



### Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-04-04

Diarienummer 0069/23

Handläggare

Anna Jandersson

Telefon:031-368 03 15

E-post: [anna.jandersson@stadshuset.goteborg.se](mailto:anna.jandersson@stadshuset.goteborg.se)

## Delårsrapport mars 2023

### Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Delårsrapport mars 2023 godkänns och överlämnas till kommunfullmäktige som ett led i uppsikten.

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

Delårsrapport mars 2023 godkänns.

### Sammanfattning

Delårsrapport mars 2023 överlämnas av kommunstyrelsen till kommunfullmäktige. Rapporten har fokus på väsentlig styrinformation, övrig uppföljning samt övergripande utveckling av ekonomi och personal. Rapporten syftar till att belysa frågor både utifrån kommunstyrelsens uppsiktsplikt samt kommunfullmäktiges budget och dess verksamheter utifrån ett bredare perspektiv.

Delårsrapporten inleds med en beskrivning av de omvärldsförändringar och utmaningar som påverkar Göteborgs Stad. Därefter följer en sedvanlig delårsrapport för mars med fokus på väsentliga avvikelser, personal och ekonomi.

Det försämrade ekonomiska klimatet får nu tydligt genomslag på det ekonomiska resultatet för koncernen. Resultatet per mars uppgår till -645 mnkr, vilket är betydligt svagare än motsvarande period förra året då resultat per mars var positivt och uppgick till cirka 1 200 mnkr. En bidragande orsak till det svaga resultatet per mars är att stadens pensionsskuld räknats upp utifrån det kraftigt höjda prisbasbeloppet för 2023. För helåret bedöms koncernens resultat uppgå till 640 mnkr, vilket skulle innebära en positiv avvikelse mot budget med cirka 400 mnkr. Samtidigt innebär prognosen en försvagning i förhållande till föregående års resultat med cirka 3 mdkr. För kommunen förutsätter prognosen ett ianspråktagande av resultatutjämningsreserven med 200 mnkr för att klara balanskravet.

### Bedömning ur ekonomisk, ekologisk och social dimension

Dimensionerna finns belysta i delårsrapporten där det är relevant.

### Bilagor

1. Delårsrapport mars 2022 inkl bilagor
2. Kompletterande skatteunderlagsprognos

## Ärendet

Enligt den fastställda uppföljningsprocessen för 2023 och som ett led i uppsiktsplikten lämnas delårsrapport mars 2023 till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. För att få en så aktuell rapport som möjligt skickas rapporten ut tätt inpå kommunstyrelsens sammanträde som äger rum i början av maj.

## Beskrivning av ärendet

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

Delårsrapporten inleds med en beskrivning av de omvärldsförändringar och utmaningar som påverkar Göteborgs Stad, kapitel 2. I kapitel 3 följer en sammanställning av de avvikelser som har rapporterats av nämnder och styrelser som är av vikt för kommunstyrelsen och kommunfullmäktige att få ta del av. Utöver detta lyfter stadsledningskontoret några ytterligare uppföljningsfrågor som är av vikt att informera om ur ett uppsiktsperspektiv. Kapitel 4 samlar eventuellt övriga uppföljningsfrågor. I kapitel 5 redogörs för nuläget kring budgetmålen. EN mer omfattande uppföljning av samtliga mål kommer att ske i samband med delårsrapport augusti samt i stadens årsredovisning. Kapitel 6 beskriver väsentliga personalförhållanden. I kapitel 7 redogörs för kommunens respektive den kommunala koncernens resultat och ekonomiska ställning. Kapitel 8 innehåller driftredovisning för nämnder, bolagsstyrelser och kommunalförbund.

Efter att ha varit inne i en period av återhämtning efter pandemin har det ekonomiska klimatet försämrats i snabb takt. Den höga inflationen och centralbankernas snabba omläggning av penningpolitiken har präglat utvecklingen av både den internationella och den svenska ekonomin under det senaste året. Den ryska invasionen av Ukraina innebar en utbudschock och drev upp flera råvarupriser inklusive priset på energi. Men redan innan invasionen hade inflationen börjat stiga beroende på bland annat den expansiva ekonomiska politiken under pandemin, ett uppdämt konsumtionsbehov och olika typer av utbudsstörningar.

Bristen på arbetskraft är en av de största utmaningarna för såväl kommuner, regioner som hela näringslivet. Detta trots den ekonomiska osäkerhet som råder för närvarande. Göteborgs stad har än så länge bra förutsättningar kopplat till demografin och attraktivitet, men ser redan att många tjänster blir allt svårare att rekrytera till. Enligt Göteborgs stads kompetensförsörjningsprognos 2022–2032, kommer stadens förvaltningars samlade behov av rekryteringar inom de närmaste tio åren att uppgå till närmare 40 000 personer. Det är framför allt inom stadens största yrkesgrupper lärare, undersköterska, barnskötare och stödassistent som behovet av personal kommer att öka enligt stadsledningskontorets prognoser.

Det försämrade ekonomiska klimatet får nu tydligt genomslag på det ekonomiska resultatet för koncernen. Resultatet per mars uppgår till -645 mnkr, vilket är betydligt svagare än motsvarande period förra året då resultat per mars var positivt och uppgick till cirka 1 200 mnkr. En bidragande orsak till det svaga resultatet per mars är att stadens pensionskund räknats upp utifrån det kraftigt höjda prisbasbeloppet för 2023. För helåret bedöms koncernens resultat uppgå till 640 mnkr, vilket skulle innebära en positiv avvikelse mot budget med cirka 400 mnkr. Samtidigt innebär prognosen en försvagning i förhållande till föregående års resultat med cirka 3 mdkr. För kommunen förutsätter prognosen ett ianspråktagande av resultatutjämningsreserven med 200 mnkr för att klara balanskravet.

Magnus Andersson

Eva Hessman

Ekonomidirektör

Stadsdirektör



# Delårsrapport mars 2023

Göteborgs Stad

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Omvärld och förväntad utveckling</b> .....	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Verksamhetens utveckling</b> .....	<b>7</b>
3.1	Väsentliga avvikelser .....	7
3.1.1	Övriga avvikelser från nämnder och styrelser.....	8
3.2	Uppsiktsfrågor .....	10
3.3	Anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah.....	14
3.4	Ej verkställda SoL/LSS-beslut.....	14
<b>4</b>	<b>Övrig uppföljning</b> .....	<b>18</b>
4.1	Krisledningsplaner och beredskapsplaner .....	18
4.2	Övrig uppföljning bolag .....	19
<b>5</b>	<b>Kommunfullmäktiges mål</b> .....	<b>21</b>
<b>6</b>	<b>Väsentliga personalförhållanden</b> .....	<b>22</b>
6.1	Personalvolym och personalstruktur .....	22
6.2	Arbetsmiljö.....	22
6.3	Kompetensförsörjning .....	23
6.4	Chef- och ledarskap.....	25
6.5	Lön och villkor.....	25
6.6	Stadsledningskontorets bedömning .....	26
<b>7</b>	<b>Viktiga förhållande för resultat och ekonomisk ställning</b> . <b>27</b>	
7.1	Försämrade ekonomiska omvärldsförutsättningar under 2023 .....	27
7.2	Ekonomisk analys kommunala koncernen .....	27
7.3	Ekonomisk analys kommunen .....	29
7.4	Stadsledningskontorets bedömning .....	32
<b>8</b>	<b>Driftsredovisning</b> .....	<b>34</b>
8.1	Nämnder.....	34
8.1.1	Nämndernas resultat mars .....	35
8.1.2	Nämndernas prognos helår .....	36
8.1.3	Stadsledningskontorets bedömning.....	37
8.2	Bolagsstyrelser .....	38
8.2.1	Bolagens resultat mars.....	38
8.2.2	Bolagens prognos helår .....	39
8.2.3	Stadsledningskontorets bedömning.....	39

8.3	Kommunalförbund .....	40
8.3.1	Kommunalförbundens resultat mars.....	40
<b>9</b>	<b>Investeringsredovisning.....</b>	<b>41</b>
9.1	Nämnder.....	41
9.1.1	Nämndernas resultat och prognos.....	43
9.1.2	Stadsledningskontorets bedömning.....	45
9.2	Bolagsstyrelser .....	46
9.2.1	Bolagens resultat och prognos .....	47
9.2.2	Stadsledningskontorets bedömning.....	47

## **BILAGOR:**

1. Kommuncentrala poster
2. KF-mål Nämnder
3. KF-mål Styrelser
4. Systematiskt arbetsmiljöarbete- Nämnder
5. Systematiskt arbetsmiljöarbete-Styrelser

# 1 Inledning

Göteborgs stads delårsrapport mars produceras av stadsledningskontoret till kommunstyrelsen för kommunfullmäktige. Delårsrapporten innehåller väsentlig styrinformation genom att belysa omvärldsförändringar och utveckling, väsentliga avvikelser från grunduppdragen som finns i stadens verksamheter samt övergripande utveckling av ekonomi -och personalområdet.

Rapporten inleds i kapitel 2 med en bild av de omvärldsförändringar och utmaningar som påverkar Göteborgs Stad. I kapitel 3 följer en sammanställning av de avvikelser som har rapporterats av nämnder och styrelser som är av vikt för KS/KF att få del av. Utöver detta lyfts Lex Sarah, Lex Maria samt ytterligare uppsiktsfrågor som stadsledningskontoret bedömer är av vikt att informera om. Kapitel 4 samlar övrig uppföljning och i kapitel 5 återges nuläget inom de politiska målen i kommunfullmäktiges budget. Kapitel 6 beskriver väsentliga personalförhållanden. I kapitel 7 redogörs för kommunen respektive den kommunala koncernens resultat och ekonomiska ställning. Kapitel 8 innehåller driftredovisning för nämnder, bolagsstyrelser och kommunalförbund. Rapporten avslutas med kapitel 9 som innehåller investeringsredovisning för nämnder och styrelser.

## 2 Omvärld och förväntad utveckling

Det sker förändringar inom ett antal övergripande områden så som globalisering, demografi, klimat, teknik och värderingar som får stor påverkan på såväl Sverige som övriga världen. De är ofta svåra att påverka lokalt och regionalt och konsekvenserna av dem kan se olika ut i olika delar av Sverige.

Stadsledningskontoret har identifierat ett antal områden som har och kommer att få stor påverkan på Göteborg. Den samhällsekonomiska utvecklingen och demografien har bland annat påverkan på välfärden och framtida kompetensförsörjning.

### Samhällsekonomisk utveckling

Efter att ha varit inne i en period av återhämtning efter pandemin har det ekonomiska klimatet försämrats i snabb takt. Den höga inflationen och centralbankernas snabba omläggning av penningpolitiken har präglat utvecklingen av både den internationella och den svenska ekonomin under det senaste året. Den ryska invasionen av Ukraina innebar en utbudschock och drev upp flera råvarupriser inklusive priset på energi. Men redan innan invasionen hade inflationen börjat stiga beroende på bland annat den expansiva ekonomiska politiken under pandemin, ett uppdämt konsumtionsbehov och olika typer av utbudsstörningar.

Inflationen har varit fortsatt hög under inledningen av 2023 och konjunkturinstitutet bedömer att Riksbanken kommer att fortsätta på den inslagna vägen med räntehöjningar. Konjunkturinstitutet uppskattar att Riksbankens höjningscykeln kommer vara över i juli och att räntan då ligger på 3,75 procent.

Konjunkturinstitutet konstaterar att många av de bakomliggande faktorerna till den höga inflationen nu är på väg att reverseras. Bland annat har de internationella priserna på frakttjänster, energi och jordbruksprodukter minskat från tidigare pristoppar. Inflationen förväntas därför falla tillbaka framöver. Exklusive energi bedöms dock inflationen förbli hög under hela 2023. Konjunkturinstitutet prognostiserar med att det dröjer till det andra kvartalet 2024 innan inflationen kommer ner till 2 procent.

Det försämrade ekonomiska klimatet får stor påverkan på hela samhälls ekonomin, inklusive kommuner och regioner. Det kommunala skatteunderlaget bedöms visserligen stiga i normal takt i nominella tal under kommande år, men de kraftiga kostnadsökningarna urholkar värdet av skatteintäkterna.

### Demografi

Vid ett antagande där utvecklingen att fler personer vill bo och verka i Göteborg håller i sig kommer stadens befolkning att fortsätta växa i snabb takt. Under 2023 förväntas befolkningen öka med 7 000 personer, därefter antas befolkningstillväxten minska innan den åter tar fart år 2027. På lång sikt kommer alla åldersgrupper att växa. I ett lite kortare perspektiv antas dock barn i förskole- och grundskoleåldern tillfälligt minska till följd av den sjunkande fruktsamheten. Antalet barn i förskoleåldrarna kommer att minska något de närmaste åren medan antalet barn i åldrarna 6 till 15 år påverkas några år senare. De arbetsföra åldrarna och gruppen 65 år och äldre ökar under hela prognosperioden. Den relativt största ökningen står de äldre för och fram till 2050 fördubblas antalet som är 85 år och äldre. Denna grupp kommer börja öka i snabb takt de närmaste åren.



