i Göteborg, grundskolenämnden, utbildningsnämnden samt nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning, fördjupa samarbetet med föreningar som föreläser om antisemitism. Syftet är att erbjuda föreläsningar till grundskolan, gymnasieutbildningar, vuxenutbildningar och SFI. KF 2024-10-10 § 413, punkt 4, ärende SLK-2024-01002.

Under året har stadsledningskontoret inom ramen för uppdraget om Levande historia, fortsatt fördjupat sitt samarbete med föreningar som föreläser om antisemitism och genomfört flera åtgärder för att underlätta organisationernas kontakt med skolor i syfte att synliggöra deras verksamhet. Exempelvis har representanter från Judiska församlingens vittnesmålsverksamhet EDUT ingått i en arbetsgrupp för den planerade och numera genomförda konferensen om antisemitism som stadsledningskontoret arrangerade under hösten.[IR3][EK4] Föreningar som EDUT och Zikaron, en nationell organisation som erbjuder föreläsningar om Förintelsen för skolklasser, bjöds in att medverka som utställare vid konferensen, i syfte att möjliggöra kontakter med representanter för skolor i staden.

Som en del av uppföljningen av konferensen planerar stadsledningskontoret att distribuera ett informationsmaterial om insatser mot antisemitism som är möjliga för skolor att ta del av, till samtliga rektorer i Göteborgs Stad.

I materialet kommer ovan nämnda organisationers verksamheter att ingå. Därutöver har utbildningsförvaltningarna samt arbetsmarknad och vuxenutbildning särskilt uppmärksammat och marknadsfört organisationerna i sin kommunikation med skolorna. Inom ramen för en gemensam satsning tillsammans med myndigheten Forum för Levande historia och EDUT, genomfördes även en riktad insats på 14 skolor i början av december 2025. Syftet var att ge elever i årskurs 9 och på gymnasiet tillgång till personliga vittnesmål från barn och barnbarn till överlevande från Förintelsen och därigenom stärka arbetet med att hålla minnet levande och motverka antisemitism. Under året har Levande historia fortsatt beviljat medel till satsningen *Under samma himmel*, en interreligiös och interkulturell kurs för att stärka goda relationer i och utanför skolan. Satsningen, som sedan våren 2025 drivs av Räddningsmissionen i Göteborg, ger elever och unga vuxna med olika religiösa bakgrunder möjlighet att mötas och öva empatisk dialog för att stärka sin förmåga att samexistera med andra. Genom Levande historias samverkan med olika föreningar har både rektorer och elever fått möjlighet att ta del av kursens innehåll.

Stadsledningskontoret, genom Levande historia, har bidragit till ett fortsatt arbete med guidade visningar av synagogan genom beviljade medel till Judiska församlingen i Göteborg. Syftet är att öka kunskapen om judisk historia, tro och kultur i Göteborg. Arbetet har bidragit till en fördjupad kunskap och medvetenhet om judiskt liv och historia bland skolelever och lärare. För att undersöka hur arbetet kan få bättre förutsättningar och möta skolornas behov, har Levande historia stöttat genomförandet av en förstudie. Syftet med förstudien var att undersöka förutsättningarna för att etablera ett judiskt kunskapscenter i Göteborgs stora synagoga.

Kommunstyrelsen får i uppdrag att verka för en utökad samverkan mellan Göteborgs Stad och Polismyndigheten Region Väst i syfte att identifiera och erbjuda stöd till utsatta individer.

KF 2024-09-12 § 356, punkt 3, ärende SLK-2024-00881.

Stadsledningskontoret har under året sammankallat representanter från Polismyndigheten och representanter från socialförvaltning Centrum för utökad samverkan i syfte att identifiera och erbjuda stöd till utsatta individer inom ramen för prostitution, människohandel och sexuell exploatering. Dessa möten har resulterat i en

gemensam målbild av hur Polismyndigheten och socialförvaltningen vill arbeta framåt för att motverka prostitution, människohandel och sexuell exploatering.

Polismyndigheten och socialtjänsten ska tillsammans genomföra systematiska och samordnade samverkanspass för att aktivt söka upp utsatta individer. Det innebär att båda parter åker ut på gemensamma pass där socialtjänsten kan erbjuda frivilliga insatser till de utsatta de möter. Även civilsamhället ska ha en stöttande roll i dessa samverkanspass.

I det fortsatta arbetet behöver parterna enas om vägen framåt ska ske genom ett formaliserat centralt avtal eller om samverkan kan genomföras med lokala överenskommelser, vilket det råder delade meningar om.

Kommunstyrelsen får i uppdrag att kontinuerligt följa nettolåneskuldens utveckling kopplat till den skattefinansierade delen av stadens verksamhet och sett till antalet invånare.

KF 2024-12-12 § 542, punkt 2, ärende SLK-2024-01219

Stadsledningskontoret har under året, i delårsrapporterna per mars och augusti, redogjort för nettolåneskulden per invånare samt för hur stor andel av skulden som är hänförlig till den skattefinansierade respektive den taxefinansierade delen av stadens verksamhet. Stadsledningskontoret kommer att fortsätta redogöra för utvecklingen i kommande års- och delårsrapporter.

5.1.2.2 Uppdrag stadsledningskontoret delrapporterar till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen får i uppdrag att genomföra en klimakteriesatsning i stadens verksamheter i enlighet med alternativet om ”filmad inspelning och workshop för chefer och HR” i tjänsteutlåtande med Ärendenummer SLK-2024-00844. För detta höjs nämndens kommunbidragsram med 2 000 tkr för 2025 och 3 600 tkr 2026. KF 2025-06-18 § 372, punkt 16, ärende SLK-2025-00796.

Under hösten har stadsledningskontoret undersökt hur stadens ramavtal för företagshälsövård (FHV) ska kunna följas korrekt vid upphandling av filmad inspelning och påföljande workshops, i och med att förvaltningar och bolag har olika huvudleverantörer av FHV. Då upphandling av nya ramavtal för FHV dragit ut på tiden på grund av upphandlingstekniska frågor är bedömningen att avvakta inköp av insatser tills nya avtal träder i kraft. Detta för att det fortsatta systematiska arbetet ska kunna fortgå efter insatsen med då aktuell FHV.

Kommunstyrelsen och nämnden för demokrati och medborgarservice får i uppdrag att tillsammans stärka stadens arbete för att motverka hat och hot mot HBTQI-personer. För detta höjs både kommunstyrelsen och nämnden för demokrati och medborgarservice kommunbidragsram med 500 tkr för 2025 och 1 000 tkr framåt.

KF 2025-06-18 § 372, punkt 24, ärende SLK-2025-00795.

Under de senaste åren har hbtqi-communityt i Göteborg uttryckt en växande oro över ökad utsatthet för hot och hat riktat mot hbtqi-personer. Frågan har bland annat lyfts av Göteborgs Stads HBTQI-råd. Samtidigt finns det i dag begränsad kunskap om hur hot och hat tar sig uttryck i Göteborg, var det sker, vilka som drabbas och vilka åtgärder staden kan och bör vidta inom ramen för sin rådgivning.

Stadsledningskontoret har därför under hösten tillsammans med förvaltningen för demokrati och medborgarservice påbörjat ett arbete för att ta fram en lokal nulägesbild av hbtqi-personers utsatthet för hot och hat samt en överblick av stadens pågående insatser inom området. En referensgrupp med representanter från HBTQI-rådet har knutits till arbetet.

Den 27 november arrangerade demokrati och medborgarservice och stadsledningskontoret tillsammans ett publikt seminarium, Rätten att vara sig själv utan rädsla - om hot, hat och hbtqi, på Stadsbiblioteket i Göteborg.

Under 2026 kommer stadsledningskontoret arbeta vidare med kunskapsunderlaget som grund för det fortsatta arbetet samt i samarbete med föreningen West Pride genomföra utbildningar och workshops för att höja kompetensen om hot och hat riktat mot hbtqi-personer bland medarbetare i staden. Dessa kompetenshöjande insatser kommer vara verksamhetsanpassade och kopplade till stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete.

Kommunstyrelsen får i uppdrag att samordna och implementera arbetet med att synliggöra ojämlikhet mellan olika grupper samt att utarbeta stödmaterial som nämnder och styrelser kan använda för exempelvis målgruppsanalyser. I uppdraget ingår att samverka med civilsamhället.
KF 2025-03-27 § 151, punkt 2, ärende SLK-2025-00496

I samband med redovisningen av kommunfullmäktiges budgetuppdrag 2024 (KF 2025-03-27) om hur ojämlikhet utifrån diskrimineringsgrunderna kan synliggöras, fick kommunstyrelsen i uppdrag att samordna och implementera arbetet samt att ta fram stödmaterial till nämnder och styrelser, exempelvis för målgruppsanalyser.

Stadsledningskontoret har under året omhändertagit uppdraget i nära samverkan med framtagandet av förslag till en riktlinje för mänskliga rättigheter och likvärdig service. Eftersom kunskap om hela befolkningen är en grundläggande förutsättning för att säkerställa allas mänskliga rättigheter och likvärdig service, har arbetet haft ett särskilt fokus på hur diskrimineringsgrunder kan synliggöras även där kvantitativa data saknas. Stadsledningskontoret har bland annat kartlagt vilka metoder som idag används i staden för målgruppsanalyser. Dialoger har särskilt förts med demokrati och medborgarservice och stadsbyggnadsförvaltningen om förutsättningarna för att inkludera grupper kopplade till diskrimineringsgrunderna i befintliga metoder. Därutöver har externa stödmaterial identifierats.

I enlighet med uppdraget har stadsledningskontoret också fört dialog med olika minoritetsgrupper inom civilsamhället om deras erfarenheter av kontakter med Göteborgs Stads verksamheter. De grupper som deltagit i dialogerna representerar nationella minoriteter samt grupper kopplade till diskrimineringsgrunder. I dessa dialoger har representanterna för civilsamhället framfört att brister i kunskap om rättigheter hos stadens verksamheter och invånare bidrar till ett osynliggörande och bristande tillit. Risker för ifrågasättande, hot och hat gör att enskilda individer inom minoritetsgrupperna allt mindre vågar visa sin identitet öppet eller söka sig till stadens verksamheter. Representanterna betonar därför vikten av att staden kontinuerligt tydliggör olika gruppers lika värde genom exempelvis säkra tillgången till minoritetsspråk, uppmärksammande av högtidsdagar och andra kulturella uttryck samt flaggor och symboler. Representanterna ser gärna att staden använder sig av olika metoder för att samla in underlag för att synliggöra olika gruppers tillgång till likvärdig service. Här ser de att civilsamhället kan bidra. Samarbetet behöver dock vara kontinuerligt och långsiktigt samt resultera i konkreta åtgärder.

Kommunstyrelsen får i uppdrag att återkomma med förslag på hur arbetet med att synliggöra ojämlikhet mellan olika grupper kan utvecklas och inarbetas i arbetet med jämlikt Göteborg.
KF 2025-03-27 § 151, punkt 1, ärende SLK-2025-00495

Syftet med *Göteborgs Stads program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2024-2030* är att minska skillnader i livsvillkor och hälsa mellan olika grupper i befolkningen. Insatser ska i första hand riktas mot barn och unga samt till de grupper som har sämst livsvillkor och hälsa, och därför har störst behov av åtgärder.

Programmet har tydliga kopplingar till uppdraget att synliggöra grupper som riskerar att utestängas eller som i mindre utsträckning får del av jämlika livsvillkor. Stadsledningskontoret har därför hanterat delar av de båda uppdragen ihop. Det gäller till exempel arbetet med att ta fram utbildningar och stöd för analyser ur ett jämlikhetsperspektiv som inkluderar diskrimineringsgrunderna. Dessa utbildningar kommer att hållas för nyckelpersoner i förvaltningar och bolag med start 2026.

Ett arbete har också påbörjats för att samordna digitala stödmaterial och metoder inom uppdrag som rör social hållbarhet. En gemensam digital yta förväntas underlätta för förvaltningar och bolag att synliggöra grupper i planering, genomförande och uppföljning av sina verksamheter.

5.1.3 Uppdrag från kommunstyrelsen

5.1.3.1 Uppdrag stadsledningskontoret föreslår kommunstyrelsen som nämnd att förklara fullgjorda

**Stadsledningskontoret får i uppdrag att hålla personalutskottet löpande informerat om omhändertagandet av uppdraget att säkerställa att ett kollektivavtal mot kränkningar och trakasserier tecknas under 2023.
KS 2023-10-18 § 676, punkt 2, ärende SLK-2023-00972**

Personalutskottet har löpande hållits informerat i samband med arbetet med att teckna ett kollektivavtal mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i arbetslivet. Kollektivavtalet har tecknats och träder i kraft den 1 april 2026. Uppdraget bedöms därmed vara fullgjort.