Förändringar av antal födda påverkar snabbt förskolan och bara några år senare även grundskolan. Förändringar av fruktsamheten, det vill säga benägenheten att skaffa barn, spelar en stor roll för hur många barn som föds. Sedan 2011 har fruktsamheten minskat i Göteborg och i landet som helhet. Särskilt stor var minskningen 2022 då fruktsamheten minskade med 11 procent.

Trots en minskad fruktsamhet och att antalet äldre ökar så har Göteborg en gynnsam åldersstruktur jämfört med många andra kommuner. Andelen personer i de arbetsföra åldrarna är högre än i många andra kommuner.

### **Kompetensförsörjning**

Bristen på arbetskraft är en av de största utmaningarna för såväl kommuner, regioner som hela näringslivet. Detta trots den ekonomiska osäkerhet många känner för närvarande.

Göteborgs stad har än så länge bra förutsättningar kopplat till demografin och attraktivitet, men ser redan att många tjänster blir allt svårare att rekrytera till. Enligt Göteborgs stads kompetensförsörjningsprognos 2022–2032, kommer stadens förvaltningars samlade behov av rekryteringar inom de närmaste tio åren att uppgå till närmare 40 000 personer. Det är framför allt inom stadens största yrkesgrupper lärare, undersköterska, barnskötare och stödassistent som behovet av personal kommer att öka enligt stadsledningskontorets prognoser.

# 3 Verksamhetens utveckling

## 3.1 Väsentliga avvikelser

### **Platsbrist på Statens institutionsstyrelses boenden- Samtliga regionala socialnämnder**

Statens institutionsstyrelse har under en längre tid haft problem att bemanna sina verksamheter vilket medfört strikta prioriteringar och periodvisa intagningsstopp. Utöver det råder även platsbrist inom Hem för vård och boende (HVB) samt brist på lämpliga familjehem. Detta får till följd att nämnderna har unga placerade i fel vårdformer.

### **Kompetensförsörjning- Samtliga regionala socialnämnder**

Personalomsättningen har ökat och det är svårt att rekrytera socialsekreterare till myndighetsutövande avdelningar, speciellt till barn och unga. Orsakerna bedöms vara flera. Bland annat påverkas personalomsättningen av den goda arbetsmarknaden, löneläget och arbetsmiljön. Desinformationskampanjen samt hot och våld bedöms också påverka.

### **Brister i efterlevnad av regelverk inom informationssäkerhet- Nämnden för Intraservice**

Fortsatta brister i efterlevnad av regelverk inom informationssäkerhet (enligt Dataskyddsbudens årliga granskning). Det föreligger otydlighet i ansvar gällande dataskyddsfrågor och ansvar för personuppgifter. Staden brister i efterlevnad av personuppgiftsansvar och korrekt hantering av personuppgifter gällande information i gemensamma IT-system.

Stadsledningskontoret vill tydliggöra att ett kontinuerligt arbete görs för att få till det mest ändamålsenliga och funktionella dataskyddsarbetet i staden och att flera projekt är tillsatta för att säkerställa ett fullgott dataskyddsarbete.

### **Förskjuten tidplan för farledsfördjupningen - Göteborgs Hamn**

Göteborgs Hamn rapporterar som väsentlig avvikelse att färdigställandet av den beslutade farledsfördjupningen (Skandiaporten) nu beräknas till slutet av 2026 i stället för våren samma år. Orsaken är att planerad byggstart fått skjutas fram då godkännande från EU-kommissionen avseende EU:s regler för statsstöd fortsatt inväntas. Bolaget ser nu en stor utmaning i att behålla projektorganisationen för att undvika att förlora kompetens och få en längre uppstartstid. Bolaget beskriver att de varit aktiva i dialogen med berörda departement och EU-kommissionen tillsammans med Trafikverket i syfte att få ett besked så snart som möjligt.

### **Förändrad investeringsfördelning färjelokalisering i Arendal - Göteborgs Hamn**

Göteborgs Hamn rapporterar även en väsentlig avvikelse rörande planerad färjelokalisering till Arendal/Ytterhamnarna. Kommunfullmäktige godkände i oktober 2022 (KF 2022-10-27 § 28) bolagets hemställan rörande tillkommande investeringar om 1,4 miljarder kronor för att möjliggöra en omlokalisering av färjeverksamheten från Majnabbe/Masthugget till Arendal/Ytterhamnarna.

Investeringen kan delas upp i 255 miljoner kronor för färdigställande av Arendal 2 (utöver tidigare, av bolaget, beslutade medel om 477 miljoner kronor). Övriga 1 175 miljoner kronor avser byggnation av anläggningar inom färjeterminalen inklusive kajer och terminalytor. Prognosen för den senare delen har ökat med 350 miljoner kronor då parterna kommit överens om att Göteborgs Hamn även ska stå för investering i planerad terminalbyggnad. En kompletterande hemställan om kommunfullmäktiges ställningstagande avseende denna del håller på att förberedas av bolaget. Förändringen innebär att Göteborgs Hamn gör investeringen men med oförändrad avkastningsnivå för projektet.

### **Kommunfullmäktiges krav på utdelning om 315 mnkr för 2023 sannolikt inte möjlig - Göteborgs Stadshus AB**

Stadshus AB rapporterar att kommunfullmäktiges krav på utdelning (315 mnkr) och beslut om koncernbidrag (412 mnkr) till vissa verksamheter med kassaflöden från löpande verksamhet sannolikt inte är möjlig utifrån bolagens marsprognoser. Utdelning och koncernbidrag på kravställda nivåer kan skapas genom kassaflöden från löpande verksamhet kompletterat med lån i moderbolaget eller genom större uttag från bolagen än motsvarande den modell som använts de senaste åren med 50 procent uttag av bokföringsmässigt resultat från Göteborg Energi, Lokaler (Higab och Parkeringsbolaget) samt från Göteborgs Hamn. Ett ökat uttag påverkar bolagens lånebehov, kassaflöden, och minskar möjligheten till självfinansiering av investeringar.

## **3.1.1 Övriga avvikelser från nämnder och styrelser**

### **Nämnden för demokrati och medborgarservice**

- **Ökat behov av privatekonomisk rådgivning.** Nämnden beskriver ett ökat behov av privatekonomisk rådgivning då människors privatekonomi påverkats av pandemirelaterade omständigheter samt försämrade ekonomiska förutsättningar för hushållen.

Nämnden för demokrati- och medborgarservice och överförmyndarnämnden har rapporterat ytterligare väsentliga avvikelser i rapporten men som är mer kopplade till budget 2024. Dessa avvikelser finns även i nämndens verksamhetsnomineringar och lyfts därför inte här.

### **Idrott och föreningsnämnden**

- **Ekonomiska svårigheter för föreningslivet** på grund av inflation, energikostnader och stigande räntor. Kan innebära risk för infriande av kommunal borgen.

### **Socialnämnd Centrum**

- **Försörjningsstöd nyanlända** - Nämndens kostnader för försörjningsstöd till nyanlända är högre än budgeterat.

### **Socialnämnd Hisingen**

- **Hot våld och tillit i socialtjänsten** - Tilliten minskar och risken för hot och våld ökar till följd av bland annat desinformationskampanjen.

### **Socialnämnd Nordost**

- **Pågående desinformationskampanj** - Den internationella desinformationskampanjen påverkar tilliten till samhället som bland annat leder till att socialsekreterares yrkesroll ifrågasätts.

- **Minskade öppettider på unga mötesplatser** - Ändrade LAS-regler har påverkat öppettiderna på unga mötesplatser.

### **Socialnämnd Sydväst**

- **Låg beläggning inom Boende och hemlöshet** - Beläggningen på boenden är generellt lågt bland annat på grund av lägre efterfrågan.
- **Lokalsituationen för Bergsjöhöjd** - Lokalerna är inte ändamålsenliga och processen för att hitta andra lokaler pågår.

### **Stadsmiljönämnden**

- Hisingsbron - klaffen gick inte att stänga i snöovädret den 9 mars, vilket innebar stora störning i trafiken på och runt om bron. Orsaken till lyftspannet och att klaffen fastnade tillskrivs felaktig olja vilken är utbytt och bevakning av funktionen fortlöper.
- Spårvägsanläggningen i knutpunkterna Brunnsparken och vid Grönsakstorget visade vid besiktning dålig status vilket föranledde hastighetsnedsättningar för att begränsa slitage och minimera risk för haveri. Knutpunkterna ligger i underhållsplan för 2024 respektive 2025 men tidigareläggs nu till 2023/2024.

### **Stadsfastighetsnämnden**

- Ökade kostnader i pågående projekt som följd av ökade råvarupriser, bränslekostnader samt energi- och tillverkningskostnader. Högre projektkostnader kan leda till ökat behov av investeringsmedel och högre hyra för hyresgästerna.
- Färre antal övernattningsplatser att tillgå för stadens idrottscuper under sommarmånaderna. Trots kartläggning och justeringar av planerade byggprojekt har inte alla önskvärda lokaliseringar av sommarens övernattningsplatser kunnat uppnås då dessa lokaler även används till sommarskola och fritids.
- **Äldre- samt vård och omsorgsnämnden**
- Ökat antal utskrivningsklara från sjukhus samt ökat antal beslut om vård- och omsorgsboende
- Legionella på ett vård- och omsorgsboende
- Sommarbemanning inför 2023. Den 31/3 saknas cirka 1 000 vikarier inför sommaren inom hemtjänst, vård- och omsorgsboenden och Hälso-och sjukvård.

### **Göteborgs Kollektivtrafik AB**

- Brist på spårvagnar, brist på spårvagnsuppställning- och depåkapacitet samt brister i spårvagnsanläggningen. Avvikelserna har rapporterats i tidigare uppföljningsrapporter.

### **Grefab**

- Planerade investeringar har inte kunnat genomföras på grund av förlängd handläggningstid hos Länsstyrelsen

### **Renovakoncernen**

Energiintäkterna bedöms avvika negativt med drygt 60 miljoner kronor i jämförelse med budget. Som orsak anges lägre priser på både el och värme. Produktion bedöms också bli lägre då revisionsstopp förlängts och då det är brist på bränsle.

Övriga nämnder och styrelser informerar inte om några avvikelser i delårsrapport mars.

## 3.2 Uppsiktsfrågor

### **Nämnden för Intraservice – Fördelning och kostnader 2023 för digital utveckling och förvaltning**

Intraservice budget för 2023 för digital utveckling och förvaltning är väsentligt högre än utfall 2022, vilket till del beror på ökade önskemål från förvaltningar och bolag, som arbetats in i budgeten. Dock har exempelvis inte värdering om möjligheten att kunna genomföra allt enligt tidplan 2023 samt omförhandlingar av leverantörsavtal funnits med i underlaget till budgeten. Detta har gjort att Intraservice redan nu tidigt under året har identifierat att kostnaderna kommer att bli 60 mkr lägre än budgeterat. Detta innebär att tjänsternas helårskostnad för respektive nämnd och bolag blir lägre. Den minskade kostnaden ger effekt på de utdebiterad kostnad från Intraservice från april 2023 och framåt.

Intraservice har inte tydligt kommunicerat och klargjort för förvaltningar och bolag om kostnadsökningar inför 2023 och hur dessa slår mot olika förvaltningar och bolag, både beroende på förändrade fördelningsnycklar och den utökade budgeten för digital utveckling. I delårsrapport mars 2023 lyfter några nämnder och styrelser ökade kostnader för digital utveckling som en förklaring till kostnadsökningar i relation till budget och ser dessa kostnadsökningar som problematiska. Det finns även tvister mellan Intraservice och några förvaltningar/bolag som är kopplat till fakturering enligt de nya fördelningsnycklarna. Liseberg är ett bolag som har påtalat att de nya fördelningsnycklarna slår oproportionerligt mot bolaget och därför bestridit fakturor och vill att Intraservice tar fram ny fördelningsnyckel. Intraservice bör som leverantör av tjänsterna ta upp en dialog med kunderna för att lösa upp dessa tvister.

Stadsledningskontoret anser också att en kostnadsminskning av den storlek som beskrivs ovan, som Intraservice kommer med så tidigt på året, borde varit känd när nämnden beslutade om budgeten för 2023 och varit justerad med denna. Även arbetssättet med att löpande se över kostnadsläget och justera i prognosen är problematiskt och gör det svårplanerat för förvaltningar och bolag som under löpande år får besked om kostnadsminskningar och därmed inte kan planera för att nyttja sin budget på ett effektivt och ändamålsenligt sätt.

### **Nämnden för Intraservice – risk för fel handläggning av personuppgifter och brister i rutiner kring informationssäkerhet**

Intraservice lyfter återigen fortsatta brister i efterlevnad av regelverk inom informationssäkerhet som en väsentlig avvikelse. Sedan årsrapporten 2022 har dataskyddsombud och stadsrevisionen inkommit med granskningar för 2022, vilka båda identifierat fortsatta väsentliga brister inom dataskydd och beredskap inom it-säkerhet. Bland annat framkommer av rapporterna gällande flera områden kopplat till dataskydd, där brister identifierats av både dataskyddsombud och stadsrevisionen, att inga åtgärder har vidtagits under 2022 för att omhänderta identifierade brister. Stadsrevisionen ser allvarligt på detta då riskerna har bedömts som väsentliga. Särskilt anmärkningsvärt är det enligt stadsrevisionens bedömning

eftersom riskerna påverkar stadens övriga verksamheter. Stadsrevisionen har även identifierat brister utifrån 2022 års specifika granskning gällande it-säkerhet. Stadsledningskontoret har också identifierat informationssäkerhetsbrister i Intraservice rapport årlig analys av digital utveckling och förvaltning 2024 där det exempelvis har saknats information om informationsklassning av nya förändringsinitiativ. Ytterligare en allvarlig brist som stadsledningskontoret identifierat är att Intraservice saknar system- och driftdokumentation som varit en kontrollpunkt i riktlinjen för informationssäkerhet sedan 2013. Sammantaget gör stadsledningskontoret bedömningen att det saknas ett systematiskt informationssäkerhetsarbete inom Intraservice. Orsaken anses vara otydlig styrning, låg kunskap om kraven i stadens styrande dokument och kompetensbrist.

### **Äldre samt vård- och omsorgsnämnden- Minskad möjlighet att välja vård-och omsorgsboende**

Göteborgs Stads budget för 2021 antogs av kommunfullmäktige 2020-11-05 § 5. Äldre samt vård- och omsorgsnämnden fick i uppdrag att införa ett system där brukaren fritt får välja bland de vård- och omsorgsboenden som finns tillgängliga i Göteborgs Stad. Det innebar att rätten att välja vård- och omsorgsboende skulle gälla även när stadens egna boenden inte är fullbelagda.

I äldre samt vård- och omsorgsnämndens tjänsteutlåtande, 2021-05-25, § 147 N160-0763/21, där de återrapporterade om budgetuppdraget, skrev nämnden; *”För att möta de ökade kostnaderna för ett större antal köp av platser på ramavtal behöver förvaltningen ställa om verksamheten i egen regi i samma takt som kostnaderna för köp ökar”*. Vidare skrev nämnden i samma tjänsteutlåtande; *”Under planperioden 2021-2025 byggs flera nya boenden i staden och upp till 650 platser som inte utnyttjas idag beräknas tillkomma hos externa vård- och omsorgsboenden med ramavtal. Ytterligare 650 tillkommande köpta platser för extern placering jämfört med idag utgör således den teoretiska maxbegränsningen i analysen”*.

Kommunfullmäktige antog 2022-11-24 § 5 Göteborgs Stads budget för 2023. En av inriktningarna i budgeten är att nuvarande system för ramavtalsboenden ska avvecklas och ersättas med att det offentliga grundutbudet kan kompletteras med privata aktörer när kommunala vård- och omsorgsboenden når maxkapacitet. Äldre samt vård- och omsorgsnämnden har beslutat 2023-02-28 § 73 att hemställa till kommunfullmäktige om att säkerställa att rätten att välja ett vård- och omsorgsboende i extern regi, även när stadens egna boenden inte är fullbelagda, ska gälla under hela mandatperioden för omsorgstagare i Göteborgs Stad. I samma beslut har nämnden beslutat att pausa avvecklingen av rätten att välja vård- och omsorgsboende till dess att kommunfullmäktige har hanterat hemställan. Kommunfullmäktige har ännu inte beslutat i ärendet.

Vid införandet av ökad valfrihet inom vård- och omsorgsboende i februari 2022 minskade kön för att sedan återigen öka. Nämnden skriver i delårsrapport mars att trots att nämnden verkställt fler beslut så har kön blivit längre och de ser ett ökat antal personer som vistas på korttidsplats i väntan på vård-och omsorgsboende. Det tyder enligt stadsledningskontoret på att det finns ett växande behov av lägenheter inom särskilt boende och att tillgängliga platser inte räcker till.

Den utökade valfriheten har resulterat i att fler personer än vad nämnden angav som en teoretisk maxgräns i sin utredning, har valt privata alternativ. Under 2023 års första kvartal har nämnden ett underskott om 16 mnkr jämfört med budget. I delårsrapport mars förklarar nämnden att nuvarande underskott bland annat beror på att den ökade valfriheten av vård- och omsorgsboende har lett till ökade kostnader. Som en åtgärd för att minska kostnaderna kommer, enligt äldre samt

vård- och omsorgsnämndens delårsrapport, budgeten för köp av platser från externa utförare att styra volymen, vilket innebär ett begränsat köp av externa platser till max 550.

Stadsledningskontoret noterar att den beräkning som nämnden tidigare redovisat där max antalet lägenheter i privat regi uppgick till 650 nu dragits ner till 550 lägenheter, trots att behovet av platser har ökat. Nämnden beskriver dessutom i delårsrapport mars att det finns ett stort utbyggnadsbehov av vård- och omsorgsboende. Stadsledningskontorets bedömning är att nämnden inte har anpassat den egna regins kostnads- och volymutveckling i takt med att externa boenden beläggs. Utifrån ovanstående bedömer stadsledningskontoret att valfriheten inskränks och medför dessutom en risk för att beslut inte kommer att kunna verkställas i tid.

### **Kretslopp- och vattennämnden - Hinder i stadens skyfallshantering**

I stadsrevisionens revisionsrapport för stadens skyfallshantering lämnas en rekommendation om att kretslopp och vattennämnden rekommenderas göra de framställningar som behövs för att kommunfullmäktige ska kunna fatta nödvändiga och välgrundade beslut om vilka skyfallsåtgärder som ska genomföras och när. Även kommunstyrelsen får en rekommendation gällande den kommunövergripande styrningen för skyfallshantering.

Kretslopp- och vattennämnden rapporterar i delårsrapport mars att staden inte byggs robust och att samhällsviktiga anläggningar och fastigheter kommer att översvämmas vid ett skyfall. Vidare rapporterar nämnden att det inte finns förutsättningar att genomföra skyfallsanläggningar i önskad omfattning. Juridiska hinder, otydlig ansvarsfördelning och avsaknad av långsiktiga staden-gemensamma mål menar nämnden är orsaken till det. Nämnden rapporterar om behov av att övriga nämnder ser över resurssättning och kompetens utifrån sina respektive ansvar.

Stadsledningskontoret kommer att fortsätta dialogen med kretslopp och vattenförvaltningen utifrån kommunstyrelsens uppdrag såsom inom uppdraget med att ta fram en klimatanpassningsplan samt utifrån kommunstyrelsens uppsiktsplikt. I stadsledningskontorets pågående risk- och sårbarhetsanalys är skyfall en av de risker som har identifierats. Vidare bedömer stadsledningskontoret att det är angeläget att kretslopp och vattennämnden tar ansvar för att driva och samordna skyfallsfrågorna och tar ställning till de hinder för framdrift som nämnden rapporterat om. De beslut som är utanför nämndens befogenhet ska beredas för ställningstagande i kommunfullmäktige.

### **Samverkan kring gränsdragningsfrågor**

Nämnden för funktionsstöd lyfter i delårsrapport mars att samverkan avseende gränsdragningsfrågor mellan äldre samt vård- och omsorgsnämnden och de regionala socialnämnderna kan bli en ekonomisk utmaning. Socialnämnd Centrum tar upp samverkan mellan övriga välfärdsnämnder som förslag till åtgärder utifrån budgetavvikelse och räknar med att det kan leda till en kostnadsminskning med 13 mnkr. Stadsledningskontoret ser en farhåga i att samverkan mellan nämnderna för att lösa gränsdragningsproblematiken inte utvecklas i den riktning som är tänkt om nämndernas ekonomiska situation försämras.

### **Göteborg Energi-koncernen**

*Scenarioanalyser för fjärrvärmens omställning och framtida utveckling*  
Göteborg Energi AB förbereder för närvarande styrelsebeslut för flera

värmeproduktionsanläggningar i syfte att förnya produktionskapacitet och ställa om till förnybara bränslen. Under 2023 gäller detta biokraftvärmeanläggning på Ryaområdet, produktionsanläggning på Riskullaområdet i Mölndal samt investeringar i Sävenäs. I syfte att möjliggöra värdering av investeringars bidrag och påverkan på fjärrvärmens som helhet har Stadshuset, i tidigare yttrande över hemställan från Göteborg Energi angående biokraftvärmeanläggning på Ryaområdet, föreslagit att kommunfullmäktige ger Göteborg Energi i uppdrag att återkomma med scenarioanalyser för fjärrvärmeproduktens framtida utveckling givet relevanta scenarion.

#### *Elhandel och nyttan ur ett ägarperspektiv*

Stadshuset konstaterar i sin delårsrapport att det sedan årsskiftet 2021/22 beslutats om och genomförts olika genomgripande förändringar avseende elhandelsverksamheten i Göteborg Energi Din El AB. Förändringarna innebär strategiska vägval där kommunfullmäktige som ägare till verksamheten inte givits möjlighet att ta ställning till förändringar i verksamhetens inriktning, risknivåer och liknande. Mot bakgrund av den radikalt förändrade elmarknaden och den riskexponering som verksamheten innebär bedömer Stadshuset att det är viktigt att kommunfullmäktige ges möjlighet att utvärdera förutsättningarna för elhandeln och på nytt värdera den kommunala nyttan ur ett ägarperspektiv.

#### *Avkastningskrav i ägardirektivet*

Av ägardirektivet framgår att Koncernen Göteborg Energi har som långsiktigt finansiellt/ekonomiskt krav på koncernen att verksamhetens delar ska ge en avkastning som står i paritet med andra jämförbara verksamheter. Avkastningskraven på koncernen som helhet vad gäller avkastning på totalt kapital ska ligga i intervallet 5–8 procent. Kravet uppnåddes inte 2021 eller 2022. För år 2023 är budget för avkastning på totalt kapital 3,3 procent. Av uppföljningsrapporten framgår att Göteborg Energi förväntar sig att rörelseresultaten kommer att stärkas framöver. Vid en utblick över tio år konstateras utmaningar kopplat till räntabilitetskravet utifrån de stora investeringsbehov som ligger framför verksamheterna. Av uppföljningsrapporten framgår vidare att Klimatkontrakt 2030 ger ett behov av investeringar för att minska växthusgasutsläppen och nå upp till Sveriges klimatmål. Reinvesteringar som inte genererar nya kassaflöden behöver genomföras. Investeringarna krävs då anläggningar är åldrade och för att ställa om till förnybara bränslen. På sikt kommer investeringarna även att sänka produktionskostnaderna och därmed stärka avkastningen. Trots förväntat ökande rörelseresultat så förväntas inte räntabilitet på totalt kapital förbättrade avsevärt eftersom de ökade anläggningstillgångarna samtidigt leder till ökat totalt kapital. Av rapporten framgår att styrelsen vid sammanträde den 21 april 2023 föreslås besluta att ge vd i uppdrag att föra en dialog med ägaren avseende avkastningskravet.

#### *Intäktsreglering elnätet*

Göteborg Energi rapporterar att rättsläget aldrig varit så osäkert som nu. Av uppföljningsrapporten framgår att Energimarknadsinspektionen överväger att inför nästa reglerperiod (2024–2027) göra stora förändringar inklusive metodbyte för beräkning av intäktsram. Eventuella justeringar eller borttagande av gällande lagstiftning skulle, enligt rapporteringen, få stor negativ ekonomisk påverkan.

Stadshuset gör i sin delårsrapport sammanfattningsvis bedömningen att det råder stor osäkerhet över flera av Göteborg Energis verksamheters förmåga att lämna resultat alternativt att lämna resultat på historiska nivåer. Detta gäller i dagsläget särskilt fjärrvärmens, elhandeln, kylverksamheten och laddningsområdet. Av marsrapporten framgår också att elnätet riskerar att möta ny/förändrad lagstiftning med negativ ekonomisk påverkan som följd. Göteborg Energi har i rapporten inte fördjupat analysen rörande förändringar i intäktsreglering för elnätet och Göteborg



Energi och Stadshus får utveckla konsekvenserna i kommande rapporter.

### Kollektivtrafik

#### *Avveckling av GS Buss AB*

Kommunfullmäktige beslutade den 19 mars 2020 om att genomföra en avyttring/avveckling av GS Buss AB (GSB). Verksamheten består i dagsläget av uthyrning till Västtrafik av depå Kville för uppställningsplatser och garage för 120 bussar samt diverse kompletterande verksamhet. Styrelsen beslutade den 8 februari 2023 att godkänna förslag till en inriktning på en verksamhetsöverlåtelse av depå Kville till Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB (GSKAB) ska utföras efter godkännande av kommunfullmäktige. Efter att detta är klart avser moderbolaget att avveckla GS Buss AB och på detta sätt fullgöra kommunfullmäktiges uppdrag.