5.1.4 Trygghet, brottsförebyggande arbete och civil beredskap

Ordningsvakter – övergripande lägesbild

Arbetet med att utveckla användandet av ordningsvakter har fortsatt. Ett fokusområde har varit stärkt samverkan med socialförvaltningarna och tydligare utgångspunkt i lokala lägesbilder. Stadsledningskontoret har regelbundna möten med leverantören för uppföljning av kvalitet, ekonomi och inrapporterade händelser.

Under året initierades insatser i tre nya geografiska områden: Gamlestaden (pilot oktober-december), Askimsbadet (säsongrelaterat) samt Hagabion och området mot Oskar Fredriks kyrka. Insatsen i Gamlestaden genomfördes i samverkan med fastighetsägare, socialförvaltning och polis, med delfinansiering från fastighetsägarna. Sammantaget är 14–16 ordningsvakter tillgängliga för alla tillståndsområden. Två utbildningstillfällen för ordningsvakterna genomfördes i samarbete med polis och socialförvaltning: psykisk ohälsa samt samverkan med polisen vid större sammankomster.

Brottsförebyggande och trygghetsskapande uppdrag

Uppdraget styrs bland annat av kommunstyrelsens reglemente. Under 2025 gjordes ett tillägg i reglementet för att tydliggöra ansvar och uppdrag avseende samordning av brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete i staden samt rättsliga förutsättningar för informationsdelning och behandling av personuppgifter vid kommunstyrelsens deltagande i övergripande myndighetssamverkan mot organiserad brottslighet.

Tillägget innebär nya förutsättningar att arbeta mot organiserad brottslighet i och med möjligheten för stadsledningskontoret att företräda stadens förvaltningar och bolag i myndighetsgemensamt arbete mot organiserad brottslighet.

Med utgångspunkt i lagen om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete och aktuell lägesbild om brott och otrygghet bedrivs utvecklingsarbete med förvaltningar och bolag med fokus på prioriterade problemområden: särskilt otrygga och brottsutsatta platser, våld i nära relation, barn och unga i riskzon för kriminalitet, hot och hat mot minoritetsgrupper samt välfärdsbrottslighet. Förberedelser för uppdaterad lägesbild 2026 har påbörjats tillsammans med polisen.

Samverkansöverenskommelse Trygg i Göteborg

Göteborgs Stad och polisområde Storgöteborg har fortsatt implementeringen av överenskommelsen och flera bilagor har tagits fram, bland annat för gruppvåldsintervention (GVI), samverkan skola, socialtjänst, polis, fritid (SSPF) sociala insatsgrupper (SIG) (inkl. barn och unga i organiserad brottslighet så kallad BoB-samverkan), myndighetssamverkan mot organiserad brottslighet samt avhopparbete. Överenskommelserna syftar till tydliga mål, roller och uppföljning.

Samordnad tillsyn

Samordnad tillsyn är ett beprövat arbetssätt där berörda förvaltningar och bolag med tillsyn- och kontrollansvar deltar i myndighetsgemensamma insatser mot företag och lokaler som används som brottsverktyg för kriminella ekonomin. Under 2025 genomfördes 13 insatser tillsammans med Polismyndigheten och andra myndigheter. Insatserna bedöms ha haft direkt och indirekt inverkan på kriminella aktörer.

Våldsbejakande extremism och kompetensutveckling

Arbetet har fortsatt med utvecklingsinsatser och förbättring av lägesbild. Systematisk samverkan kring omvärldsbevakning har inletts och möjligheten att införa systemstöd för "digital lägesbild" har utretts. Under året lanserades flera webbutbildningar. Fram till november hade cirka 300 tjänstepersoner i staden genomfört utbildningen om våldsbejakande extremism och radikalisering, 949 personer utbildningen om otillåten påverkan (varav 863 från förvaltningar) och 142 personer utbildningen om organiserad brottslighet.

Säkerhet och beredskap

Det säkerhetspolitiska omvärldsläget är fortsatt allvarligt, med Rysslands fullskaliga invasion av Ukraina, ökade geopolitiska spänningar, bland annat i Arktis och en långsiktig försämring av säkerheten i Europa. Säkerhetspolisen varnar för ökade hot mot Sverige under 2026, framför allt från Ryssland. För Göteborgs Stad innebär detta fortsatt fokus på att stärka motståndskraft och uthållighet, säkerställa kontinuitet i samhällsviktig verksamhet samt utveckla förmågan till ledning och samverkan vid samhällsstörningar och höjd beredskap.

Som en del i detta utökades avdelningen Säkerhet och Beredskap under hösten 2025 med nio tjänster, framför allt för att stärka arbetet med säkerhetsskydd och informationssäkerhet. En säkerhetsprövningsfunktion har etablerats för att öka kvaliteten i stadens säkerhetsprövningar.

För att möta kraven i cybersäkerhetslagen har stadsledningskontoret genomfört och avslutat projektet "Implementering av cybersäkerhetslagen (NIS2)". Projektet initierar ett gemensamt systematiskt och riskbaserat informations- och cybersäkerhetsarbete där juridik, verksamhet, IT och säkerhetsfunktioner samverkar. Relevanta processer, styrande och stödjande dokument tas fram och/eller ändras, reglemente ses över och utbildning av ledning genomförs. Projektet avslutades vid årsskiftet och implementeringen fortsätter därefter i linjeverksamheterna.

Arbete med personsäkerhet för förtroendevalda har inneburit en ambitionshöjning. Riktlinjen för personsäkerhet reviderades och beslutades i kommunstyrelsen i december 2025. Parallellt pågår arbete för att öka den fysiska säkerheten kring kommunledningens lokaler.

Övningar har genomförts för kommunstyrelsen, ledningsgruppen och stadsledningskontorets stab i syfte att stärka förmågan till ledning, samordning och beslutsfattande vid samhällsstörningar och höjd beredskap. Stabsmetodikutbildningar har också genomförts för att öka gemensam förståelse för roller och arbetssätt.

Under 2025 genomfördes dessutom en uppföljning av nämnders och styrelserns arbete inom civil beredskap. Uppföljningen visar att grundläggande strukturer och ansvar i huvudsak finns på plats, men att mognadsgraden varierar mellan verksamheter, särskilt avseende konkretisering av planer, kontinuitetsarbete och övning. Under 2026 analyseras och bearbetas uppföljningen vidare med inriktning att identifiera gemensamma utvecklingsområden, tydliggöra förväntningar samt stärka stadens samlade och likvärdiga förmåga.

Säkerhetsläget i samhället och ökat samarbete med polisen skapar behov i stadens verksamheter att få stöd att hantera svåra arbetsrättsliga bedömningar om infiltration, förtroendeskada och välfärdsbrottslighet, där verksamhetens uppdrag kan påverkas. Stadsledningskontoret har under året utvecklat samarbete och arbetssätt mellan olika kompetenser inom kontoret för att bättre kunna stötta förvaltningarna. Utifrån behov som identifierats kommer en gemensam utbildningsinsats att genomföras för HR- och säkerhetsfunktioner i staden under 2026. Ett angränsande arbete är framtagandet av en rutin för bakgrundskontroller vid rekrytering till befattningar med hög risk för infiltration. Parallellt med framtagande av rutinen följer stadsledningskontoret pågående lagstiftningsarbete inom området. Informations- och kunskapshöjande insatser kommer att behöva genomföras under 2026 utifrån såväl lagstiftning som rutin.

5.1.5 Demokrati, mänskliga rättigheter och likvärdig service

Göteborgs Stad som undersökningskommun i uppdrag om att förebygga och motverka antimuslimsk rasism

I januari fattade kommunstyrelsen beslut om att anmäla intresse att delta som undersökningskommun under 2025 i Myndigheten för stöd till trossamfunds uppdrag och Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor om att förebygga och motverka antimuslimsk rasism. Stadsledningskontoret har tillsammans med demokrati och medborgarservice samt myndigheterna ovan arrangerat två dialogträffar inom regeringsuppdraget.

Syftet var att få en bättre förståelse för hur det är att vara muslim i Göteborg och hur Göteborgs Stad kan arbeta för att stärka relationen mellan kommunen och muslimska invånare. Chefer och medarbetare från tio olika verksamhetsområden deltog. På träffen för vuxna muslimer medverkade 27 personer och på träffen för unga muslimer mellan 15-25 år medverkade 14 personer. Målsättningen var att inhämta kunskap till myndigheternas kommande vägledning till kommuner.

Medverkande kontaktpersoner från förvaltningar och bolag ansvarar för att resultatet från dialogträffarna omhändertas och förankras i respektive organisation för fortsatt analys och utvecklingsarbete. Stöd erbjuds från Levande historia vid behov. Uppföljning pågår samt planering av en återträff till våren 2026 för deltagare från kommun och civilsamhälle.

5.1.6 Ombudsmannafunktioner

Uppföljning av äldreombudsmannens arbete

Äldreombudsmannen förmedlar kunskap om seniorers livsvillkor och lyssnar in hur det är att leva och åldras i Göteborg. Ett mer uppsökande arbetssätt har påbörjats med fokus på grupper med sämst livsvillkor och störst behov.

Äldreombudsmannens årsrapport 2025, med fokus på digitaliseringens konsekvenser och minoritetsgruppers livsvillkor, lämnas till KS 18 februari 2026.

Förvaltningen för Intraservice har på uppdrag av äldreombudsmannen kompletterat mediabanken med 300 nya foton på seniorer, som en insats mot ålderism och för ökad delaktighet. Seniorer har också genomfört användningstester av goteborg.se och stadens digitala kalendarium i samverkan med berörda förvaltningar. Äldreombudsmannen arbetar även för att kunna skicka samlad tryckt information hem till seniorer. En forskare har utrett finskspråkiga seniorers upplevelser av att åldras i Göteborg, vilket redovisas i rapporten *Språkvänliga Göteborg?* Äldreombudsmannen har även bidragit i stadens valstärkande arbete inför valen 2026 och i framtagande av planer och utvärderingar som rör seniorer.

Uppföljning av funktionshinderombudsmannens arbete

Funktionshinderombudsmannen driver på och säkerställer att funktionshinderperspektivet tillämpas i nämnder och styrelser. Under 2025 har över tusen aktiviteter rapporterats inom programmet för full delaktighet. Samtidigt rapporteras försämrade arbetsmarknad för målgruppen och att staden inte systematiskt fångar upp alla barn och elever med funktionsnedsättning i barnrättsarbetet. Samarbetet med SCB har resulterat i att Göteborg som första stad kunnat redovisa skolresultat för elever med funktionsnedsättning i grundskolan. En mer fördjupad årsrapport lämnas under våren 2026.

5.1.7 Hållbar utveckling och ledarskap

Win Win Sustainability Award – 25-årsjubileum

Temat *Banbrytande ledarskap* uppmärksammades genom att årets pristagare Domingo Peas och Juan Pierre inledningstalade på kommunfullmäktiges möte. Samma dag ledde pristagarna en masterclass med deltagare från Göteborgs Stad och Västra Götalandsregionen.

Artiklar publicerades på Vårt Göteborg vid fyra tillfällen, där bland annat rekordet i antal nominerade uppmärksammades; mer än 800 nominerade från 99 länder. I samband med masterclass spreds även inlägg och film via Göteborgs Stads LinkedIn. För att dokumentera de extra satsningar som gjorts under 25-årsjubileet färdigställdes två filmer med vinnarna, där de intervjuas av ledamöter från ungdomsfullmäktige.

5.1.8 Digitalisering, AI och innovationsledning

AI-förordningen och anpassning av stadens styrning, processer och kompetens

AI-förordningen gäller i EU och införs etappvis sedan augusti 2024. Sedan februari 2025 är viss användning förbjuden, exempelvis otillåten biometrisk övervakning och känsligenkänning i skola och arbetsliv, och ska därför varken upphandlas eller användas i kommunen. Från augusti 2025 gäller nya krav på leverantörer, vilket påverkar kommunen indirekt via upphandling och avtal. Därtill gäller redan nu ett kompetenskrav som ska säkerställa att berörd personal har tillräcklig kunskap om hur AI-system fungerar, deras risker och begränsningar.

Högrisk-AI berör särskilt utbildning, HR, beslut om välfärdstjänster och kritisk infrastruktur. De flesta huvudkraven för högrisk-AI börjar gälla under 2026. Offentliga aktörer ska dessutom registrera användning av högrisk-AI i EU:s databas innan driftsättning. Parallellt bereds den nationella tillsyns- och sanktionsordningen (slutredovisning 30 september 2025).

Stadsledningskontoret arbetar tillsammans med bland annat Intraservice för att analysera och möta de krav som AI-förordningen ställer, inklusive samordning med

andra regelverk såsom NIS2 och GDPR samt kommunallagens krav på likabehandling och öppenhet. Arbetet omfattar bland annat kompetenskrav för olika roller, processer för riskanalys och incidentrapportering samt kravställning gentemot leverantörer.

Stimulansmedel för AI-initiativ och uppföljning av effekter

Budget 2025 innehöll 5 mnkr för att etablera förutsättningar för AI inom staden. En öppen utlysning genomfördes där 47 förslag inkom. Efter utvärdering utifrån framtagna och överenskomna kriterier fördelades medlen till 20 initiativ. Mot bakgrund av stort intresse och bedömd potential för nytta och skalbarhet avsattes ytterligare 4,6 mnkr. Stödet har fördelats till tolv förvaltningar och tre bolag, med tydliggjord samverkan för att säkerställa skalbarhet inom koncernen.

Alla initiativ (utom ett som valde att inte starta) är i gång och följer sina planer. Effekten följs upp under 2026. Fyra initiativ presenterades på Mötesplats Digitalisering och innovation under hösten.

Samordning av AI-funktioner och grundläggande AI-kunskap

En styrgrupp för AI-funktioner och innovationer har startats med syfte att samordna stadens AI-funktioner och motverka suboptimering. Gruppen är upprättad, har haft ett möte och består av cirka femton deltagare från förvaltningar samt sex fackliga representanter.

Det finns ett stort behov av att alla medarbetare har grundläggande kunskaper om AI för att våga prova och arbeta säkerhetsmedvetet. En digital utbildning kommer därför att tillgängliggöras i Utbildningsportalen för stadens alla medarbetare. Vidare så har en utbildning riktad till stadens ledare och fokuserad på AI som ett stöd för verksamhetsutveckling utvecklats och kommer att erbjudas under 2026.

Under året har även arbetet med att uppdatera styrmiljön för digitalisering påbörjats, genom revidering av riktlinje för digital utveckling, finansiering, samordning och förvaltning samt revidering av policyn för digital utveckling.

Nätverk och mötesplatser för digitalisering och innovation

Ett nätverk med representanter från stadens alla förvaltningar och bolag startades under 2025 för att förstå stadens behov i relation till uppdraget att driva digitalisering. Fyra träffar har hållits, varav en fysisk. I oktober genomfördes den första fysiska Mötesplatsen för digitalisering och innovation med cirka 380 besökare. Utvärderingen var positiv i alla delar och pris för Årets nyskapare delades ut.

5.1.9 Ledarskap, medarbetarskap och organisationskultur

Kulturmätning och stöd för lokal utveckling

Under hösten har stadens organisationskultur uppmärksammats utifrån vetskapen att en gynnsam organisationskultur korrelerar tydligt med goda resultat. En kulturmätning för stadens alla chefer genomfördes och presenterades på Mötesplats Chef, där organisationskultur var tema.

Resultatet visar att den nuvarande organisationskulturen präglas av struktur och stabilitet men begränsas av stuprörsmentalitet, byråkrati, försiktighet och kontroll. Jämfört med 2017 har kulturen förflyttats i önskvärd riktning, men arbete återstår för att nå branschgenomsnittet för offentliga organisationer. Mätningen visar samtidigt att cheferna, som kulturbärare och möjliggörare, bidragit till en kulturförflyttning och att chefernas personliga värderingar och önskade kultur stämmer väl in på stadens förhållningssätt.

Flertalet förvaltningar och bolag har önskat tillgång till sina resultat för att ta arbetet vidare lokalt. Som stöd utbildas 60 kulturambassadörer i förvaltningar och bolag. Det bekräftar att förhållningssätten fortsatt utgör ett tryggt och relevant fundament för utvecklingen framåt.

Mötesplats Chef och fortsatt utvecklingsarbete

Tema för Mötesplats Chef var *Tillsammans bygger vi en organisationskultur där vi gör varandra bra*. Resultatet från kulturmätningen presenterades och programmet innehöll föreläsare samt dialog, vilken sammanställdes till ett avtryck från dagen. Material från dagen finns tillgängligt för fortsatt arbete i stadens verksamheter. Utvärderingen visar hög nöjdhet och ett starkt engagemang att arbeta vidare med organisationskultur.

Inriktning för utveckling av medarbetarskap

Ett hela staden-arbete har startats för att se behov och möjliga vägar för att utveckla medarbetarskap. Workshops har genomförts med stort engagemang. Behovsanalysen återkopplades till Ledarforum i oktober och en riktning sattes: en övergripande gemensam inriktning med ett "smörgåsbord" av verktyg för att utifrån lokala behov och förutsättningar utveckla medarbetarskapet.

5.1.10 Leda och samordna arbetsgivarpolitiken

Stadsledningskontoret leder och samordnar Göteborgs Stads arbetsgivarpolitik genom att utveckla gemensamma arbetssätt, ge stöd till förvaltningar och bolag samt följa upp stadens samlade arbetsgivaransvar. Arbetet syftar till att skapa likvärdighet, tydlighet och struktur i tillämpningen av stadens arbetsgivarpolitik. Under året har fördjupande dialoger genomförts med de fackliga parterna för att utveckla samarbetet och dela perspektiv. Ett material har tagits fram som summerar vad Göteborgs Stad står för som arbetsgivare och är ett stöd för att tydliggöra för HR och stadens chefer vad de centrala delarna i stadens arbetsgivarpolitik är.

Under året har Omställningsfunktionen vid stadsledningskontoret arbetat med att utveckla och samordna stadens arbetssätt för omställning. Ett särskilt fokus har legat på mottagandet av medarbetare med förtur efter avslutad rehabilitering eller förhandlad övertalighet. Förvaltningarna har involverats där skillnader i tillämpning och behov av ökad samsyn kring chefers ansvar och bemötande har identifierats. Arbetet med att förtydliga gemensamma arbetssätt fortsätter.

Arbetet med frågor kopplade till förlängt arbetsliv har fortsatt. Information och stöd till chefer och medarbetare har tagits fram, förankrats i facklig samverkan och gjorts tillgängligt via stadens digitala kanaler. Under hösten deltog Omställningsfunktionen i stadens pensionsinformation "Åren som kommer", där cirka 650 medarbetare tog del av information inför kommande pensionsbeslut.

Stadsledningskontoret har under året undersökt stadens arbete med mottagande av studerande, inklusive praktik, prao och examensarbeten och kommer göra en bedömning av vilka delar i stadens arbete som ytterligare behöver utvecklas. Frågan kommer även att följas upp inom ramen för slututvärderingen av stadens plan för kompetensförsörjning.

I samarbete med förvaltningarna har stadsledningskontoret planerat, ansökt om och reserverat medel för förebyggande insatser via Omställningsfonden. Medlen används för insatser kopplade till omställning, kompetensutveckling och att stärka medarbetares anställningsbarhet. Vid årets slut var cirka två tredjedelar av periodens medel reserverade för pågående och planerade insatser.

Stadsledningskontoret har även ett samordnande ansvar för stadens lönebildning.

Arbetet omfattar analys, uppföljning och stöd till förvaltningar i syfte att säkerställa en sammanhållen och jämställd lönebildning. Under året har flera aktiviteter genomförts inom området, till exempel.

- Inför 2026 har ett nytt Lönepolitiskt ställningstagande (LPS) tagits fram och beslutats av Kommunstyrelsens personalutskott. För att LPS fortsatt ska vara ett kraftfullt och relevant verktyg som ger effekt i arbetet med stadens lönestruktur, har fler variabler än tidigare beaktats och uppräkningsmetoden har skett på ett nytt sätt. Detta ska förhoppningsvis bidra ytterligare till att LPS fortsätter att vara ett relevant verktyg för jämställda och konkurrenskraftiga löner.
- Löneöversyn 2025 har genomförts med kommuncentrala överläggningar och avstämningar. Lönekartläggning efter löneöversyn 2025 pågår. I december påbörjades löneöversyn 2026 genom centrala inledande överläggningar med samtliga fackliga organisationer.

Under våren ansvarade Stadsledningskontoret för omfattande förhandlingar i samband med verksamhetsövergången av Tre stiftelser. Ett avtal som reglerar vissa anställningsvillkor för medarbetare som överfördes tecknades, för att underlätta överföringen.

Inom ramen för kontorets uppdrag att leda och samordna arbetsgivarpolitiken har omfattande arbetsrättslig rådgivning getts till stadens förvaltningar. Cirka 90 tvisteförhandlingar med de fackliga organisationerna har hanterats, vilket är färre än förra året. Under 2025 har det inkommit betydligt fler stämningar till Tingsrätten i arbetsrättsliga ärenden än tidigare år. Utvecklingen behöver följas framåt.

För att stärka stadens arbetsgivarpolitiska inriktning har nya kollektivavtal om heltid tecknats med förvaltningen för funktionsstöd samt socialförvaltning sydväst. Arbetet med att följa upp och samordna tillämpningen av avtalen fortsätter.

Under året har stadens arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete vidareutvecklats. Uppföljningen av SAM och aktiva åtgärder har setts över avseende struktur och innehåll för att underlätta rapportering och skapa bättre förutsättningar för analys. På uppdrag av personalutskottet har även ett nytt arbetssätt för uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall tagits fram, vilket kommer att pilottestas i samband med ordinarie uppföljning.

Stadsledningskontoret har lett ett arbete med att se över mallar och rutinen för uppgiftsfördelning av arbetsmiljöansvar. Arbetet syftar till att tydliggöra ansvar och befogenheter samt stärka förutsättningarna för ett fungerande arbetsmiljöarbete i hela organisationen. Parallellt har frågor om ansvar kopplat till verksamhetslokaler och digitala hjälpmedel hanterats som en del av arbetsgivarens förebyggande ansvar. Detta är också en väsentlig del i arbetsmiljöarbetet kopplat till arbetsgivarens förebyggande ansvar vilket kan påverka ett eventuellt straffansvar vid händelser som leder till ohälsa eller skador.

Stadsledningskontoret har även ansvarat för implementering av nya kollektivavtal och rutiner, bland annat avseende kränkande särbehandling och våld i nära relationer. Under året har arbetet med upphandling av ramavtal för företagshälsovård genomförts, där tillfälliga lösningar säkerställt fortsatt tillgång under pågående rättsprocess till följd av att tilldelningsbeslutet överprövats till förvaltningsrätten.

5.1.11 Uppföljning Personal- och kompetensförsörjningsanslaget

Personal- och kompetensförsörjningsanslaget har under 2025 finansierat gemensamma aktiviteter och utbildningar som syftar till att stärka stadens långsiktiga kompetensförsörjning samt skapa förutsättningar för god arbetsmiljö och hållbara arbetsvillkor. Insatserna har genomförts i linje med kommunfullmäktiges budget 2025

samt Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning. Anslaget har verkat inom områdena bemanning, chefsförsörjning samt leda, samordna och följa upp arbetsgivarpolitiken.

Under 2025 har 8,6 mnkr nyttjats av anslagets totala budget om 15,5 mnkr. Avvikelseberor främst på att flera insatser har genomförts till lägre kostnad än planerat, att vissa planerade aktiviteter inte kunnat genomföras till följd av resursbrist eller förändrade behov samt att några insatser bedömts som inte längre nödvändiga eller har integrerats i ordinarie strukturer.

Bemanning

Inom området bemanning har anslaget använts för att stärka Göteborgs Stad som attraktiv arbetsgivare genom samordnade insatser inom employer branding och målgruppsanpassad kommunikation. Undersökningar och analyser av målgrupper har bidragit till ökad kunskap om vad olika grupper efterfrågar hos en arbetsgivare och därmed till mer träffsäker kommunikation.

Under året har gemensam introduktion för elever upp till gymnasienivå, såsom prao- och lovjobbare, tagits fram. Introduktionen syftar till att ge unga en bredare bild av stadens uppdrag, verksamheter och framtida yrkes möjligheter. Insatsen bedöms bidra till ökad kännedom om Göteborgs Stad som arbetsgivare och därigenom stärka den långsiktiga kompetensförsörjningen.

Chefsförsörjning

Inom området chefsförsörjning har anslaget under 2025 använts för insatser som syftar till att stärka chefers förutsättningar, utveckla ledarskapet och bidra till en långsiktigt hållbar chefsförsörjning i staden. Insatserna har omfattat chefers introduktion, chefsutveckling och utbildningar på olika nivåer samt utveckling av stödjande strukturer och metoder.

Under året har introduktionsinsatser för nya chefer genomförts och fått genomgående positiva utvärderingar. Även grundläggande utbildning för nya chefer och erbjudanden om chefscoaching har genomförts och bidragit till att stärka chefers trygghet i rollen och förmåga att hantera sitt uppdrag i vardagen.

Chefsutvecklingsinsatser har genomförts i form av utbildningar och program inom bland annat ledarskap i offentlig verksamhet, strategiskt ledarskap och utvecklande ledarskap. Insatserna har varit uppskattade av deltagarna och bedöms bidra till stärkt ledarskapsförmåga, ökad reflektion och förbättrade organisatoriska förutsättningar i verksamheterna.