Stadshus bedömer i sin delårsrapport att styrelsens inriktningsbeslut inte kan anses innebära att kommunfullmäktiges uppdrag till GSKAB kan anses fullgjort. Stadshus konstaterar att arbetet som påbörjades i moderbolaget under hösten 2020 med att avveckla GSB utifrån kommunfullmäktiges uppdrag fortfarande pågår och att det saknas en plan över när uppdraget kan vara slutfört.

#### *Avyttring/avveckling av GS Trafikantservice AB*

Kommunfullmäktige beslutade den 14 maj 2020 att ge GSKAB i uppdrag att genomföra en avyttring aktierna i GS Trafikantservice AB (GST) alternativt att avyttra/avveckla bolagets verksamhetsområden. Arbetet med försäljning av bolaget rapporteras pågå. Någon plan för avveckling i övrigt är inte beslutad av styrelsen. I november 2022 beslutade GSKAB:s styrelse åter om att ge en intressent exklusivitet i försäljningsprocessen. Ett slutbud förväntas under april/maj för styrelsen att ta ställning till. Stadshus konstaterar att GSKAB rapporterat att arbetet pågår med kommunfullmäktiges avyttrings-/avvecklingsuppdrag sedan hösten 2020.

## 3.3 Anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah

Sammanfattningsvis har de åtgärderna som verksamheterna planerat och/eller vidtagit med anledning av anmälningarna bland annat avsett utvecklande av rutiner för hantering av information, kompetensförsörjning/nyrekrytering. Verksamhetsrutiner och arbetssätt avses revideras, förtydligas och implementeras och riktade utbildningsinsatser och egenkontroll stärks.

Kvartal 1 2023	Äldreomsorg	IFO/Funktionshinder	Annan verksamhet	Totalt
Lex Maria	1			1
Lex Sarah	1	8		9
<b>Totalt</b>	<b>2</b>	<b>8</b>		

## 3.4 Ej verkställda SoL/LSS-beslut

Socialtjänstlagen (SoL) 4 kap §1 och Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) § 9 anger att kommuner är skyldiga att anmäla till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) alla gynnande beslut som inte verkställts inom tre månader samt antal dagar som förflutit sedan beslut. Till fullmäktige ska kvartalsvis lämnas en statistikrapport över hur många gynnande beslut som inte

verkställt inom tre månader, vilka typer av bistånd dessa beslut gäller samt hur lång tid som förflutit från dagen för respektive beslut.

Tabellerna nedan avser ej verkställda beslut under kvartal 1, 2023.

### Daglig verksamhet enligt LSS

Inom Daglig verksamhet enligt LSS har ej verkställda beslut succesivt ökat sedan 2018. Under kvartal 1, 2023 ses en liten minskning. Nämnden för funktionsstöd skriver i sin delårsrapport mars att av de 123 personer med ej verkställda beslut inom tre månader har 46 personer fått sina beslut verkställda under rapporteringsperioden eller valt att avsluta sina beslut. 21 procent av personerna med ej verkställda beslut står i kö i väntan på specifik utförare där det i dagsläget inte finns plats. För ytterligare 21 procent saknas lämpliga platser med anpassade lokaler. Övriga personer är i process för att välja utförare eller har hinder för verkställighet. Hinder för verkställighet kan handla om hälsoskäl eller att den enskilde bor i annan kommun i avvaktan på bostad i Göteborg genom förhandsbesked.

### Bostad med särskild service (BMSS) enligt LSS

Antalet ej verkställda beslut har minskat med 20 stycken sedan kvartal 4, 2022. Nämnden för funktionsstöd skriver i sin delårsrapport mars att ej verkställda beslut inom BMSS till stor del beror på bostadsbrist. I synnerhet gäller det bostäder med adekvat utformning för att kunna möta brukare med behov av mycket nära stöd. 32 procent tackar nej till erbjuden bostad, vilket även medför längre förmedlingsprocesser.

### Särskilt boende för äldre

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden redovisar totalt 230 ej verkställda beslut. Av dessa avser 110 beslut om vård- och omsorgsboende. Sex personer har inte fått något erbjudande inom tre månader. Övriga personer med ej verkställda beslut efter tre månader har fått erbjudanden, men valt att tacka nej eller inte hunnit flytta in inom tre månader från beslutet.

	LSS FH	SoL FH	SoL IFO	SoL ÄO	Summa
Socialnämnden Centrum			1		1
Socialnämnden Sydväst			5		5
Socialnämnden Nordost			2		2
Socialnämnden Hisingen			19		19
Nämnden för funktionsstöd	281	53			334
Äldre, samt vård- och omsorgsnämnden				230	230
<b>Summa</b>	<b>281</b>	<b>53</b>	<b>27</b>	<b>230</b>	<b>591</b>
Varav antal beslut med avbruten verkställighet	74	8	27	230	84

## LSS per insats

	Antal			Antal dagar, genomsnitt		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Bostad med särskild service vuxna	37	53	90	497	450	470
Korttidsvistelse utanför egna hemmet	7	21	28	291	302	299
Personlig assistans	0	1	1	0	349	349
Daglig verksamhet	45	78	123	415	399	405
Biträde kontaktperson	10	7	17	252	293	269
Ledsagarservice	0	3	3	0	480	480
Avlösarservice i hemmet	4	8	12	224	270	255
Boende i familjehem eller bostad med särskild service för barn eller ungdomar	0	7	7	0	446	446
<b>Totalt</b>	<b>103</b>	<b>178</b>	<b>281</b>	<b>413</b>	<b>396</b>	<b>402</b>

## SoL per bistånd

	Antal			Antal dagar, genomsnitt		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Särskild boendeform (äldreomsorg, handikappomsorg)	144	86	230	348	270	319
Korttidsboende/växel	1	5	6	150	171	168
Hemtjänst	8	10	18	294	121	198
Boendestöd	6	8	14	142	147	145
Dagverk./sys.sät	4	1	5	119	710	237
Kontaktperson	2	3	5	160	225	199
Kontaktfamilj	10	8	18	276	278	277
Bostad IFO	2	0	2	429	0	429
Behandlingshem						
Öppenvårdsverk	6	3	9	173	187	177

Ledsagning enligt SoL	1	0	1	177	0	177
Avlösning i hemmet	0	1	1	0	167	167
Annat bistånd	0	1	1	0	123	123
<b>Summa:</b>	<b>184</b>	<b>126</b>	<b>310</b>	<b>354</b>	<b>333</b>	<b>343</b>

# 4 Övrig uppföljning

## 4.1 Krisledningsplaner och beredskapsplaner

### Krisledningsplaner

Nämnder och bolagsstyrelser har i samband med årsrapporter för 2022 svarat på om de har reviderat sina krisledningsplaner under 2021-2022 samt lämnat en beskrivning av hur arbete fortskrider. Överförmyndarnämnden, Valnämnden, GS Buss AB och GS Trafikantservice AB ingår inte i uppföljningen.

Samtliga nämnder och bolagsstyrelser fick i *Göteborgs Stads plan för arbetet med krisberedskap och civilt försvar 2021-2023* i uppdrag att revidera sina krisledningsplaner i enlighet med *Göteborgs Stads riktlinje för krishantering*. Flera verksamheter uttrycker specifikt i samband med denna uppföljning att de reviderade planerna är anpassade efter riktlinjen. I planen är uppdraget tidsatt till 2021 men när stadsledningskontoret följde upp statusen på arbetet för ett år sedan var det endast drygt hälften som var klara. Anledningen till att arbetet har behövt pågå även under 2022 är bland annat den aktiva krishanteringen kopplat till coronapandemin och konsekvenserna av Rysslands invasion av Ukraina.

Samtliga nämnder och bolagsstyrelser, förutom två, svarar att deras krisledningsplaner är reviderade och beslutade under 2021 eller 2022. Två bolag beskriver att arbetet pågår och är prioriterat under 2023. Även i den nya nämndsorganisationen inom stadsutveckling uppger alla utom en att de även har tagit fram krisledningsplaner för de nya förvaltningarna.

Det är stadsledningskontorets bedömning att både krisledningsplanerna och krishanteringsförmågan har blivit bättre utifrån de senaste årens aktiva krishantering och att det är ett bra resultat att nästan alla är klara med sina krisledningsplaner vid utgången av 2022.

Stadsledningskontoret kommer att följa upp *Göteborgs Stads plan för arbetet med krisberedskap och civilt försvar 2021-2023* under 2023 och i samband med detta granska några nämnders/styrelser krisledningsplaner mera noggrant. Syftet med detta är att ta reda på om något i riktlinjen för krishanteringen behöver revideras eller förtydligas för att styrningen ska få avsedd effekt – att nämnder och bolagsstyrelser har en god förmåga att hantera krissituationer.

### Beredskapsplaner

Nämnder och bolagsstyrelser har i samband med årsrapporter för 2022 lämnat en beskrivning av hur arbetet med beredskapsplanerna fortskrider.

Varje nämnd och bolagsstyrelse ska ha en uppdaterad beredskapsplan som ska aktiveras när regeringen beslutar om höjd beredskap, det framgår av *Göteborgs Stads riktlinje för höjd beredskap*. Riktlinjen är fastställd i kommunfullmäktige den 28 oktober 2021. Riktlinjen anger vad beredskapsplanerna ska innehålla och stadsledningskontoret har också tagit fram råd som ger ytterligare vägledning för förvaltningarnas/bolagens arbete.

I redovisningarna av hur arbetet med beredskapsplanerna fortskrider svarar 23 nämnder/styrelser att de är klara och har beslutat om en beredskapsplan. Ytterligare elva svarar att arbetet i stort sett är klart och att deras beredskapsplaner kommer att fastställas under första halvåret 2023. De återstående sju förvaltningarna/bolagen redovisar att arbete pågår och redogör för ungefär var i processen de befinner sig.

I den nya nämndsorganisationen inom stadsutveckling svarar två nämnder att de har tagit fram en beredskapsplan för den nya förvaltningen. I de båda andra pågår arbetet och reviderade planer kommer att fastställas under 2023 i de nya nämnderna.

Socialnämndernas arbete bör nämnas särskilt eftersom de med en gemensam resurs har samarbetat kring att ta fram beredskapsplaner för de fyra förvaltningarna. Socialförvaltning Centrum har ansvarat för arbetet och den gemensamma resursen har kunnat finansieras via det statsbidrag som staden får för arbetet med krisberedskap och civilt försvar.

Stadsledningskontorets bedömning utifrån redovisningarna är att samtliga nämnder/bolagsstyrelser bör ha fastställt sina beredskapsplaner vid utgången av 2023. Samtliga beskriver att de är väl införstådda med uppgiften och arbetar för att lösa den om det inte redan är klart. Det är dock viktigt för stadsledningskontoret att följa upp att samtliga verksamheter går i mål med uppdraget.

Kommunfullmäktige antog en reviderad riktlinje för höjd beredskap den 23 mars 2023 där det framgår att stadens krigsorganisation består av ordinarie nämnders och styrelser krigsorganisationer med tillhörande beredskapsplaner, samt ett antal tillkommande resursfunktioner. Resursfunktionerna ska säkerställa att operativt samarbete över förvaltnings- och bolagsgränser snabbt kan komma till stånd vid krigsfara och krig. Syftet är att använda stadens samlade resurser på bästa sätt och stärka stadens förmåga att värna liv och hälsa samt upprätthålla samhällets funktionalitet.

Flera förvaltningar/bolag svarar i sina redovisningar att de behöver fortsätta arbetet med att utveckla sin krigsorganisation, bland annat med hänsyn till dessa resursfunktioner. Även frågan om att eventuellt krigsplacera personal återstår att lösa för flera förvaltningar/bolag.

## 4.2 Övrig uppföljning bolag

### **Bostäder (Framtidenkoncernen)**

#### *Svårt att nå 2 300 bostäder om året*

I kommunfullmäktiges budget för 2023 fick Framtiden-koncernen i uppdrag att öka takten i bostadsbyggandet till 2 300 färdigställda lägenheter om året, varav 600 bostadsrätter, från och med år 2025. För åren 2025 och 2026 gör koncernen bedömningen att det kommer bli svårt att nå detta mål. Koncernen rapporterar att 51 bostäder, varav samtliga hyresrätter, har färdigställts under första kvartalet i år. 800 lägenheter är för närvarande i produktion. Prognosen är att mellan 280 och 380 lägenheter kommer att färdigställas under 2023

Koncernen rapporterar att i enlighet med dess långsiktiga plan för nyproduktion är nyproduktionstakten för det närmaste året relativt låg. Koncernen har därmed inte behövt göra några väsentliga omprioriteringar med hänsyn till det ekonomiska läget, men konstaterar att det finns en befogad risk att ny- och ombyggnationer skjuts på framtiden. Koncernens ambition är dock att fortsätta att öka nyproduktionen och förverkliga planerade byggnationer inom utsatt tid.

#### *Försämrad marknad för bostads- och äganderätter*

Koncernen beskriver även att som en följd av rådande konjunkturläge med höjda räntor, ökade energipriser och inflation har marknaden för att sälja bostadsrätter och äganderätter försämrats. Den senaste 12-månaders perioden har priserna fallit tillbaka i stor-Göteborg med cirka 13 procent i genomsnitt. För Egnahemsbolaget, som bygger bostadsrätter och äganderätter i koncernen, innebär det att risken för att

inte kunna sälja bostäderna har ökat. Risken hanteras genom att bolaget i varje projekt gör en analys och bedömning av om projekt behöver ställas om till hyresrätter samt genom att förstärka och utveckla samverkan med koncernens andra byggande bolag Framtiden Byggutveckling.

### **Lokaler (Higabkoncernen)**

#### *Stabilisering av ökade materialkostnader*

Higab beskriver i sin delårsrapport att kostnader för material på byggmarknaden har ökat markant sedan ett år tillbaka men att priserna på senare tid har stabiliserats. I redan kontrakterade byggentreprenader ser bolaget en mindre påverkan, men vill flagga för att det kommer att påverka kostnadsbilden för framtida större investeringar.

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

#### *Göteborg & Co – Jubileumsorganisationens finansiering*

Stadshuset konstaterar att Göteborg & Co i sin delårsrapport lämnar information för politisk värdering i budgetprocessen för kommande år. Stadshuset gör ingen egen värdering av informationen i delårsrapporten.

Göteborg & Co beskriver att jubileumsorganisationen på Göteborg & Co under 2023 går in i en genomförandefas, varefter avetableringen av organisationen påbörjas. Bolagets erfarenheter från arbetet med Göteborgs 400-årsjubileum behöver förvaltas, vilket bland annat innebär att lärdomarna behöver omhändertas och integreras i bolagets linjeverksamheter. I samband med detta ser bolaget möjligheter att kalibrera omhändertagandet av uppdraget kring destinationsutveckling, vilket är en central del i ägardirektiv och kommunalt ändamål.

Göteborg & Co:s bedömning är att den finansiering som möjliggjort jubileumsorganisationens verksamhet även fortsatt är avgörande för att bolaget ska lyckas driva denna utveckling, vilken anses nödvändig för att utveckla destinationen på ett sätt som bidrar till hela stadens och regionens attraktivitet. Göteborg & Co:s bedömer att resonemanget går i linje med formuleringen i kommunfullmäktiges budget för 2023 "Besöksnäringen är viktig för Göteborg och ska fortsätta utvecklas i linje Göteborgs Stads program för destinationsutveckling".

#### *Got Event – Ökade hyreskostnader för Valhallabadet*

Valhallabadets tekniska status och hyresavtalets konstruktion (självkostnadsavtal) bedöms utgöra en risk i Got Events verksamhet. Bolaget har under 2018–2022 haft en fast underhållskostnad för Valhallabadet (enligt Göteborgs Stadshuset AB beslut 2018-05-07, Dnr 0086/16). Beslutet innebär ett ansvar för Higab att finansiera en större del av det underdimensionerade underhållet på Valhallabadet. Från 2023 gäller åter självkostnadsavtalet, vilket innebär att hyreskostnaden för bolaget ökar samt att det finns stor risk för oförutsedda drift- och akuta underhållskostnader på grund av anläggningens skick. Detta påverkar Got Events ekonomi där omprioritering från andra verksamheter inom bolaget kan bli nödvändig och/eller ge verksamhetsmässiga begränsningar i Valhallabadet.

## 5 Kommunfullmäktiges mål

I december 2022 fastställde Kommunfullmäktige budget för 2023. Budgeten innehåller 27 politiska mål. Nämnder och bolag har tagit sig an målen, hur går att läsa i bilagor till denna rapport. I samband med kommunfullmäktiges möte i slutet av mars 2023 fördelades dessa mål till huvudansvariga nämnder och bolag samt bolag och nämnder med ansvar för målen. Då denna rapport sammanställs kort efter det att denna fördelning genomförts återrapporterar stadsledningskontoret inte någon utveckling avseende målen i delårsrapport mars utan återkommer med detta i delårsrapport per augusti. Samtliga nämnders och styrelsers återrapportering på de politiska målen finns i bilaga till denna rapport.



# 6 Väsentliga personalförhållanden

*Nämnder och styrelserns övergripande rapportering för perioden avseende HR-området utvisar inga risker i det korta perspektivet avseende möjligheterna att utföra verksamheternas grunduppdrag. Sjukfrånvaron har återgått till nivåerna före pandemin. Upplevelsen av hot, våld och annan otillåten påverkan ökar i flera verksamheter. Personalomsättningen väntas sjunka på grund av osäker arbetsmarknad.*

## 6.1 Personalvolym och personalstruktur

Personalvolymen har ökat sedan förra året, en stor del av ökningen förklaras av förra årets höga sjukfrånvaro på grund av pandemin.

De allra flesta nämnderna prognostiserar en ökad personalvolym för 2023 jämfört med 2022. Nämnden för funktionsstöd prognostiserar störst ökning och skriver att den förväntade ökningen främst beror på expansion inom boende med särskild service och nya regler kring dygnsvilan enligt kollektivavtal. Störst minskningar prognostiserar grundskolenämnden och utbildningsnämnden.

Totalt prognostiserar nämnderna en total personalvolym på 42 300 årsarbetare 2023, en ökning med 350 årsarbetare jämfört med 2022. Utifrån de styrelser som har prognostiserat personalvolym för 2023 kommer denna att öka med 320 årsarbetare jämfört med 2022. Prognosvärden saknas från Göteborg Energi, Business Region Göteborg och Göteborgs Stads Leasing.

## 6.2 Arbetsmiljö

### Sjukfrånvaro

För stadens förvaltningar var sjukfrånvaron 9,0 procent till och med mars. Jämfört med samma period förra året är det en minskning med 2,1 procentenheter. Minskningen beror uteslutande på att sjukfrånvaron har minskat med 2,0 procentenheter för sjukfall i perioden upp till och med 14 dagar. Förklaringen till den stora förändringen beror på förra årets utbredda smittspridning av covid-19 under de inledande månaderna. Den största förändringen återfinns inom de brukarnära verksamheterna såsom förskolenämnden, nämnden för funktionsstöd och äldre samt vård och omsorgsnämnden. Sjukfrånvaron under de tre första månaderna 2023 ligger på ungefär samma nivå som 2019.

Nämnder och styrelser prognosticerar lägre sjukfrånvaro för helåret 2023. Pandemin väntas inte längre påverka sjukfrånvaron i samma utsträckning som tidigare.

Sjukfrånvaron för koncernen (förvaltningar, bolag och räddningstjänsten) redovisas i delårsrapport augusti.

### Arbetsmiljö

Flera nämnder rapporterar om en ökad arbetsbelastning och brist på återhämtning. Bland styrelserna lyfter Spårvägen att trafikmiljöns yttre förutsättningar alltmer påverkar såväl möjligheter att hålla tidtabeller som medarbetarnas arbetsmiljö

negativt.

Flera verksamheter beskriver en ökad upplevelse av hot, våld och annan otillåten påverkan. Antalet ärenden som klassificeras som otillåten påverkan i avvikelssystemet har ökat sedan 2021. Det gäller i första hand brukarnära verksamheter. Till exempel rapporterar både miljö- och klimatnämnden och grundskolenämnden om att medarbetarna upplever en ökad utsatthet för hot och våld. Även socialnämnderna rapporterar att många anställda upplevs utsatta för hot och våld från brukare. Framtidenkoncernen beskriver sin satsning för medarbetares och chefers trygghet och säkerhet genom koncernens arbete gällande nolltolerans mot kriminell verksamhet.

### **Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder**

Från och med delårsrapport mars 2023 sker årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder på stadenövergripande nivå.

Merparten av nämnder och styrelser rapporterar att uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är genomförd. Däremot uppger flera nämnder och styrelser att de ännu inte har ett systematiskt arbete för uppföljning av aktiva åtgärder. De lyfter att det är ett förbättringsområde och har i och med stadens övergripande uppföljning igångsatt ett lokalt arbete för att få systematik eller utveckla ett redan pågående arbete.

Både uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder visar att det finns risker inom flera nämnder och styrelser i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, det kan till exempel handla om normer, bemötande och jargong på arbetsplatserna. Åtgärder som nämnder och styrelser rapporterar om handlar om att arbeta med dessa frågor och att fortsätta implementeringen av Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet för att skapa inkluderande arbetsplatser.

Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet visar även att nämnder och styrelser behöver öka kompetensen hos både chefer och medarbetare inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det behövs också en kunskapshöjning i användandet av avvikelserapporteringssystemet för en förbättrad hantering av händelser i arbetsmiljön.

Flera nämnder rapporterar även behov av att utveckla arbetet med riskbedömningar, bland annat inför verksamhetsförändringar. Vidare beskrivs att kännedomen om Göteborg Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap behöver öka samt att arbetet med mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behöver utvecklas.

Rutinen för uppföljningen kommer att ses över och vid behov utvecklas under andra halvåret 2023. Nämnders och styrelsers fullständiga uppföljningar biläggs delårsrapporten.

## **6.3 Kompetensförsörjning**

Den nationella bristen på arbetskraft påverkar också stadens verksamheter i hög utsträckning. Efterfrågan på arbetskraft inom stora delar av den offentliga sektorn hänger samman med de demografiska förändringarna där framför allt gruppen äldre snabbt ökar, medan personer i arbetsför ålder ökar i en långsammare takt. I staden minskar antal sökande per utannonserad tjänst jämfört med samma period förra året, en trend som pågått sedan pandemiåret 2020. Samtidigt har antalet

utannonserade tjänster fortsatt att öka.

Kompetensförsörjningen rapporteras fortsatt vara en utmaning som påverkar verksamhetens grunduppdrag. Det rapporteras i större utsträckning än tidigare att rekryteringsprocesser lyckas, särskilt gällande bolagen, men att det i många fall fortfarande är svårt att rekrytera den kompetens som efterfrågas. Det gäller särskilt befattningar som exempelvis lärare, chefstjänster, undersköterskor, sjuksköterskor, projektledare, tekniker, förare/chaufförer, erfarna socialsekreterare och 1:e socialsekreterare med rätt kompetens. Under första kvartalet är det framförallt antal annonserade tjänster för stödassistenter och stödpedagoger som ökar. Äldre- samt vård och omsorgsnämnden rapporterar att sjuksköterskor, enhetschefer och undersköterskor är de yrkesgrupper där konkurrensen om arbetskraften är särskilt stor.

De flesta nämnder och styrelser prognostiserar en minskad eller oförändrad personalomsättning under det kommande året. Bedömningarna grundar sig i en ökad osäkerhet kring ekonomin samt arbetsmarknadens utveckling.

De flesta socialnämnderna prognostiserar en fortsatt hög personalomsättning 2023, men beräknar ändå att den kommer att bli något lägre än under 2022. I och med svårigheterna att rekrytera erfaren personal, rapporteras det finnas en risk för ökade kostnader för köpt vård och boende.

För de nya nämnderna inom stadsutveckling rapporteras personalomsättningen ha varit relativt hög i och med den organisationsförändring som skett. Den konkurrensutsatta marknaden gör att det många gånger är svårt att attrahera den kompetens verksamheten söker.

Tre nämnder rapporterar att omställningsarbeten behöver göras. Grundskolenämnden rapporterar att de står inför att återställa personalvolymerna till en budget utan pandemiförstärkningar. Detta beräknas ske genom naturliga avgångar och intern förflyttning. Utbildningsnämnden anger den ekonomiska situationen som anledning till omställningen och bedömer att det kommer att uppstå övertalighet inom ett flertal yrkesgrupper inklusive lärare. Förskolan rapporterar indikationer på en ökad omställning av personal, vilket betyder att förvaltningen kan behöva omfördela personal inom verksamheten. I delar av staden är det en minskad efterfrågan på platser samt förändrade ekonomiska förutsättningar som påverkar att personal behöver sättas i omställning.

Ett par bolag rapporterar om pågående förändringar. Kommunfullmäktiges beslut från år 2020 gällande avveckling/försäljning av GS Buss AB och GS Trafikantservice AB har ännu inte avslutats. Göteborg & Co rapporterar, mot bakgrund av att verksamheten kring Göteborgs 400-årsjubileum avslutas, att fackliga förhandlingar om ny organisation och förmodad arbetsbrist har inletts. Kritiska större yrkesgrupper med påverkan på framtida förmåga att leverera på verksamhetsuppdrag är bland annat förare/C-kortschaufförer och hantverkare/tekniker.