Mentorprogram har genomförts och bedöms ge god effekt genom att erbjuda chefer möjlighet till reflektion, erfarenhetsutbyte och professionell utveckling över förvaltningsgränser. Programmen upplevs bidra till ökad trygghet i chefsrollen och utvecklade ledarbeteenden.

Digitala utbildningar och e-learning har fortsatt att utvecklas under året och utgör ett långsiktigt stöd för chefers kompetensutveckling. Arbetet har inriktats på att stärka tillgänglighet, spridning och användning i organisationen.

Sammantaget bedöms insatserna inom chefsförsörjning ha bidragit till stärkt kompetens, förbättrade förutsättningar för chefers uppdrag samt en ökad långsiktig kapacitet i stadens arbete med chefs- och ledarförsörjning.

Leda, samordna och följa upp arbetsgivarpolitiken

Inom området att leda, samordna och följa upp arbetsgivarpolitiken har anslaget använts för att utveckla och kvalitetssäkra stadens gemensamma HR-processer samt genomföra utbildnings- och utvecklingsinsatser för chefer, HR och fackliga företrädare.

Under året har en e-learning i kompetensbaserad och normmedveten rekrytering för chefer tagits fram. Utbildningen syftar till att stärka kvaliteten i stadens rekryteringsprocesser och bidra till en mer likvärdig, träffsäker och rättssäker rekrytering.

Vidare har lärandedialoger genomförts som en del av arbetet enligt Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning. Dialogerna har bidragit till ökad förståelse för verksamheternas specifika kompetensförsörjningsutmaningar och skapat underlag för fortsatt samordning, prioritering och utveckling på både struktur- och verksamhetsnivå.

Inom ramen för anslaget har även lärlabb genomförts med fokus på lärande, digitalisering, AI och innovation. Lärlabbet har fungerat som en arena för kunskapsutbyte, samverkan och gemensamt lärande mellan förvaltningar och bolag, och har bidragit till att stärka stadens förmåga att omsätta nya arbetssätt och tekniska möjligheter i praktisk verksamhetsutveckling.

Arbetet med arbetsmiljö, hälsa och rehabilitering har fortsatt under året genom utbildningar inom systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsbelastning och återhämtning samt tidiga signaler. Befintliga utbildningar har vidareutvecklats och uppdaterats, bland annat genom framtagande av nytt visuellt material och filmer som används i flera sammanhang, vilket bidrar till ett gemensamt språk och ökad förståelse för centrala begrepp som krav, resurser och känsla av sammanhang.

Arbetet med att förebygga och hantera kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier har fortsatt genom utbildning i faktaundersökning, grupphandledning för HR-specialister och utveckling av stödmaterial. Insatserna har över tid bidragit till ökad trygghet och kompetens i stadens hantering av komplexa arbetsmiljöärenden. I Göteborgs stads medarbetarundersökning syns en nedåtgående trend för upplevelsen av att vara utsatt för kränkande särbehandling. Samtidigt har också antalet anmälningar kring kränkande särbehandling ökat, vilket ger bättre förutsättningar för tidig upptäckt och hantering.

5.1.12 Klimatanpassning och hållbar styrning

Samordningsuppdraget för stadens övergripande klimatanpassningsarbete

Genomförande av klimatanpassningsplanen

Stadsledningskontorets uppdrag att leda och samordna stadens klimatanpassningsarbete har fokuserat på att utveckla verktyg, analyser och stöd till förvaltningar och bolag, genom tilldelning av centrala medel, nätverket och olika samordningsforum för ökad framdrift i genomförande av klimatanpassningsplanen. Kartläggning av risker och sårbarheter pågår för fullt i förvaltningar och bolag och samordnade GIS-resurser via centralt tilldelade medel har varit avgörande för att åstadkomma hittills genomförda delleveranser och möjliggöra koordinering och övergripande analyser för fortsatt arbete. Kontoret har i arbetet haft ett särskilt fokus på att öka kunskapen kring värmerelaterade risker. Ett sårbarhetsindex för värme på hela staden-nivå har utvecklats för att säkerställa att klimatrelaterade åtgärder utformas med hänsyn till sårbara grupper och social hållbarhet. Kunskapsutbyte kring analyser och metodutveckling sker löpande med andra städer och kommuner både inom storstadssamarbetet samt GR:s nätverk och bidrar till ett effektivare arbete när kommunerna samarbetar och delar erfarenheter.

Via medlemskapet i EU-missionen för klimatanpassning har kontoret tagit del av utvecklingsstöd för processutveckling och genomförande av klimatanpassningsplanen samt deltagit i olika erfarenhetsutbyten med europeiska städer, bland annat kring hur värme påverkar och kan hanteras i städer.

Staden-intern synkning i frågor kopplat till klimatanpassning

Klimatanpassning är ett förändringsarbete som kräver tid och uthållighet för organisering och inarbetande av nya kunskaper både internt samt mellan förvaltningar och bolag. Ett fokus i kontorets uppdrag har varit deltagande i dialoger och arbeten för att stärka kopplingar mellan klimatanpassning, miljö- och klimat och civil beredskap för att nå synergier och stöd i effektiv hantering av frågorna. Samarbetet inom kontoret mellan klimatanpassning och civil beredskap fortgår och utvecklas då frågorna allt tydligare hänger ihop för att bygga ett robust samhälle för framtida risker.

Klimatanpassning har även lyfts i stadens arbete med lokalförsörjningsfrågorna då det är en långsiktig utmaning att anpassa fastigheter och verksamheter till ett förändrat klimat. Det fördjupade inventeringsarbete som pågår kräver prioriteringar samt betydande arbetsinsatser, både personella och finansiella resurser för ökad kunskap om risker, anpassnings- och finansieringsbehov.

Remiss av den statliga klimatanpassningsutredningen

Staden var drivande i att få till stånd den statliga klimatanpassningsutredningen som levererade sitt betänkande i maj där en aktiv dialog om innehållet har förts i samverkan med storstäderna. Kontoret har berett och lämnat stadens remissvar. Remisshandlingen förankrades brett och visar på en kunskaphöjning och förflyttning i frågorna inom staden, samt i storstadssamarbetet, där städerna nu samlat har en välgrundad expertis i frågorna.

Mot bakgrund av behovet av fortsatt påverkan och dialog med nationell nivå har kontoret initierat samverkan i frågorna med SKR och GR. Regionalt har arbetet inom GR lett till samsyn om behovet av mellankommunal samverkan och gemensamt kartlägga risker och åtgärdsbehov inom avrinningsområden, ett arbete som kommer att startas upp under kommande år. Frågor om ansvar och roller i klimatanpassningsarbetet är komplexa och ottydliga, inte minst på regional nivå. Kontoret deltar i spåret för klimatanpassning inom Urban Futures där parterna gemensamt sökt forskningsmedel för att fördjupa kunskapen om de regionala förutsättningarna och behoven.

Stadsledningskontoret samordnar också stadens inspel till översvämningsdirektivet, där bland annat Länsstyrelsens årliga uppföljning av åtgärderna i gällande riskhanteringsplan har genomförts, samt dialog om nya riskkartor som Länsstyrelsen och MSB tagit fram inför arbete med översvämningsdirektivets kommande cykel.

5.1.13 Internationellt arbete och extern finansiering

Strukturer för ökad externfinansieringsgrad

Stadsledningskontoret utvecklar strukturer för att stötta staden att öka externfinansieringsgraden enligt beslutad inriktning i genomförandeplan, internationell policy och uppdrag till kommunstyrelsen. Organiseringen syftar till tydlighet, samordning, rådgivning och kapacitetsbyggande. Fokus är att bygga intern kompetens, designa gemensamma strukturer och arbetssätt samt stärka stadens möjligheter att ta del av EU:s och andra finansiärers erbjudanden. Arbetet syftar bland annat till att stärka stadens omställningsförmåga, påverka EU-politik och regelverk, öka extern finansiering för utveckling och innovation samt stärka stadens attraktionskraft genom samarbeten och synlighet.

Plan för europeisk omvärlds- och intressebevakning

I Årsrapport 2024 angavs att nuvarande handlingsplan för 2024 gäller tills vidare. Kommunfullmäktige beslutade 2025-11-27 § 502 att kommunstyrelsen, i samverkan med Gothenburg European Office, ska ta fram en plan för stadens omvärlds- och intressebevakning som gäller fyra år i taget.

Uppdraget utförs under 2026 och fram till dess fortsätter arbetet enligt gällande plan.

Urban Futures – samverkan mellan forskning och praktik

Kommunstyrelsen beslutade 2024-05-29 (§ 481) att Göteborgs Stad fortsatt ska ingå som deltagande part i Urban Futures 2025-2029. Ett avtal reglerar samverkan, finansiering och verksamhet mellan parterna. Göteborgs Stad stödjer verksamheten med 1,9 mnkr per år utöver inkind-tid. Under året har stadsbyggnadsdirektören bidragit som vice ordförande i styrgruppen. Urban Futures kansli är en del av Wexsus. Stadsledningskontorets ärende om associerat deltagande i Wexsus (SLK-2023-01134) avslögs i kommunstyrelsen.

Urban Futures bidrar till strategisk kunskapsutveckling genom möten mellan forskning och praktik kring komplexa samhällsutmaningar och transdisciplinära lösningar. Arbetet bedrivs i tematiska spår där forskare och representanter från de offentliga parterna deltar. Under 2025 har fokus varit att fortsatt utveckla arbetet inom spåren, bland annat:

Organisering för klimatomställning, inklusive forskarskolan *Just Transition* och samverkan med projekt för klimatneutralitet.

Samhällets klimatanpassning, med ansökningar om forskningsmedel och fokus på synergier mellan klimatomställning, klimatanpassning och krisberedskap.

Konst och kultur i stadsutveckling, med projekt kopplade till digital tvilling och ramverk för livsmiljövärden.

Inkluderande boende- och livsmiljöer, med planerade kunskapsseminarier om kommunala verktyg för överkomliga bostäder i januari–februari 2026 och en inskickad ansökan till Formas.

Urban Futures har även genomfört publika arrangemang genom bland annat Vetenskapsfestivalen, Frihamnsdagarna och Urban Lunch-time. Inför 2026 är målsättningen att stärka extern kommunikation, stärka utbyte mellan spår och projekt samt bevaka strategiska utlysningar för långsiktig extern finansiering.

String – samverkan för järnvägsinfrastruktur och hållbar megaregion

String är ett nätverk av regioner och städer mellan Hamburg och Oslo som arbetar för utveckling av järnvägsinfrastrukturen och för att stråket utvecklas till en hållbar megaregion. Göteborgs Stad deltar sedan 2019 med inriktningen att utveckla järnvägen Göteborg–Oslo till dubbelspår samt att medverka i utvecklingen av megaregionen.

Under 2025 har Kiel varit ordförande och fokus har varit att ta fram kunskapsunderlag, verka för statliga utredningar, driva projekt samt bevaka och påverka EU-arbete. Exempel på aktiviteter:

- Byte av organisationsform till ideell förening med säte i Danmark (Kommunstyrelsen 2025-10-22 § 798), med ikraftträdande 1 januari 2026.
- Kunskapsunderlag för fokusområden och strategi.
- Ökat fokus på civil beredskap och dubbel användning av infrastrukturen.
- Fortsatt arbete inom “Green Public Procurement”.

Inom stråket Göteborg–Oslo har String bland annat verkat för statliga utredningar (bland annat om finansieringsformer, presenterad 15 december 2025), svarat på remisser och haft möten med riksdagens trafikutskott.

5.1.14 Ekonomistyrning och uppföljning

Stadsledningskontoret har tillsammans med Stadshus bedrivit utvecklingsarbete inom boksluts- och uppföljningsprocessen för budget och prognos. Syftet är att rationalisera och effektivisera rapporteringsprocessen, skapa snabbare avstämningar och kortare

ledtider samt öka kvaliteten genom maskinell och standardiserad hantering. Åtgärderna ska ge mer tid för analys och därmed förbättrade beslutsunderlag, i linje med kommunfullmäktiges budget om att minska administration.

För att uppnå helhetssynergi och transparens behöver alla bolag använda stadens gemensamma system och delta aktivt i processutvecklingen. Framtiden kvarstår i sin hållning att inte ansluta dotterbolagen till stadens gemensamma konsolideringssystem och är nu det enda bolag som inte vill ansluta. Detta riskerar de fördelar som arbetet är tänkt att leda till och det är viktigt att hitta en väg framåt så att Framtiden ansluter till den stadsgemensamma lösningen.