Nämnder och styrelser rapporterar att de arbetar med att möta utmaningen på olika sätt, särskilt inom perspektiven attrahera och behålla personal. Det handlar till exempel om förstärkning av marknadsföringen av lediga tjänster genom sociala medier och att samarbetet med utbildningsanordnare kopplat till praktikanter utökas.

Jämställda och konkurrenskraftiga löner rapporteras också ha stor påverkan på den strategiska kompetensförsörjningen.

## 6.4 Chef- och ledarskap

För Göteborgs Stad som helhet har resultaten i chefsenkäten förbättrats, och många nämnder och styrelser förklarar resultaten med ett pågående långsiktigt arbete kring att utveckla ledarskap och organisationskultur.

Stadens arbete med att utveckla chefers organisatoriska förutsättningar, det vill säga de strukturer, krav och resurser som omger cheferna i deras arbete, är fortsatt en prioriterad fråga i nämnder och styrelser. En obalans mellan krav och resurser och begränsade möjligheter till återhämtning är ett problem i många chefsgrupper, framför allt vad gäller första linjens chef. Detta påverkar möjligheten till ett nära ledarskap och på så sätt också den enskilde medarbetarens arbetsmiljö.

Flera nämnder såsom till exempel nämnden för funktionsstöd och några av socialnämnderna rapporterar att de arbetar med att få syn på och förbättra chefers förutsättningar med hjälp av den forskningsbaserade metoden som används i verktyget Chefoskopet. Några av dessa rapporterar att effekterna av arbetet har börjat synas genom förbättringar av resultaten i chefsenkäten.

## 6.5 Lön och villkor

Löneöversynen för 2023 avseende förvaltningarna är uppdelad på flera utbetalningsmånader utifrån centralt avtalsläge och lokala förutsättningar. Utbetalning av nya löner för medarbetare som tillhör Sveriges lärare, Vårdförbundet AkademikerAlliansens förbund och Ledarna planeras till maj. För medarbetare som tillhör Akademikerförbundet SSR planeras utbetalning av nya löner i september och för medarbetare som tillhör Vision planeras utbetalning av nya löner i november. För samtliga förbund gäller retroaktivitet från april. I nuvarande löneavtal är det enbart i avtalet med Kommunal och Sveriges Läkarförbund där det finns angivet ett garanterat totalt löneökningutrymme och för 2023 har det fastställts av centrala parter utifrån industrins märke. Förhandlingar pågår med Kommunal och Sveriges Läkarförbund och utbetalningsmånad är inte fastställd ännu.

Bolagen såsom självständiga arbetsgivare organiseras inom sex skilda arbetsgivarorganisationer; Sobona, Fastigo, Visita, Sveriges Hamnar, Svensk Scenkonst och Almega. Majoriteten av bolagen omfattas av avtalsrörelsen 2023 och inväntar nya löneavtal. Industrins så kallade ”märke” kommer med stor sannolikhet ha betydande påverkan på utfallet i dessa kommande avtal och bolagens löneöversyner. För löneavtalen med LO-förbunden inom flertalet av Sobona branscher blev parterna i mitten av april överens om nya avtal så kallade branschöverenskommelser (BÖK) i linje med industrimärket. För tjänstemannaförbunden och branschen *Region och samhällsutveckling* löper gällande avtal till våren 2024. För Sobonas branschavtal *Trafik* löper avtalsperioden ut med samtliga motparter per den 30 september 2023.

Från den 1 oktober 2023 kommer förändringar att ske i Allmänna bestämmelser avseende förläggning av arbetstid och dygnsvila. Förändringarna innebär att regler avseende arbetstidsförläggning skärps och kravet på 11 timmars dygnsvila som norm förtydligas. Verksamheter med bemanning dygnet runt samt verksamheter som tillämpar jour och beredskap kommer troligtvis behöva schemalägga personalen på annat sätt. Eventuella ökade kostnader är i dagsläget svårt att

prognostisera.

## 6.6 Stadsledningskontorets bedömning

Trots att mycket arbete pågår för att möta kompetensförsörjningsutmaningen är stadsledningskontorets bedömning att staden kommer att behöva se över och värdera vilken typ av verksamhet som är möjlig att genomföra utifrån de personella resurser som finns att tillgå på arbetsmarknaden. Vid en arbetskraftsbrist, som till stor del redan finns inom flera yrkesgrupper, kommer det att krävas andra mindre personalkrävande lösningar än vad staden har idag. Det är av stor vikt att takten i arbetet med nya typer av lösningar ökar eftersom verksamheterna, utifrån den demografiska utvecklingen, inom en snar framtid kommer att behöva utföra mer med färre personal.

Flera verksamheter beskriver en ökad upplevelse av hot, våld och annan otillåten påverkan. Stadsledningskontoret kan konstatera att stadens medarbetare påverkas av den utveckling som sker i samhället i stort och det finns behov av att arbeta för ett öppet klimat för att motverka tystnadskultur på arbetsplatserna.

# 7 Viktiga förhållande för resultat och ekonomisk ställning

## 7.1 Försämrade ekonomiska omvärldsförutsättningar under 2023

Efter att ha varit inne i en period av återhämtning efter pandemin har det ekonomiska klimatet försämrats i snabb takt. Den höga inflationen och centralbankernas snabba omläggning av penningpolitiken har präglat utvecklingen av både den internationella och den svenska ekonomin under det senaste året. Både hushåll och företag pressas av den höga inflationen och det allt högre ränteläget. Konjunkturinstitutet bedömer i sin konjunkturrapport per mars att den svenska ekonomin går in i en lågkonjunktur under 2023. Eftersom inflationen har varit fortsatt hög under inledningen av 2023 bedömer konjunkturinstitutet att Riksbanken kommer fortsätta på den inslagna vägen med räntehöjningar.

Det försämrade ekonomiska klimatet får stor påverkan på hela samhällsekonomin, inklusive kommuner och regioner. I denna rapport baseras prognosen över skatteintäkterna på Sveriges kommuner och regioners (SKR) uppdaterade beräkningar från den 16 februari. Även om den uppdaterade bedömningen innebär en viss upprevidering jämfört med de prognoser som lämnades i höstas så står sig den huvudsakliga bilden att svensk och global konjunktur är på väg att försvagas vilket påverkar skatteunderlagstillväxten. Framför allt räknar SKR med en svagare skatteunderlagstillväxt under 2023 drivet av en inbromsning av antalet arbetade timmar. Till viss del lyfts det nominella skatteunderlaget upp av bland annat höjda pensioner, men eftersom de priser och löner som påverkar kommunernas kostnader nu samtidigt stiger betydligt snabbare än tidigare kommer det ske en kraftig real urholkning av skatteunderlaget under kommande år. I reala termer bedömer SKR att skatteunderlaget växer med i genomsnitt 1 procent per år under 2023–2026, att jämföra med de senaste tio årens genomsnitt på 1,7 procent. År 2023 står ut som ett mycket svagt år då det reala skatteunderlaget bedöms minska med närmare 3 procent.

## 7.2 Ekonomisk analys kommunala koncernen

Årets resultat i mnkr	Utfall perioden	Aktuell budget perioden	Prognos helår	Budget helår	Bokslut fg år
Kommunen	-763	-1000	400	-315	2554
Bolagen	169	144	619	859	1230
Koncernjusteringar*	-51	6	-379	-315	-131
<b>Koncernen totalt</b>	<b>-645</b>	<b>-850</b>	<b>640</b>	<b>229</b>	<b>3653</b>

\* Inkluderar kommunalförbunden

### Resultat per mars samt prognos för koncernen 2023

Resultatet per mars uppgår till -645 mnkr. Resultat är betydligt svagare än

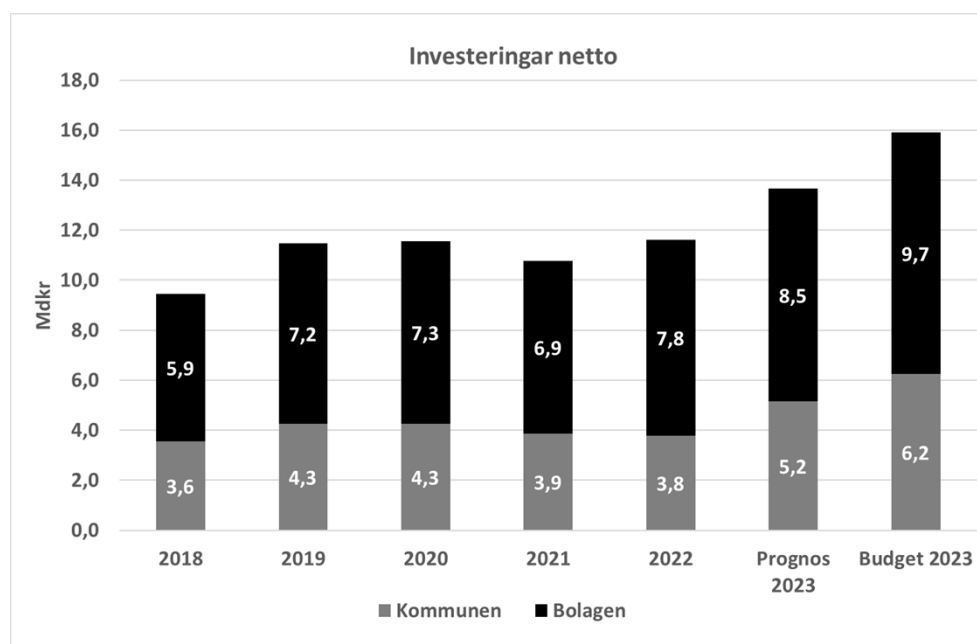
motsvarande period förra året då resultat per mars var positivt och uppgick till cirka 1 200 mnkr. Både kommunen och bolagen redovisar betydligt svagare resultat för perioden jämfört med föregående år. Mest påtaglig är dock försämringen för kommunen. Det svagare resultatet för kommunen är både en effekt av en dämpad intäktsutveckling och att kostnaderna nu ökar i en betydligt högre takt än tidigare. Samtidigt är det svaga resultatet till och med mars också en effekt av att periodens resultat belastas av att kommunens pensionsskuld, enligt gällande redovisningsregler, räknats upp utifrån det kraftigt höjda prisbasbeloppet för 2023. I jämförelse med periodens budget, där hänsyn tagits till de höga pensionskostnaderna i inledningen av året, innebär utfallet för kommunen en positiv avvikelse mot budget på cirka 200 mnkr. Den positiva avvikelsen förklaras framför allt av högre intäkter från skatter och generella statsbidrag än vad som budgeterats.

För helåret bedöms koncernens resultat uppgå till cirka 640 mnkr. Bolagen redovisar samlat en prognos på drygt 600 mnkr vilket innebär en negativ avvikelse mot budget med 240 mnkr. Jämfört med föregående års resultat innebär prognosen en försämring med cirka 600 mnkr. Liksom kommunen påverkas bolagen av det försämrade ekonomiska klimatet med stigande räntor, inflation och elpriser. Stadshus AB bedömer att de nu prognostiserade resultatnivåerna inte ger utrymme för utdelning utan lånefinansiering.

Kommunens helårsprognos uppgår till 400 mnkr att jämföra med det budgeterade resultat på -315 mnkr. Den positiva avvikelsen förklaras främst av högre intäkter från skatter och generella statsbidrag än budgeterat samt att exploateringsbidragen bedöms uppgå till cirka 500 mnkr. I kommunens prognostiserade resultat ingår även utdelning från Stadshus AB om 315 mnkr som elimineras ur koncernens prognos.

Totalt innebär den prognos som nu lämnas för koncernen en positiv avvikelse mot det budgeterade resultatet med 400 mnkr. Även om prognos avviker positivt i förhållande till det budgeterade resultatet kan dock konstateras att det försämrade ekonomiska klimatet nu får genomslag på resultatet. Jämfört med det redovisade resultatet för 2022 innebär prognosen en försämring med cirka 3,0 mdkr.

## Investeringar

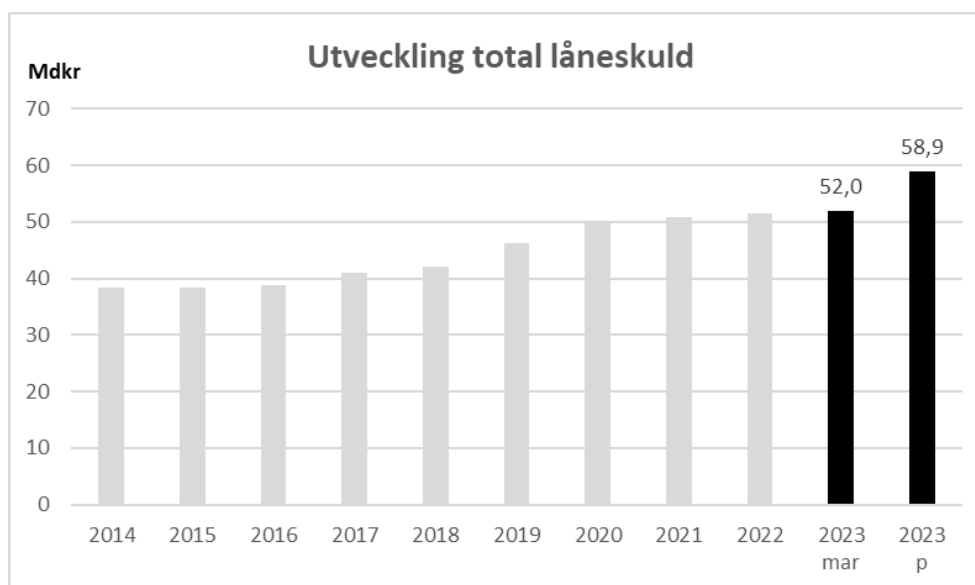


Koncernens nettoinvesteringar för januari till mars uppgick till 2,5 mdkr, vilket är

något högre nivå jämfört med samma period föregående år. Sett till helåret beräknas koncernens investeringar uppgå till 13,7 mdkr netto, vilket skulle innebära en ökning med cirka 1,6 mdkr jämfört med föregående års utfall. Trots ökningen ligger prognostiserad volym cirka 2,1 mdkr lägre än årets budgeterade investeringsvolym, totalt för nämnder och bolagsstyrelser, där både nämnderna och bolagen bedömer lägre nivåer med cirka 1 respektive 1,2 mdkr. Bland bolagen är det framför allt Hamnen, Framtiden och Higabkoncernen som bedömer lägre nivåer. Samtliga nämnder bedömer ett lägre nettoinvesteringsutfall än vad som har budgeterats för året.

### Skuldutveckling

I diagrammet nedan redovisas flerårsutvecklingen av låneskulden totalt i koncernen. Koncernens låneskuld har till och med mars ökat med 0,6 mdkr till 52,0 mdkr. Av den totala ökningen under perioden stod kommunen för 0,2 mdkr och bolagen för 0,5 mdkr. Detta tillsammans med en minskad likviditet om 0,1 mdkr förklarar den ökade externa skulden. Bolagens förändring till mars skiljer sig avsevärt från prognostiserad skuldökning som för bolagen uppgår till 5,6 mdkr för helåret. Total låneskuld i kommunkoncernen enligt prognos är 58,9 mdkr jämfört med utfallet på 51,4 mdkr per 31 december 2022.



Stadens räntekostnader ökar med de nya räntenivåer som förekommer på marknaden till följd av föregående års dramatiska uppgång. Till och med mars 2023 har stadens totala räntekostnader ökat med 108 mnkr jämfört med samma period föregående år. Trots att stadens räntebindningsstrategi bidrar till en trögrörlighet i räntekostnadsutvecklingen så får förändringen i räntenivåer en betydande påverkan på stadens räntekostnader inte minst drivet av den höga prognostiserade skuldökningen.

## 7.3 Ekonomisk analys kommunen

Belopp i mnkr	Utfall perioden	Aktuell budget perioden	Prognos helår	Budget helår	Bokslut fg år
Nämnderna	-259	-228	-237	-1	652



Kommuncentrala poster	-854	-972	-778	-1 229	589
<b>Resultat före engångsposter</b>	<b>-1 113</b>	<b>-1 200</b>	<b>-1 015</b>	<b>-1 230</b>	<b>1 241</b>
Reavinster	307	200	600	600	873
Utdelning	-	-	315	315	-
Exploateringsbidrag	44	-	500	-	440
<b>Resultat efter jämförelsestörande poster</b>	<b>-763</b>	<b>-1 000</b>	<b>400</b>	<b>-315</b>	<b>2 554</b>
<b>Resultat enligt balanskrav före ianspråktagande av RUR</b>	<b>-1 070</b>	<b>-1 200</b>	<b>-200</b>	<b>-915</b>	<b>1 681</b>
<b>Ianspråktagande av RUR</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>200</b>	<b>915</b>	<b>-</b>

### Resultat per mars

Resultat före jämförelsestörande poster, så kallat strukturellt resultat, uppgår per mars till -1 113 mnkr. Reavinsterna uppgår för perioden till 307 mnkr. Utanför det strukturella resultatet redovisas också intäkter från exploateringsbidrag på 44 mnkr. Sammantaget ger det ett resultat efter jämförelsestörande poster på -763 mnkr för perioden.

Nämndernas resultat till och med mars uppgår till -259 mnkr, vilket är cirka 30 mnkr lägre än det budgeterade resultatet för perioden. Av samtliga nämnder redovisar 16 nämnder positiva avvikelser mot periodens budget och 10 nämnder redovisar negativa avvikelser. Den största negativa avvikelsen mot periodens budget står stadsmiljönämnden för som redovisar ett negativt resultat på 62 mnkr mot budget. I driftsredovisningen redogörs för samtliga nämnders resultat.

Kommuncentralt redovisas en positiv avvikelse mot periodens budget på cirka 120 mnkr. Avvikelsen förklaras till allra största delen av att intäkterna från skatter, generella statsbidrag och utjämning är högre än periodens budget.

Jämfört med föregående års utfall för samma period kan konstateras att resultatet per mars är betydligt svagare. Det svagare resultatet är både en effekt av en dämpad intäktsutveckling och att kostnaderna nu ökar i en betydligt högre takt än tidigare. Kommuncentralt är det svaga resultatet till och med mars delvis också en effekt av att periodens resultat belastas av att kommunens pensionsskuld, enligt gällande redovisningsregler, räknats upp utifrån det kraftigt höjda prisbasbeloppet för 2023.

### Prognos helår

Prognosen för helåret uppgår till -1 015 mnkr före jämförelsestörande poster vilket är 215 mnkr bättre än budgeterat resultat. Inkluderas jämförelsestörande poster uppgår prognosen till 400 mnkr. Resultatet byggs till stor del av reavinster och exploateringsbidrag som i prognosen uppgår till 600 respektive 500 mnkr. När reavinsterna exkluderas uppgår det så kallade balanskravsresultatet till -200 mnkr. Därmed förutsätts ett ianspråktagande av resultatutjämningsreserven på 200 mnkr för att klara balanskravet. Enligt den senaste skatteunderlagsprognos medges ett nyttjande av resultatutjämningsreserven med 466 mnkr utifrån stadens regelverk.

Nämnderna rapporterar en samlad prognos på -237 mnkr. Bland de nämnder som prognostiserar avvikelser mot årets budget kan noteras att stadsmiljönämnden beräknar ett negativt resultat på 130 mnkr. Även grundskolenämnden och

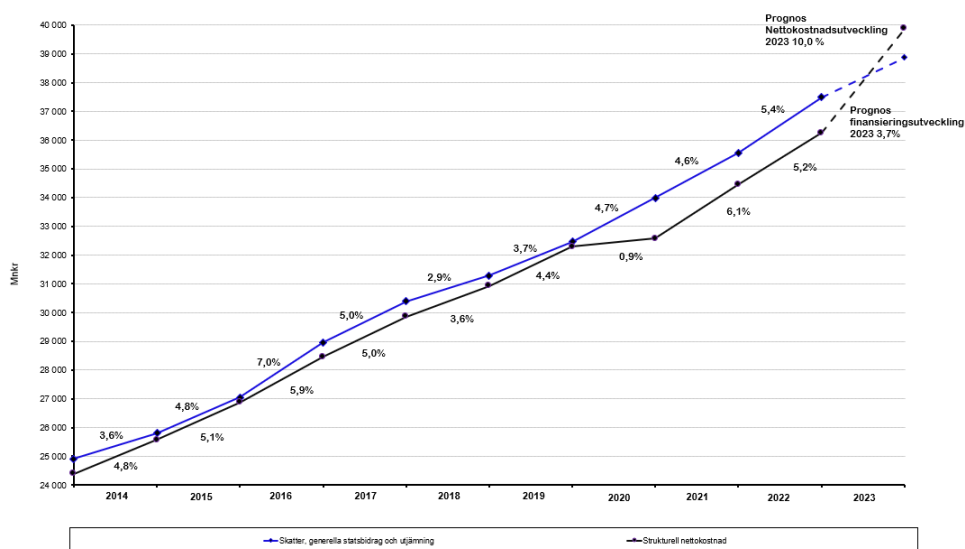
utbildningsnämnden prognostiserar större negativa avvikelser. Kommuncentralt prognostiseras ett resultat på -778 mnkr vilket innebär en positiv avvikelse mot budget med cirka 450 mnkr. Den positiva avvikelsen mot budget förklaras i första hand av högre skatteintäkter än budgeterat.

### Finansierings- och nettokostnadsutveckling

Diagrammet nedan visar skillnaden mellan skatteintäkternas utveckling inklusive generella statsbidrag och utjämning och utvecklingen av verksamhetens nettokostnader exklusive jämförelsestörande poster för de senaste tio åren.

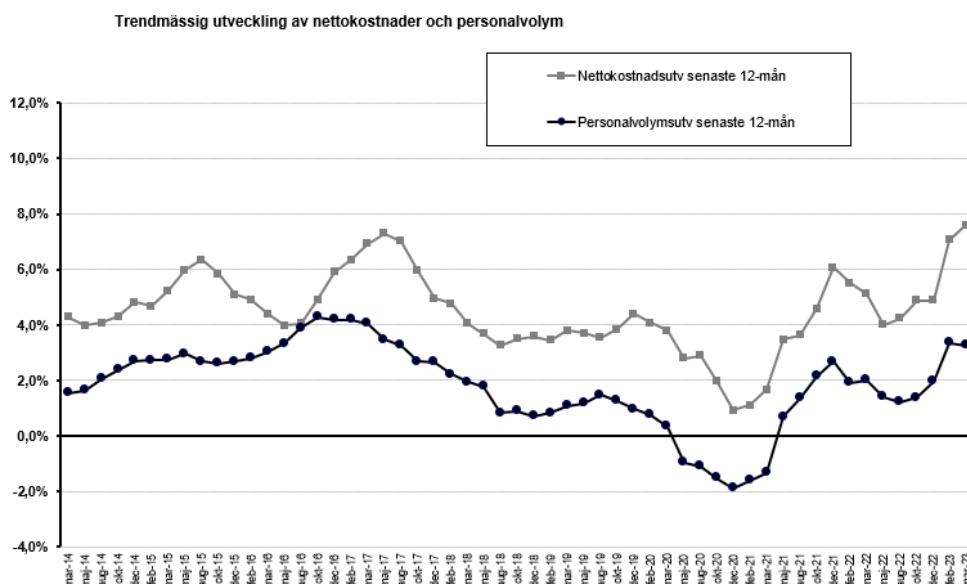
Utifrån SKR:s senaste skatteunderlagsprognos per februari bedöms finansieringsutvecklingen uppgå till 3,7 procent för helåret. Även om de senaste prognoserna från SKR innebär en viss upprevidering i förhållande till de prognoser som lämnades under hösten så innebär det en klart dämpad finansieringsutveckling i förhållande till tidigare år. De senaste tre åren har finansieringsutvecklingen i snitt legat på knappt 5 procent.

Samtidigt som intäktsutvecklingen dämpas så är det tydligt att den stigande inflationen nu även gör att nettokostnaderna ökar i en betydligt högre takt än tidigare. Utifrån de prognoser som nämnderna lämnat per mars bedöms nettokostnadsutvecklingen för helåret uppgå till cirka 10 procent. Ser man till de senaste 3 åren har nettokostnaderna ökat med i snitt cirka 4 procent per år. En bidragande orsak till den höga nettokostnadsutvecklingen är att pensionskostnaderna enligt den senaste bedömningen från KPA beräknas öka med cirka 1,5 mdkr i förhållande till 2022. Det motsvarar en ökning på cirka 75 procent. Framför allt är det den höga inflationen som i år får starkt genomslag på pensionskostnaderna eftersom pensionerna värdesäkras med prisbasbeloppet som grund. Även det nya pensionsavtalet, som trädde i kraft vid årsskiftet, påverkar kostnaderna.