5.1.15 Ärendeberedning

Beslutsunderlag

Beslutsunderlag av olika typ, utredningar, uppföljningar, hemställan från nämnder och styrelser, remisser, motioner med mera bereds av stadsledningskontoret och kommer till kommunstyrelsen löpande under året. Att lämna beslutsunderlag av hög kvalitet är en del av stadsledningskontorets grunduppdrag.

Under 2025 har stadsledningskontoret påbörjat ett särskilt arbete med kompetenshöjande utbildningsinsatser för stadens förvaltningar i syfte att höja kvaliteten på stadens beslutsunderlag. Utbildningen fokuserar på ärendeberedningens olika moment samt roller och ansvar i ärendeberedningen. Under 2026 genomförs motsvarande insats för stadens bolag. I anslutning till detta arbetar stadsledningskontoret med att identifiera områden där ytterligare stödinsatser kan behövas för att stärka kvaliteten i stadens beslutsunderlag, inklusive att höja kvaliteten på bedömningarna av de tre hållbarhetsdimensionerna. En ny mall för tjänsteutlåtanden lanserades och började användas under hösten 2025. Stödanvisningarna i mallen har setts över i syfte att stärka analysen av de tre dimensionerna och hur de integreras i ärenden, liksom att förenkla och förtydliga beslutsunderlagen.

5.1.16 Leda, samordna och följa upp stadens kommunikationsarbete

Under 2025 har dialogmaterial tagits fram för förvaltningar och bolag att användas i syfte att öka medarbetarnas förståelse för, och sin viktiga del, i totalförsvaret. En föreläsning om kommunikationens roll i det civila försvaret har hållits för stadens kommunikatörer på Mötesplats Kommunikation. Utbildningar i informationspåverkan har genomförts av MSB för stadens kommunikationschefer, samt nätverken för press- och kriskommunikationsansvariga. En uppföljning har gjorts av arbetet med att ta fram planer för alternativa kommunikationskanaler i kris.

En omvärldsanalys inom kommunikation har genomförts tillsammans med representanter för förvaltningar och bolag. Underlag till analysen är även intervjuer med forskare och aktuella rapporter. Analysen syftar till att ge input till stadens verksamhetsplanering inom kommunikation. Några av de fokusområden som är tydliga i analysen handlar om tillitens roll i en tid av osäkerhet, vikten av personlig kommunikation och kommunikation som en grund i stadens försvarsförmåga. Arbetet med en medianalys för 2025 har startats upp och ska vara klart under första kvartalet 2026.

Den nya riktlinjen för kommunikation har implementerats och revidering av stadens stödmaterial inom kommunikation utifrån den nya styrningen pågår och ska vara klar i början av 2026. Index inom kommunikation, KOMI, har ett mycket högt värde för staden, 79 på en 100-gradig skala i årets medarbetarundersökning. Värdet för kommunikationsklimat ligger ännu högre, på 86. Ett systematiskt arbete med kommunikativ organisation och kommunikativt ledarskap bidrar till resultaten.

5.1.17 Uppföljning Visselblåsarfunktionen

Under 2025 har visselblåsarfunktionen mottagit 161 (totalt 214 enskilda rapporter) ärenden om misstänkta missförhållanden i Göteborgs Stad. Av dessa har 90 ärenden (totalt 139 enskilda rapporter) bedömts falla inom funktionens utredningsområde och därmed hanterats av visselblåsarfunktionen. Övriga rapporter har vidarebefordrats till berörd förvaltning eller bolag. Ingen extern utredning har genomförts.

En processkartläggning har färdigställts vilket har bidragit till ett mer sammanhållet ärendeflöde. Vidare har en utbildning i utredningsmetodik för kontaktpersoner genomförts. Arbetet har stärkt en enhetlig bedömning och kvaliteten i den interna rapporteringskanalen.

Under året har visselblåsarfunktionen identifierat vissa återkommande iakttagelser som kan beröra flera förvaltningar och bolag. Iakttagelserna grundar sig på enskilda ärenden men bedöms vara relevanta ur ett förebyggande perspektiv.

Ett område är avvikelshantering. Det kan finnas skäl att säkerställa att avvikelser fångas upp och hanteras på ett strukturerat sätt och att informationen når rätt nivå i organisationen, inklusive underlag till nämnd eller styrelse. Vidare bedöms inte nuvarande IT-stöd för attestering i alla delar vara anpassat till gällande regelverk. Detta kan innebära risker, såsom möjlighet till attest av egna inköp eller mycket höga beloppsgränser. Ett tredje område rör tillämpningen av stadens riktlinje för inköp och upphandling. Vi ser brister i dokumentationen vid direktupphandling, samt leverantörs- och avtalsuppföljning. Visselblåsarfunktionen ser att det kan finnas behov av fortsatt stöd och utbildning, exempelvis inom riskbaserad fakturagranskning. Resultat och iakttagelser har löpande delats med relevanta nyckelfunktioner såsom HR, ekonomi, inköp och revision.

5.1.18 Uppföljning dataskydd

Efter beslut från kommunfullmäktige inrättades dataskyddsfunktionen på stadsledningskontoret den 1 september 2024 för att samordna och leda det stadenövergripande dataskyddsarbetet. Fullmäktiges beslut innebar att tre tjänster från Intraservice flyttades över till stadsledningskontoret. Dataskyddsfunktionen har övertagit vissa arbetsuppgifter från dataskyddsenheten på Intraservice men ansvarar även för uppgifter som inte tidigare utförts.

För att främja ett enhetligt dataskyddarbete inom Staden har dataskyddsfunktionen under 2025 i samarbete med dataskyddsenheten hållit grundutbildningar i dataskydd, skickat ut nyhetsbrev och anordnat nätverksträffar för stadens dataskyddskontakter. Dataskyddsfunktionen har även bedrivit ett arbete med att identifiera stadengemensamma personuppgiftsbehandlingar och deltagit i arbetet med nytt systemstöd för behandlingsregistret. Funktionen har därutöver bland annat deltagit i remissarbete, i framtagande av vägledande dokument för AI samt bidragit med råd om dataskydd vid utveckling av AI och i riskanalyser vid införande av nya system. Dataskyddsfunktionen har under året vidareutvecklat samarbetet med bland annat dataskyddsenheten, informationssäkerhetsansvarig i staden, digitaliseringsansvarig och stadsjurister.

5.2 Ledning och styrning

5.2.1 Samlad riskbild

Det finns risker för att parallella initiativ och fragmenterad styrning kan minska stadsledningskontorets och stadens genomförandeförmåga. Bristande helhetsperspektiv,

resurskonkurrens och kortsiktiga prioriteringar kan försvåra den omställning som krävs. Samtidigt finns risk för att ökade krav på säkerhet, kontroll och rapportering leder till ökad administrativ belastning. Samtliga åtgärder nedan inom riskområdena har till syfte att öka stadsledningskontorets och stadens genomförandeförmåga i dagens samhälle med snabb förändringstakt och de hänger tätt samman.

1. Risk för brister i genomförandet av stadsledningskontorets samlade uppdrag

Stadsledningskontoret förändrade delar av sin organisation under 2024 med syfte att utveckla en mer effektiv organisation och möta de utmaningar och krav som ställs på kontoret. Verksamhetsåret 2025 och fortsatt 2026 är det ett prioriterat utvecklingsbehov att fortsätta utveckla nya arbetssätt för att driva arbetet med samhällsutmaningarna för att genomföra fastställda beslut.

Stadsledningskontorets arbete med att stärka organisationskultur, ledarskap och medarbetarskap, arbetsmiljö och arbetssätt samt utveckling av förvaltningens processer har fortsatt 2025 och är långsiktiga prioriterade utvecklingsområden. Under året har kontoret arbetat med chefskopet, ett verktyg för kartläggning av chefers organisatoriska förutsättningar och en handlingsplan har tagits fram för att stärka ledarskapet ytterligare.

2. Risk att inte kunna försörja kontoret med rätt kompetens

Stadsledningskontorets mål på kort och lång sikt är att säkerställa kontorets samlade kompetens. Det innebär fokus på att vara en god arbetsgivare samt att ständigt utveckla ledarskap, medarbetarskap och organisationskultur. Kontoret har en kompetensförsörjningsplan som följer stadens plan och dess fem fokusområden. Arbeta pågår inom stadsledningskontorets samtliga identifierade aktivitetsområden. Processerna med att försörja kontoret med rätt kompetens och arbetssätt är integrerad med verksamhetsplaneringen.

3. Risk för försämrad arbetsmiljö

Arbetsplatsträffar för medarbetare och chefer hålls regelbundet och arbetsmiljöfrågorna är en stående punkt på dagordningen för att säkra och omhänderta arbetsmiljön. Uppföljning av arbetsmiljön sker kontinuerligt i förvaltningens samverkansforum och medarbetarundersökningen används som verktyg på de årliga arbetsmiljöromderna. 2025 års mätning visar att stadsledningskontoret har gjort en positiv förflyttning, se vidare under avsnitt 2.3 Väsentliga personalförhållanden. För att främja ett hållbart arbetsliv och en hållbar arbetsplats arbetar kontoret med främjande arbetsmiljöarbete och övergripande arbetsmiljömål arbetas fram som sedan arbetas in i verksamhetsplaneringen på område och avdelning.

4. Risker i samordningsuppdraget inklusive omfattande komplicerade uppdrag

För att möta den snabba utvecklingstakten i omvärlden arbetar stadsledningskontoret med att utveckla ledarskap och organisationskultur, gå från delar till helhet vilket är avgörande för att lyckas med grunduppdraget att stödja kommunstyrelsen i att leda, samordna och följa upp arbetet i Göteborgs Stad. När stadens organisation förändrats har även kontorets roll till del förändrats vilket medfört behov av att utveckla organisation och arbetssätt.

I samband med utveckling av stadsledningskontorets arbetssätt har behovet av att ha gemensam syn på uppdrag tydliggjorts och det pågår arbete med att vidareutveckla verktyg som till exempel uppdragsmallar för olika typer av uppdrag.

Under 2025 har stadsledningskontoret inom ramen för att leda och samordna Göteborgs Stads arbetsgivarpolitik tagit fram ett material som summerar vad Göteborgs Stad står för som arbetsgivare som stöd för att tydliggöra för HR och stadens chefer vad de centrala delarna i stadens arbetsgivarpolitik är.

5. Risk för förtroendeskador och oegentligheter

I genomförda internkontroller 2025 som redovisas nedan i 5.2.2 i Plan för intern kontroll har inga väsentliga avvikelser framkommit. De internkontroller stadsledningskontoret gjort under många år inom området tycks ha avsedd effekt.

5.2.2 Plan för intern kontroll

Löneprocessen:

Brister i processen kan medföra risk för oegentligheter eller att fel lön betalas ut. Under verksamhetsåret har följande stickprovskontroller gjorts.

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

Stickprovskontrollerna visar:

Stadsledningskontorets rutin för påminnelse för kostnadskontroller inför varje lönekörning visar på en förbättring. Det är nödvändigt att påminnelserna fortsätter enligt rutinen för att säkerställa att rätt lön betalas ut och som ett extra stöd till chefer för att komma ihåg att godkänna kostnadskontrollen varje månad. Chefer får en påminnelse om att attestera kostnadskontrollen inför varje lönekörning och ytterligare en påminnelse skickas ut samma dag till dem som inte genomfört attestering. Stickprovskontroller på löner genomförs varje månad när lönerna är klara samt kontroll av att ansvariga chefer kontrollerar innan avvikelser beviljas.

Stickprovskontrollerna fortgår inom dessa områden enligt internkontrollplanen.

Processen vid nyanställning/avslut av personal

Risk för att konton, behörigheter och DG-listor inte läggs upp/avslutas när medarbetare anställs, avslutas eller får ändrade arbetsuppgifter vilket kan medföra brister i informationssäkerheten.

Under verksamhetsåret har följande kontroller gjorts:

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

För att säkerställa informationssäkerheten och att arbetstagare har tillgång de system de behöver i tjänsten arbetar förvaltningen efter rutinen att vid nyanställning/avslut ska chef enligt intern rutin kontakta HR-avdelningen för att säkerställa att uppgifter till lönesystemet är kompletta och riktiga. Rutinen blankett för nyanställnings och avslutningen som cheferna måste fylla i möjliggör en tydligare uppföljning och säkerställande av att bland annat behörigheter är genomförda och beställda. Stickprovskontroller genomförs löpande och två gånger per år mottar förvaltningen behörighetslistor som kontrolleras och uppdateras vid behov. Kontroller görs för att säkerställa att kontobehörigheter blir borttagna efter 30 dagar. Stickprovskontrollerna fortgår inom dessa områden enligt internkontrollplanen.

Inköp och upphandling

Risk för skadestånd och att förvaltningens anseende rubbas om fel uppstår på grund av att framtagna anvisningar inte följs vid inköp- och upphandling. Resultatet av årets kontroller visar att inga avvikelser avseende förfarande har förekommit och att framtagna anvisningar vid inköp- och upphandling följs över lag bra.

Representation, resor, kurser och konferenser

Risk för oegentligheter och förtroendeskador om inte regelverk och rutiner efterlevs vid representation och resor mm. Resultatet av årets kontroller visar att det är rätt beslutsattestant som har attesterat men att det har förekommit fakturor som har fått kompletteras med underlag i efterhand. Åtgärder i form av utbildningar och information kommer att vidtas för att säkerställa att rutiner efterlevs.

5.2.3 Plan för arbetsmiljö och hälsa

Under 2025 var förvaltningens arbetsmiljömål kopplat till organisatorisk tillit och främst till frågan i medarbetarenkäten rörande "Min förvaltnings-/bolagsledning fångar upp medarbetarnas synpunkter och idéer och ger återkoppling". Under 2025 genomfördes en inventering och fördjupning av medarbetarnas förväntningar kopplat till frågeställningen. I enlighet med de inkomna svaren har åtgärder satts in. Kontoret har bland annat utökat antalet förvaltningsmöten från en gång i kvartalet till att genomföra mötena varje månad. Förvaltningsmöten är viktiga tillfällen för att nå ut med information till hela kontoret, och få möjlighet till dialoger och fånga upp idéer och synpunkter. I 2025 års medarbetarenkät har värdet på frågan ovan ökat från 3.3 till 3.5.

För förvaltningens chefer - där arbetsmiljömålet var kopplat till arbetsbelastning och återhämtning - så har chefoskopet genomförts under året. Chefoskopet syftar till att förbättra chefers organisatoriska förutsättningar vilket är ett led i att förbättra exempelvis arbetsbelastning och återhämtning. I 2025 års medarbetarenkät har värdet på indexet arbetsbelastning och återhämtning ökat från 71 till 80.

5.2.4 Miljöhandlingsplan

Stadsledningskontoret bidrar till genomförandet av miljö- och klimatprogrammet inom kontorets ordinarie processer. I miljöhandlingsplanen beskrivs vilka processer som har störst indirekt 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 klimatarbete 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 klimatnämndens samlade rapport "Läsningar och lösningar. Även i samband med uppföljning av miljö- och klimatprogrammets strategier lyfts stadsledningskontorets roll.

Under året har kontoret samarbetat med miljöförvaltningen bland annat gällande rapportering av status på nämnders och styrelser miljöledningssystem. Dialogerna stärker den gemensamma förståelsen för området samtidigt som det innebär att förvaltningarna tillsammans kan förbättra processen för stadens uppföljningsinformation för miljö och klimat.

År 2025 har kommunstyrelsen svarat på drygt tio remisser till departement eller statliga verk inom miljö- och klimatområdet. Motsvarande antal föregående år var cirka sju. Vidare har kontoret hanterat ett stort antal remisser som har skickats vidare till förvaltningar och bolag för att direkt besvaras av dem. Kontoret bidrar på så sätt till att förbättra förutsättningarna för genomförande av nya lagar och regler i Göteborg. Inom ärendeprocessen har kontoret haft dialog med beredande förvaltningar och bolag vid exempelvis revidering av styrande dokument såsom stadens miljö- och klimatprogram.

5.2.5 Digitaliseringsplan

Digitaliseringsarbetet på stadsledningskontoret styrs övergripande av kontorets digitaliseringsplan och bedrivs både på förvaltningsövergripande nivå och inom respektive verksamhetsområde. De förvaltningsövergripande initiativen samordnas centralt, medan digitaliseringsarbete inom verksamheterna drivs av respektive område i linje med den egna verksamhetsutvecklingen. Verksamheterna är delaktiga i digitaliseringsarbetet och deras processer, efterfrågan och behov utgör grunden för verksamhetsutvecklingen med stöd av digitalisering.

Stadsledningskontoret arbetar kontinuerligt med att minska administrationen samt att effektivisera och kvalitetssäkra förvaltningens processer. Under året har flera initiativ genomförts. Bland annat har tekniken i mötesrum uppgraderats och en ny digital lösning utvecklats för utlämning av datorer, mobiltelefoner och nyckelkort till nyanställda. En ny bokningstjänst har även tagits fram som gör det möjligt för medarbetare att enkelt boka tid för installation, datorbyte eller genomgång av tekniken i utvalda mötesrum.

Under året har stadsledningskontoret deltagit i stadens arbete med Cirkulär IT. Arbetet syftar till att:

- förlänga livslängden på digital utrustning
- skapa rutiner för hela livscykeln, från behov och användning till avyttring
- återvinna utrustning som inte längre kan användas
- hantera befintligt material på ett hållbart sätt

Fokus har legat på att ta fram rutiner för hantering av mobiltelefoner och läsplattor som inte längre kan uppdateras eller som behöver tas ur bruk. Under november lämnades enheter in för återbruk eller återvinning. Inom ramen för arbetet har även äldre mötesteknik lagts upp på Tage (Göteborg Stads interna marknadsplats för återbruk), vilket har möjliggjort att utrustning kunnat återanvändas av andra förvaltningar.

Under 2025 har förvaltningens fokus varit att utforska användningen av AI. Som en del av detta har förvaltningen deltagit i stadens arbete med utforskande och piloter kopplade till stadens arbete med Digital Assistent (SveaGPT). I linje med det övergripande arbetet att utforska AI har förvaltningen även genomfört en konsekvensbedömning av AI-verktygen Copilot Chat och ChatGPT i syfte att identifiera risker kopplade till personuppgiftsbehandling samt hur dessa risker kan hanteras. Förvaltningen inväntar för närvarande yttrande från dataskyddsombudet innan beslut fattas om fortsatt hantering och användning av verktygen.



Bilaga 2

Barnbokslut 2025

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Barnbokslut.....	4
1.1 Förändringar i verksamheten samt resurssättning som påverkat barnrättsarbetet.....	4
1.2 Analys.....	5
1.2.1 Summering av föregående års utvecklingsområden och insatser	5
1.2.2 Genomförande och förflyttningar i arbetet inom utvecklingsområdena 2025	6
1.2.3 Övriga insatser – extern samverkan och stöd.....	11
1.3 Sammanfattande slutsatser om förflyttningar under året och vägen framåt.....	12
1.3.1 Utvecklingsområden under 2026.....	13

Inledning

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

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

Barnbokslutet tar sikte på de resultat som kommunstyrelsens barnrättsarbete åstadkommit 2025 för att säkerställa barns och ungas rättigheter utifrån barnkonventionen. För att kunna följa om några förflyttningar gjorts, tar barnbokslutet avstamp från tidigare barnbokslut och de utvecklingsområden som identifierades. Analysen visar var kommunstyrelsen befinner sig idag i sitt barnrättsarbete och vilka eventuella resultat som arbetet gett. Barnbokslutet identifierar även de områden som behöver prioriteras för det kommande årets barnrättsarbete.

Barnkonventionens fyra grundläggande artiklarna är:

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

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

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

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

Barnbokslut

1.1 Förändringar i verksamheten samt resurssättning som påverkat barnrättsarbetet

Ärenden med bäring på barns rättigheter

Många beslut i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige berör barns rättigheter och barnperspektivet lyfts i fler ärenden och får en tydligare plats. Nedan ges några exempel på ärenden och uppdrag under 2025 kopplat till barns rättigheter.

Uppdraget att bryta segregationen i Göteborg och förstärkningsuppdraget för Levande Historia, liksom förslag till Göteborg Stads plan för att förbättra hbtqi-personers livsvillkor 2025–2028 och Göteborg Stads plan mot rasism 2026–2028, är exempel på ärenden som berör barns rättigheter.

Barnrättsfrågorna är särskilt viktiga i det förslag till Riktlinje för arbetet med mänskliga rättigheter och likvärdig service, som för närvarande behandlas politiskt.

Stadsledningskontoret har utvärderat Göteborg Stads barnrättsplan 2022–2025 under året och redovisade ärendet till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige i april och maj 2025.

Resurssättning

En viss resursförstärkning av barnrättsfrågorna har skett inom stadsledningskontoret. Under 2025 utökades stadens trygghetsinsatser inom ramen för LOV§3-område till att även omfatta Askimsbadet som ett exempel. Kontoret har också tilldelat mer resurser till arbete mot välfärdsbrottslighet vilket har bäring på barnrättsfrågan.

Barnrättsfrågorna har fått större fokus i flera uppdrag kontoret driver, till exempel inom Agenda 2030-arbetet och programmet för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa, där barn och unga är en prioriterad målgrupp. Bland annat har projektmedel fördelats till grundskoleförvaltningen och socialförvaltning Nordost, som har möjliggjort insatser inom föräldrastöd för äldre barn, elevdemokrati och hbtqi-frågor. Även demokrati- och rättighetsarbetet har stärkts under året inom ramen för Levande Historia, vars primära målgrupp är barn och unga.

Stadsledningskontoret har i budget fördelat medel till förvaltningar i syfte att förstärka arbetet med klimatanpassning i staden, förskoleförvaltningen har även i år prioriterats för att särskilt beakta barnperspektivet.

Vidare avsätter stadsledningskontoret resurser för medarbetares deltagande i externa konferenser och utbildningar, bland annat hos Barnombudsmannen (BO), Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) samt Barnens rätt i samhället (BRIS).

1.2 Analys

1.2.1 Summering av föregående års utvecklingsområden och insatser

I tabellen nedan redovisas de utvecklingsområden som kontoret hade att arbeta med under 2025.

Prioriterade utvecklingsområden 2025	Insatser	Förväntade resultat	Koppling till barnrättsplanens insatser
Öka kompetensen om barns mänskliga rättigheter	Kompetensutveckling, riktade insatser för att stärka barnrättsperspektivet i verksamheten: - Levandegöra barnrättsarbetet på förvaltningsmöten, föredra kommunstyrelsens och Göteborgs stads barnbokslut. - Kompetenshöjande kontorsgemensam insats samt områdes/avdelningsspecifika fördjupningar. - Fortsätta att hålla i att barnrättsperspektivet finns med i politikerutbildningarna så att det ingår som en del av de politiska avvägningarna som görs. Likaså inom pågående ledarskapsutveckling för stadens ledare.	Bättre kvalitet i analys av barnrättsfrågor i uppdrag att leda, samordna, följa upp. Leder till bättre prioriteringar och insatser.	Öka den grundläggande kompetensen om barns rättigheter (1.1)
Utveckla utredningar, planering och uppföljning för att inkludera fler diskrimineringsgrunder	Systematiskt använda data/underlag för att belysa barns olika livsvillkor i staden, med särskild hänsyn till yngre barn samt barn i utsatta situationer och minoritetsperspektiv: - Fortsätta att utveckla kvantitativa och kvalitativa metoder för inhämtning av data och underlag - Fortsätta använda och utveckla den nya longitudinella databasen - Kontoret ska säkerställa barns livsvillkor ingår i den förstudie om ny kunskapsplattform som genomförs 2025 - Använda den utvärdering som tas fram av barnrättsplanen som kunskapsunderlag för att fortsatt identifiera utvecklingsområden samt agera.	Kvalitativa och kvantitativa data framtagen och används i uppföljning och planering. Ökad kvalitet i rapporteringen som ger en god bild över barns olika livsvillkor i staden - och med särskilt fokus på barn i utsatta situationer och minoritetsperspektiv.	Utveckla metoder för att följa upp barns livsvillkor utifrån alla barns lika värde (1.2) Upprätta barnbokslut (2.4)

Stärka arbetet att inhämta barns åsikter i frågor som kontoret arbetar med.	Identifiera och prioritera för barns delaktighet i viktiga ärenden och processer: • Möjliggöra för barn och unga att ta plats på arenor kontoret sammankallar/medverkar i. • Involvera UF och fler grupper och forum för barns delaktighet. • Riktade kommunikationsinsatser till barn avseende viktiga beslut och deras rättigheter. Exempelvis behöver krisinformation som vänder sig till barn utvecklas. • Ta del av kommunikation som produceras av barn (tex. UF:s handlingar och nyhetsbrev).	Barn, UF och rättighetsbärande organisationer konsulteras och deras synpunkter omhändertas för ökad kvalitet i ärendeberedning och uppföljning om barnrättsfrågor. Att barns rättigheter till information i alla frågor som berör barn, lyfts fram. Information finns tillgänglig, av, med och för barn.	Utveckla metoder för barns delaktighet (1.3) Identifiera och använda metoder för barns delaktighet som är anpassade utifrån barns olika förutsättningar (2.2) Säkerställa samverkan (externt) kring barnrätt (2.3)
Utveckla samarbetet i insatser, projekt och processer för att genomgående säkra barnperspektiv, barns perspektiv och barnrättsperspektiv.	• För att säkerställa att kommunstyrelsens barnbokslut täcker hela kontorets uppdrag ska varje avdelning inkomma med ett underlag till barnbokslutet. • Säkerställa att samverkan och fler kompetenser är med i barnrättsarbetet på kontoret i olika uppdrag.	Kompetenser på kontoret tas tillvara för att förstärka och säkra barnrättsfrågor i olika uppdrag. Barnrättsgruppen konsulteras som input i olika uppdrag. Att kontoret får en så heltäckande bild som möjligt.	Identifiera hur den egna verksamheten påverkar barns rättigheter utifrån barns olika livsvillkor (2.1) Säkerställa samverkan (internt) kring barnrätt (2.3) Upprätta barnbokslut (2.4)
Kommunstyrelsen ansvarar för att tillgängliggöra grundläggande utbildningsmaterial som stöd för nämnder och styrelser.	• Aktualitetspröva, utveckla och uppdatera material på digitala navet. • Genomföra stadenövergripande träff/konferens på tema barnrätt • Öka stödet att upprätta barnbokslut.	Genom att stadens medarbetare får en högre grundläggande kompetens om barns rättigheter ökar möjligheten att tillgodose dessa, veta var åtgärder behöver sättas in samt vilka aktörer som är relevanta för samverkan. En grundläggande kunskap möjliggör även till att identifiera de specifika kunskapsbrister verksamheten behöver åtgärda.	Öka den grundläggande kompetensen om barns rättigheter (1.1)

1.2.2 Genomförande och förflyttningar i arbetet inom utvecklingsområdena 2025

Utvecklingsområde - öka kompetensen om barns mänskliga rättigheter

De kompetenshöjande insatserna om barns mänskliga rättigheter och livsvillkor var ett av de utvecklingsområden som identifierades både i barnrättsplanen och tidigare barnbokslut. Insatserna förväntas öka kvalitén i analys av barnrättsfrågor i uppdrag att leda, samordna och följa upp. Det ska i sin tur leda till bättre prioriteringar och insatser. Insatserna är kopplade till barnrättsplanens insats 1.1 – öka den grundläggande kompetensen om barns rättigheter.

Förvaltningsgemensam kompetensutveckling har genomförts under året för att öka kunskapen inom barnrättsområdet. Kommunstyrelsens barnbokslut har föredragits på ett förvaltningsmöte, och kontorets barnrättsgrupp har tagit fram informationsmaterialet "Stöd till avdelningarna inför stadsledningskontorets barnbokslut", som presenterats för förvaltningens chefer. Stadsledningskontorets chefer har också fått material att använda vid arbetsplatsträffar som gäller våld i nära relationer, olika uttryck det kan ta, samt hur barn påverkas och blir utsatta. På så sätt har chefer och medarbetare på kontoret fått ökad medvetenhet om barn och ungas livsvillkor och rättigheter.

Stadsledningskontoret genomför olika kompetenshöjande insatser och ger stöd som riktar sig till hela staden. Bland annat har kontoret anordnat den årliga och stadengemensamma barnrättskonferensen, som hämtar sitt tema från utvecklingsområden nämnder och styrelser identifierat. Årets tema var Barns livsvillkor i fokus. Flera av kontorets medarbetare deltog i konferensen. Utvärderingen visade att många uppskattade programmet och fördjupade sina kunskaper om barns livsvillkor.

Kunskapshöjande, stadenövergripande konferenser om islamofobi och antisemitism har också genomförts. Likaså har ett seminarium om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar i arbetslivet hållits, och därmed har drygt hundra chefer och medarbetare inom HR i staden ökat sina kunskaper inom ämnet. I kommande politikerutbildning ingår frågan om att lyfta barn och unga kopplat till förverkligandet av barnkonventionen i de kommunala grunduppgifterna.

I arbetet med att driva juridiska barnrättsfrågor ökar den praktiska tillämpningen av barnkonventionen. Stadsledningskontoret följer också relevant rättspraxis inom barnrättsområdet, som delas via Göte borgs Stads intranät, Digitala navet.

Utvecklingsområde - utveckla utredningar, planering och uppföljning för att inkludera fler diskrimineringsgrunder

Metodutvecklande insatser är ett annat utvecklingsområde som identifierades både i barnrättsplanen och tidigare barnbokslut. Insatserna förväntas öka kvalitén i rapporteringen för att ge en god bild över barns olika livsvillkor i staden - och med särskilt fokus på barn i utsatta situationer och minoritetsperspektiv. Som stöd ska kvalitativa och kvantitativa data tas fram och användas i uppföljning och planering. Insatserna är kopplade till barnrättsplanens insatser 1.2 - utveckla metoder för att följa upp barns livsvillkor utifrån alla barns lika värde och 2.4 - upprätta barnbokslut.

Ärenden som kommer in via visselblåsarfunktionen och rör barns rättigheter fortsätter att prioriteras. Ärendena bedöms med lägre tröskel när det avgörs om rapporten ska utredas eller inte.

Den är nu vanligare att förvaltningar, vid remittering av ärenden som rör barn och unga inom utbildningsområdet har haft dialog med sina närliggande råd. Detta anses höja kvaliteten på de yttranden som kommer in.

Likaså har ungdomsfullmäktiges synpunkter inhämtats i ett antal remisser, specifika ärenden och vid genomförande av uppdrag för att stärka stadens samlade bedömning och yttranden. Flera utvecklingsgrupper på stadsledningskontoret har

arbetat för att förbättra allsidigheten och kvaliteten i utredningar och ärenden. Arbetet syftar att förbättra kontorets arbete och ska också vara ett stöd för förvaltningar och bolag i staden. Exempelvis pågår arbete med att utveckla mallar för tjänsteutlåtanden, stöd i bedömning av olika dimensioner samt en ärendehandbok.

Stadsledningskontoret har gått igenom stadens riktlinjer för hur kapitalet i de anknutna stiftelserna ska förvaltas för att säkerställa ett tydligt fokus på barns rättigheter.

Stadsledningskontoret har i uppdrag att välja kapitalförvaltare som kan integrera ESG-analys (miljö, socialt ansvar och styrning) i sina investeringsbeslut och ställer höga krav på hållbarhet hos de bolag som investeras i. Barnrättsperspektivet ingår i ESG och har blivit mer formaliserat, bland annat genom UNICEF och EU.

Samtidigt behöver området stärkas, eftersom barn påverkas på andra sätt än vuxna och riskerar att drabbas utan att det syns i analyser och beslut.

Stadsledningskontoret har fortsatt att tillförsäkra att mer statistik och data om barns livsvillkor finns tillgängligt. Detta har resulterat i att rapporter och underlag om barns livsvillkor både har fördjupats och blivit fler, vilket bland annat framgår i beslutsunderlag. Individdatabasen (före detta longitudinella databasen) har använts och utvecklats, och medarbetare från kontoret har även presenterat den på den ovan nämnda barnrättskonferensen. Databasen kan belysa barns livsvillkor och bidra till bättre underlag för planering och uppföljning.

Likasa har trångboddhetsrapporten, uppföljningen av segregation och hälsodatabladet synliggjort skillnader i barns livsvillkor och ger ett förbättrat underlag för prioriteringar.

Stadsledningskontoret genomför årligen, i samarbete med SOM-institutet vid Göteborgs universitet, undersökningen Trygghet i Göteborg. Undersökningen belyser hur invånare upplever tryggheten i staden. Inom ramen för undersökningen har vuxna fått frågor om de har avrått eller begränsat barn och unga från att vistas i bostadsområdet av rädsla för brott eller rekrytering till kriminella nätverk. Resultatet av undersökningen kommer att presenteras april 2026.

Ett särskilt värmesårbarhetsindex har tagits fram med barn som prioriterad målgrupp. Indexet bygger på socioekonomiska faktorer och visar var de mest utsatta barnen finns. Det ger ett första underlag för att kunna prioritera riktade insatser.

Stadsledningskontoret har tagit fram stöddokumentet ”Att använda AI i Göteborgs Stad” i samverkan med Dataskyddsenheten och Kompetenscenter för digitalisering, samt stadens Chief Information Security Officer (CISO). I stödet framgår att barn är en särskilt sårbar grupp och som sådan extra skyddsvärd när man gör avvägningar gällande AI-användning.

Ungdomsfullmäktige har deltagit i utvärderingen av barnrättsplanen. Dialoger med ungdomsfullmäktige och civilsamhällets barnrättsorganisationer bedöms ha höjt kvaliteten i utvärderingen genom att barns perspektiv tydligt har tillvaratagits.

Utvecklingsområde - stärka arbetet att inhämta barns åsikter i frågor som kontoret arbetat med

Ett utvecklingsområde som identifierades både i barnrättsplanen och tidigare barnbokslut är att stärka arbetet med att inhämta barns åsikter i frågor som stadsledningskontoret arbetar med, genom bland annat utvecklad samverkan med barn och unga och röstbärande organisationer. Kontoret ska även ta del av kommunikation som produceras av barn till exempel ungdomsfullmäktiges handlingar och nyhetsbrev. Insatserna ska leda till att barn och ungas synpunkter omhändertas för att öka kvalitén i ärendeberedning och uppföljning om barnrättsfrågor. Vidare att barns rättigheter till information i alla frågor som berör barn lyfts fram, samt att information finns tillgänglig, av, med och för barn. Insatserna är kopplade till barnrättsplanens insatser 1.3 - utveckla metoder för barns delaktighet, 2.2 - identifiera och använda metoder för barns delaktighet som är anpassade utifrån barns olika förutsättningar samt 2.3 - säkerställa samverkan externt kring barnrätt.

Stadsledningskontoret har under året träffat ungdomsfullmäktige vid flera tillfällen för att ta del av deras synpunkter i olika ärenden. Bland annat har ungdomsfullmäktige lämnat synpunkter rörande det aktuella uppdraget där kommunstyrelsen och nämnden för demokrati och medborgarservice får i uppdrag att tillsammans stärka stadens arbete för att motverka hat och hot mot hbtqi-personer.

Levande Historia har genomfört dialogträffar med muslimska ungdomar inom förstärkningsuppdraget, och beslut har fattats om att grundskoleförvaltningen under 2026 ska delta som pilotkommun inom ramen för Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor och Myndigheten för stöd till trossamfunds arbete.

Som en del av arbetet med nationella minoriteter och kommunstyrelsens råd har samråd förts med den nationella minoriteten judar med fokus på antisemitism i skolan. Göteborgs sverigefinska råd för den sverigefinska minoriteten höll dessutom ett öppet möte med särskilt fokus på barn och unga, där rådet samarbetade med Göteborgs sverigefinska unga inför planeringen av sverigefinska dagen. HBTQI-rådet har fört särskilda dialoger med ungdomsverksamheter och haft löpande samtal med grundskolenämndens presidium och direktör.

Stadsledningskontoret fortsätter att stötta ungdomsfullmäktige, bland annat genom att ge juridiskt stöd vid behov och kvalitetssäkra deras handlingar inför sammanträden. Ett annat exempel på juridiskt stöd är arbetet med skydd av personuppgifter för barn och unga som vill kandidera till ungdomsfullmäktige.

Kontoret har fortsatt tagit del av kommunikation som produceras av barn, till exempel UF:s handlingar och nyhetsbrev.

I den löpande verksamheten ges värdefull information riktad till barn, unga och vårdnadshavare, exempelvis kampanjer på stadsinfotavlor om att önska skola, sommarjobb och val till ungdomsfullmäktige och liknande vilket bidrar till att barn nås av relevant information i vardagen. Utvecklingsområde är fortsatt att målgruppsanpassa information om barns rättigheter eller viktiga beslut om samhällshändelser som exempelvis krissituationer.

Utvecklingsområde - utveckla samarbetet i insatser, projekt och processer för att genomgående säkra barnperspektiv, barns perspektiv och barnrättsperspektiv

Ett utvecklingsområde som finns med i barnrättsplanen och tidigare barnbokslut är att utveckla samarbetet på kontoret i barnrättsarbetet kring olika uppdrag. Olika kompetenser behöver samarbeta i insatser, projekt och processer för att genomgående säkra barnperspektiv, barns perspektiv och barnrättsperspektiv. Genom en bättre samverkan där kontorets olika kompetenser tas tillvara och att barnrättsgruppen konsulteras förväntas barnrättsfrågorna förstärkas och säkras i stadsledningskontorets olika uppdrag. Likaså ska samtliga avdelningar inkomma med ett underlag till kontorets barnbokslut så att kontorets barnbokslut får en så heltäckande bild som möjligt utifrån kontorets uppdrag. Insatserna har koppling till barnrättsplanens insatser 2.1 - identifiera hur den egna verksamheten påverkar barns rättigheter utifrån barns olika livsvillkor, 2.4 - säkerställa samverkan (internt) kring barnrätt och 2.4 - upprätta barnbokslut

Generellt visar de inkomna underlagen på en tydligare analys och ger bättre underlag för att identifiera utvecklingsområden. Delar av kontoret behöver fortfarande göra en nulägesanalys som beskriver på vilket sätt deras uppdrag påverkar barns rättigheter och livsvillkor. Detta för att kunna identifiera utvecklingsområden samt prioriteringar.

Under 2025 har barnrättsgruppen haft dialoger med flera avdelningar inför att upprätta barnbokslut.

Utvecklingsområde - kommunstyrelsen ansvarar för att tillgängliggöra grundläggande utbildningsmaterial som stöd för nämnder och styrelser

Ett utvecklingsområde som identifierats i tidigare barnbokslut är att tillgängliggöra grundläggande utbildningsmaterial som stöd till samtliga nämnder och styrelser. Det ingår också att kontinuerligt uppdatera material på digitala navet och att kontoret genomför en stadengemensam konferens på temat barnrätt och att stadsledningskontoret ger ett ökat stöd i att upprätta barnbokslut. Förväntade resultat är att stadens medarbetare får en högre grundläggande kompetens i frågorna. Insatserna har koppling till barnrättsplanens insats 1.1 – öka den grundläggande kompetensen om barns rättigheter.

Information om barnrätt i Digitala Navet har fortsatt att uppdateras. Under året har stadsledningskontorets barnrättsgrupp också stöttat de nämnder och styrelser som efterfrågat vägledning i att upprätta barnbokslut.

Under året genomfördes Göteborgs Stads barnrättskonferens med syfte att stärka stadens samlade arbete med barns rättigheter. Fokus låg på barns livsvillkor och hur barnrättsperspektivet kan integreras i ordinarie styrning och verksamhetsutveckling. Utgångspunkt var de utvecklingsområden som nämnder och styrelser identifierat i sina årliga barnbokslut, vilket hade som syfte att skapa gemensam kunskap och ökad samsyn inom staden. Goda exempel på arbetssätt och metoder presenterades som stöd för det fortsatta arbetet, vilket stärker barns livsvillkor genom tydligare gemensamma utgångspunkter och bättre förutsättningar att omsätta barnets rättigheter i praktiken.

1.2.3 Övriga insatser – extern samverkan och stöd

Genom stadsledningskontorets roll att leda, samordna och följa upp stadens verksamheter pågår omfattande arbete med att stödja och samverka med förvaltningar och bolag. Samverkan med externa aktörer pågår också i arbetet med barns rättigheter.

Inom ramen för uppdraget Agenda 2030 har stadsledningskontoret bjudit in, faciliterat och gett stöd genom en arena för verksamhetsutveckling med fokus på hållbar omställning. Förvaltningar har erbjudits att delta utifrån sina utmaningar kopplade till barnrättsarbetet. Arbetet ska utvärderas i januari 2026, men den preliminära responsen är positiv. Deltagarna upplever att barns delaktighet och rättigheter har fått ett tydligare fokus i deras pågående utvecklingsarbete.

Under hösten 2024 har stadsledningskontoret stöttat inköp- och upphandlingsförvaltningen i en fördjupad granskning av ett antal HVB-hem för barn och unga i åldern 0–20 år. Granskningen ledde under 2025 till flera beställningsstopp och hävda avtal. Därutöver har avtalen stärkts, bland annat genom tydligare och skarpare krav på att personal inte ska ha kopplingar till kriminalitet.

Inom ramen för samverkansöverenskommelsen Trygg i Göteborg mellan Göteborgs Stad och polisområde Storgöteborg har två åtgärdsplaner med särskilt fokus på barn tagits fram. I åtgärdsplanen för barn och unga i riskzon för kriminalitet finns till exempel åtgärder för att utveckla uppsökande och relationsskapande arbete på digitala arenor. Det ska också genomföras samordnade informationsinsatser riktade till barn, unga och vårdnadshavare om risker och säkerhet på sociala medier. I åtgärdsplanen för våld i nära relation finns bland annat åtgärder för att samordna och genomföra utbildningsinsatser till unga om våld.

Vad gäller samverkan att förrätta val i ungdomsfullmäktige har stadsledningskontoret tagit initiativ till en dialog på strategisk nivå med berörda förvaltningar i staden. Initiativet ledde till en gemensam mobilisering vilket bidrog till att skapa förutsättningar för ett mer systematiskt och långsiktigt samordnat valarbete med tydliga mål. Insatsen för gemensam mobilisering bidrog troligen till att valdeltagandet ökade, från 21,05 % till 24,93 % (en ökning med 3,88 procentenheter).

Tillsammans med exempelvis valstärkande insatser som klassrumsbesök, samverkan kring en demokratidag för anpassad skola och information om valet i V-klass har barns möjligheter att påverka utvecklingen av staden Göteborg stärkts. V-klass är en digital plattform där elever och vårdnadshavare får översikt över skolrelaterad information. Den särskilda satsningen på att öka delaktigheten från anpassad skola i valet till ungdomsfullmäktige har lett till att en elev från anpassad skola blivit invald. Ledamotens klass arbetar nu med att ta fram frågor och inspel till forumet.

1.3 Sammanfattande slutsatser om förflyttningar under året och vägen framåt

Sammantaget har stadsledningskontoret under 2025 stärkt sitt fokus på barnrättsarbetet jämfört med föregående år. De flesta av årets planerade insatser har genomförts.

Kontorets barnrättsarbete har utvecklats, och barn har fortsatt att göras delaktiga i arbetsprocesserna. På så sätt har barns perspektiv och särskilda kompetens tagits tillvara. Även perspektiv från barn som staden har svårt att nå har till viss del fångats upp genom dialog med röstbärande organisationer.

Analys och kvalitet har förbättrats i de underlag som barnbokslutet bygger på, bland annat genom bättre kvalitativa och kvantitativa data i beslutsunderlagen. Samtidigt kvarstår utmaningen att synliggöra olika grupper av barn, särskilt barn i utsatta situationer och yngre barn.

Under året har samverkan inom kontoret kring mänskliga rättigheter stärkts, och samarbetet kring barnrättsfrågor har breddats något.

Alla barn i Sverige har samma rättigheter, utan åtskillnad. Samtidigt påverkas barn olika beroende på ålder, livssituation, diskrimineringsgrunder, geografi och socioekonomi. Även frågor som främst rör vuxna kan få konsekvenser för barn.

Stadsledningskontoret har ett omfattande uppdrag och i stort sett alla frågor berör barns rättigheter, direkt eller indirekt. Kontoret har arbetat med barns rättigheter i olika omfattning utifrån sina uppdrag. Samtidigt påverkar allt arbete på kontoret barns rättigheter i någon utsträckning, vilket innebär att hela kontoret behöver beakta barnrättsperspektivet i sitt arbete. Stadsledningskontoret undersöker, bland annat genom ungdomsfullmäktige, hur unga ser på prioriteringar i frågor som rör barn. Digitalisering är ett exempel på ett sådant område. Kontoret ser ett behov av en övergripande analys hur digitaliseringen påverkar barns rättigheter i staden.

En fortsatt utmaning i barnrättsarbetet är att tydligare visa hur kontorets arbete påverkar barns livsvillkor och rättigheter, både på individ- och gruppnivå. Därför behöver kontoret ett fortsatt samlat grepp för att stärka kompetensen kring hur verksamheterna påverkar barns rättigheter och livsvillkor.

I Göteborgs Stads barnbokslut 2024 framgår att den nuvarande vägledningen för barnbokslut, med fokus på resultat och effekter, behöver ses över. Detta arbete planeras att starta under 2026 och ska samordnas med övrig styrning inom MR-området.

Framåt ska barnrättsarbetet bygga på kunskap om barnkonventionen och att barns rättigheter integreras i ledning och styrning.

Ett fortsatt utvecklingsområde är att fler verksamhetsområden involveras i arbetet med barnets bästa. Kontoret behöver också utveckla arbetet med att beakta barns rätt till utbildning, fritid, trygghet och hälsa, områden som har prioriterats av barn och unga i den nu utvärderade barnrättsplanen, samt de grundläggande artiklarna i barnkonventionen. Ett ytterligare område som behöver uppmärksammas är barns rättigheter kopplat till miljö- och klimatfrågor.

1.3.1 Utvecklingsområden under 2026

Stadsledningskontoret har identifierat följande utvecklingsområden att fortsätta utveckla under 2026:

- Öka kompetensen om barns mänskliga rättigheter
- Utveckla utredningar, planering och uppföljning för att inkludera fler diskrimineringsgrunder
- Stärka arbetet att inkludera barn i frågor som kontoret arbetar med, exempel är kriskommunikation och digitalisering
- Utveckla samarbetet/samverkan internt och externt i insatser, projekt och processer för att genomgående säkra barnperspektiv, barns perspektiv och barnrättsperspektiv
- Stärka stödet till nämnder och styrelser i barnrättsfrågor inom ramen för uppdraget att leda, samordna och följa upp Göteborgs Stads verksamheter

I tabellen nedan presenteras utvecklingsområdena med tillhörande insatser och förväntade resultat.

Prioriterade utvecklingsområden 2026	Insatser	Förväntade resultat
Öka kompetensen om barns mänskliga rättigheter	Kompetensutveckling, riktade insatser för att stärka barnrättsperspektivet i verksamheten: • Levandegöra barnrättsarbetet på förvaltningsmöten, föredra kommunstyrelsens och Göteborgs stads barnbokslut. • Kunskapshöjande kontorsgemensamma insatser samt områdes/ avdelningsspecifika fördjupningar. • Fortsätta ha med barnrättsperspektivet i politikerutbildningarna. Likaså inom pågående ledarskapsutveckling för stadens ledare.	Bättre kvalitet i analys av barnrättsfrågor i uppdrag att leda, samordna, följa upp. Leder till bättre prioriteringar och insatser.
Utveckla utredningar, planering och uppföljning för att inkludera fler diskrimineringsgrunder	Systematiskt använda data/underlag för att belysa barns olika livsvillkor i staden, med särskild hänsyn till yngre barn samt barn i utsatta situationer och minoritetsperspektiv: • Fortsätta att utveckla kvantitativa och kvalitativa metoder för inhämtning av data och underlag utifrån diskrimineringsgrunderna • Fortsätta använda och utveckla individdatabasen för att belysa barns olika livsvillkor i staden	Kvalitativa och kvantitativa data framtagna och används i uppföljning och planering. Ökad kvalitet i rapporteringen som ger en god bild över barns olika livsvillkor i staden - och med särskilt fokus på barn i utsatta situationer och minoritetsperspektiv.

Stärka arbetet att inkludera barn i frågor som kontoret arbetat med	Identifiera och prioritera för barns delaktighet i viktiga ärenden och processer: • Möjliggöra för barn och unga att ta plats på arenor kontoret sammankallar/medverkar i. • Involvera UF och fler grupper och forum för barns delaktighet. • Riktade kommunikationsinsatser till barn avseende viktiga beslut och deras rättigheter. Exempelvis behöver krisinformation som vänder sig till barn utvecklas. • Barns kunskaper och önskemål kring digitalisering ska tillvaratas. • Ta del av kommunikation som produceras av barn (tex. UF:s handlingar och nyhetsbrev).	Barn, UF och rättighetsbärande organisationer konsulteras och deras synpunkter omhändertas för ökad kvalitet i ärendeberedning och uppföljning om barnrättsfrågor. Säkerställa att barns rätt till information i alla frågor som berör dem. Säkerställa att information finns tillgänglig, av, med och för barn.
Utveckla samarbetet/samverkan internt och externt i insatser, projekt och processer för att genomgående säkra barnperspektiv, barns perspektiv och barnrättsperspektiv	• För att säkerställa att kommunstyrelsens barnbokslut täcker hela kontorets uppdrag ska hela kontoret inkomma med ett underlag till barnbokslutet. • Analysera och tydliggöra kopplingen mellan barns rätt och avdelningarnas olika uppdrag. • Säkerställa att samverkan och fler kompetenser är med i barnrättsarbetet i olika uppdrag.	Kompetenser på kontoret tas tillvara för att förstärka och säkra barnrättsfrågor i olika uppdrag. Barnrättsgruppen konsulteras för att ge input i olika uppdrag. Att kontoret får en så heltäckande bild som möjligt.
Kommunstyrelsen ansvarar för att ge stöd till nämnder och styrelser i barnrättsfrågor inom ramen för uppdraget att leda, samordna och följa upp	• Aktualitetspröva, utveckla och uppdatera material på digitala navet. • Genomföra årlig stadenövergripande träff/ konferens på tema barnrätt • Ta fram en ny anvisning i att upprätta barnbokslut	Genom att stadens medarbetare får en högre grundläggande kompetens om barns rättigheter, ökar möjligheten att veta var åtgärder behöver sättas in samt vilka aktörer som är relevanta för samverkan.