### Nettokostnads- och personalvolymsutveckling

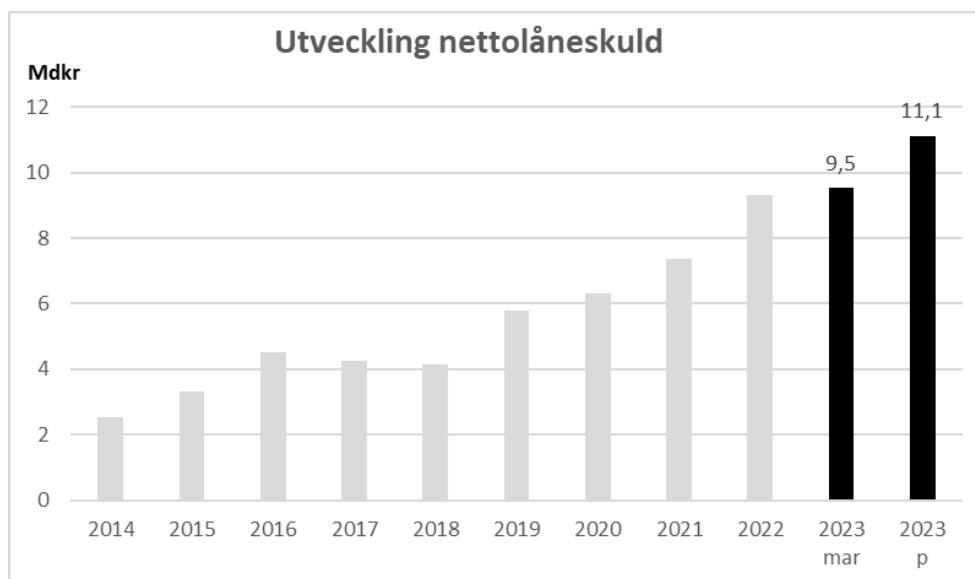
I bilden nedan framgår nettokostnads- samt personalvolymsutvecklingen mätt som rullande tolv månader. Det vill säga utvecklingen de senaste tolv månaderna i förhållande till föregående tolv månadersperiod. Efter att både nettokostnads- och personalvolymsutvecklingen dämpades kraftigt under pandemin skedde en successiv återhämtning under 2021 och 2022. Under årets inledande månader har det skett en kraftig ökning av nettokostnaderna. Till del förklaras ökningen av att nämnderna under första kvartalet 2022 erhöll statsbidrag för sjuklönekostnaderna.



Diagrammet är justerat för periodiseringseffekter avseende pensionernas basbeloppsuppräknig

### Skuldutvecklingen

Kommunens nettolåneskuld uppgår per 31 mars till 9,5 mdkr vilket innebär en ökning sedan årsskiftet med 0,2 mdkr. Utvecklingen av nettolåneskulden framgår av diagrammet nedan. Nettolåneskulden ökar under året enligt prognos med 1,8 mdkr för att vid utgången av 2023 uppgå till 11,1 mdkr. Bedömningen utgår från den prognos över resultatet och investeringar som nu lämnas.



## 7.4 Stadsledningskontorets bedömning

Efter att ha varit inne i en period av återhämtning efter pandemin har det ekonomiska klimatet försämrats i snabb takt. Den höga inflationen och centralbankernas snabba omläggning av penningpolitiken har präglat utvecklingen av både den internationella och den svenska ekonomin under det senaste året. Mot bakgrund av det försämrade ekonomiska klimatet räknar SKR med en svagare skatteunderlagstillväxt kommande år, drivet framför allt av en inbromsning av

antalet arbetade timmar. Eftersom priser och löner samtidigt stiger betydligt snabbare än tidigare innebär det en betydande ekonomisk utmaning för kommunen kommande år.

Den prognos som lämnas för kommunen i denna rapport innebär ett försämrat resultat med drygt 2 mdkr jämfört med föregående år. Visserligen innebär prognosen en positiv avvikelse mot det budgeterade resultatet, men detta är till stor del en effekt av att exploateringsbidragen bedöms uppgå till cirka 500 mnkr. Här är det viktigt att konstatera att det finns en osäkerhet om hur mycket som hinner upparbetas under året.

Även bolagen påverkas av det försämrade ekonomiska klimatet med inflation och stigande räntor, men även av energimarknadens utveckling som i delar avviker från förväntan i budgetarbetet. Den samlade prognosen för bolagen innebär ett försämrat resultat med 600 mnkr i förhållande till föregående år och en negativ avvikelse mot årets budgeterade resultat med cirka 240 mnkr.

Stadsledningskontoret delar därför Stadshus AB:s bedömning att prognostiserade resultatnivåer inte lämnar utrymme till någon utdelning (utan lånefinansiering) eller full finansiering av beslutade koncernbidrag med modellen om 50 procentigt uttag från Göteborg Energi, Göteborgs Hamn och kluster Lokaler (exklusive Älvstranden) som använts de senaste åren.

Sammantaget kan konstateras att det är ett problematiskt ekonomiskt läge för koncernen och att utsikterna för de närmsta åren är fortsatt dystra. Samtidigt finns fortsatt stora osäkerheter kring både skatteunderlagets utveckling och kring inflation och ränteutveckling. Det blir därför viktigt att följa den ekonomiska utvecklingen, att prioritera grunduppgifterna och aktivt vidta åtgärder när så behövs.

Bedömning av stadens skatteintäkter i denna rapport baseras på Sveriges kommuner och regioners prognos från den 16 februari. Nästa prognos från SKR kommer att publiceras den 27 april, men den har av tidsskäl inte varit möjlig att inarbeta i denna rapport. En prognos med tillhörande analys kommer att tillhandahållas av stadsledningskontoret så fort uppgifterna är tillgängliga.

# 8 Driftsredovisning

## 8.1 Nämnder

mnkr	Utfall jan-mar	Budget jan-mar	Prognos helår	Budget helår	Utfall fg år
Arkivnämnden	-0,3	-0,3	0,0	0,0	4,6
Exploateringsnämnden	14,9	1,8	0,0	0,0	-
Förskolenämnden	-80,8	-49,7	0,0	0,0	-61,2
Grundskolenämnden	-139,1	-147,3	-50,0	0,0	113,5
Idrotts- och föreningsnämnden	3,7	-12,2	3,0	0,0	6,4
Kommunledningen	4,6	-1,2	0,0	0,0	14,1
Kulturnämnden	9,1	7,7	0,0	0,0	14,0
Miljö- och klimatnämnden	3,2	3,8	0,0	0,0	8,8
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning	17,2	19,7	0,0	0,0	53,5
Nämnden för demokrati och medborgarservice	1,9	-0,4	0,0	0,0	0,4
Nämnden för funktionsstöd	-26,9	6,9	0,0	0,0	3,0
Nämnden för inköp och upphandling	5,0	-2,3	4,0	0,0	13,8
Nämnden för Intraservice	18,8	-2,0	0,0	0,0	0,0
Kretslopp- och vattennämnden	-26,9	-16,1	-62,1	-46,8	16,2
Förändring av skuld till abonment Kretslopp och vattennämnden	24,4	16,0	62,1	46,8	-16,2
Revisorskollegiet	-0,5	-1,0	-0,8	-0,8	-0,6
Socialnämnden Centrum	-7,7	-2,8	0,0	0,0	30,9
Socialnämnden Hisingen	14,0	3,6	0,0	0,0	81,6
Socialnämnden Nordost	29,9	0,8	0,0	0,0	143,8
Socialnämnden Sydväst	-19,6	-5,9	-15,0	0,0	36,1
Stadsbyggnadsnämnden	4,5	-5,1	0,0	0,0	-
Stadsbyggnadsnämnden (transfereringar)	-2,3	0,0	0,0	0,0	13,6
Stadsfastighetsnämnden	12,4	2,9	0,0	0,0	-
Stadsmiljönämnden	-40,1	22,3	-130,0	0,0	-
Studieförbunden	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Utbildningsnämnden	-30,6	-33,6	-48,0	0,0	0,6
Valnämnden	1,0	0,4	0,0	0,0	10,6
Äldre samt vård- och omsorgsnämnden	-49,1	-33,4	0,0	0,0	120,8

Överförmyndarnämnden (arvoden)	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
<b>Nämnder som upphört 2023</b>					
Byggnadsnämnden	-	-	-	-	0,5
Fastighetsnämnden	-	-	-	-	12,6
Lokalnämnden	-	-	-	-	-23,9
Park- och naturnämnden	-	-	-	-	-0,6
Trafiknämnden	-	-	-	-	53,0
<b>SUMMA ALLA NÄMNDER</b>	<b>-259,3</b>	<b>-227,7</b>	<b>-236,7</b>	<b>-0,7</b>	<b>651,9</b>
Kommuncentrala poster	-853,7	-972,3	-778,3	-1 229,3	589,1
<b>RESULTAT FÖRE JÄMFÖRELSESTÖRAN DE POSTER</b>	<b>-1 113,0</b>	<b>-1 200,0</b>	<b>-1 015,0</b>	<b>-1 230,0</b>	<b>1 241,0</b>
Utdelning	-	-	315,0	315,0	-
Reavinster	306,6	200,0	600,0	600,0	873,4
Exploateringsbidrag	43,5	-	500,0	-	439,7
<b>RESULTAT KOMMUNEN TOTALT</b>	<b>-762,9</b>	<b>-1 000,0</b>	<b>400,0</b>	<b>-915,0</b>	<b>2 554,1</b>

### 8.1.1 Nämndernas resultat mars

Nämndernas resultat till och med mars uppgår till -259 mnkr, vilket är drygt 30 mnkr sämre än det budgeterade resultatet för perioden och cirka 420 mnkr lägre än resultatet 2022 för motsvarande period.

Av samtliga nämnder redovisar 16 nämnder positiva avvikelser per mars och 10 nämnder redovisar negativa avvikelser. Nedan följer en kort redogörelse för dels de nämnder som har en negativ avvikelse, dels de nämnder med störst positiv avvikelse.

Resultatet för nämnden för funktionsstöd per mars uppgår till -34 mnkr, vilket nämnden anger främst beror på högre kostnader för köpta insatser och boende.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden redovisar ett resultat på -16 mnkr för perioden. Avvikelsen beror enligt nämnden på att hemtjänsten i egen regi har högre kostnader än den beslutade LOV-ersättningen, fler platser än budgeterat på vård- och omsorgsboende samt korttidsboende i extern regi samt ett ökat antal betaldagar på sjukhus.

Förskolenämndens resultat för perioden är -31 mnkr vilket nämnden beskriver beror på investeringsrelaterade driftskostnader med 14 mnkr, vilket nämnden har hemställt om i delårsrapporten, samt ökade kostnader för personal och lokaler.

Avvikelsen för nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning uppgår till -2 mnkr per mars. Enligt nämnden beror underskottet på ett högre behov av Svenska för invandrare (SFI) än budgeterat.

Socialnämnd Centrum visar ett resultat för perioden på -5 mnkr. Nämnden anger att avvikelsen är hänförlig till högre kostnader för köpt vård och boende samt försörjningsstöd för nyanlända.

Socialnämnd Sydväst redovisar ett resultat på -14 mnkr mot budget för perioden.

Avvikelsen återfinns inom det stadenövergripande uppdraget och nämnden anger att det i huvudsak beror på lägre beläggningsgrad på boenden för hemlösa vilket ger lägre intäkter som inte kunnat mötas av motsvarande kostnadsminskningar.

Kretslopp- och vattennämndens resultat för samtliga verksamhetsområden uppgår till -8 mnkr för perioden. VA-verksamheten uppvisar för perioden ett utfall jämfört med budget uppgående till -13 mnkr. Periodens utfall påverkas av ej periodiserade poster för engångsposter i form av rivning samt utrantering av Kodammarnas gamla pumpstation. Avfallsverksamheten uppvisar för perioden ett positivt utfall jämfört med budget om 5 mnkr där den största förklaringen är den vid årsskiftet avskaffade förbränningsskatten, vilken påverkar utfallet positivt. För verksamhetsområdet Skyfall, som är skattefinansierat, är utfallet för perioden -2 mnkr, där inga nettokostnader har budgeterats för året, eftersom dessa täcks av kommunbidrag som avropas.

Avvikelsen för miljö- och klimatnämnden uppgår till -0,6 mnkr för perioden, vilket nämnden anger främst på hur budgeten har periodiserats över året.

Stadsmiljönämndens negativa resultat om 62 mnkr jämfört med vad som har budgeterats har flera förklaringar. Som huvudsaklig anledning anger nämnden strukturella orsaker, både intäkter och kostnader, som uppkommit i och med bildandet av den nya nämnden. Vidare anges högre kostnader för serviceresor, vinterväghållning samt inflation som orsaker till budgetavvikelsen för årets första kvartal.

Socialnämnd Nordost redovisar en positiv avvikelse jämfört med budget på 29 mnkr. Överskottet beror enligt nämnden på fortsatt låga kostnader för försörjningsstöd, köpt vård och boende till vuxna samt personalkostnader.

Idrott- och föreningsnämndens positiva avvikelse jämfört med periodens budget uppgår till 16 mnkr. Nämnden anger att det är verksamheter som inte kommit igång ännu, vilket också kommer få utslag på helåret. Det pågår planering för hur tilldelade satsningar ska utföras.

Kommuncentralt redovisas en positiv avvikelse mot periodens budget på cirka 120 mnkr. Avvikelsen förklaras till allra största delen av att intäkterna är från skatter, generella statsbidrag och utjämning. är knappt 200 mnkr högre än periodens budget. Samtidigt redovisar koncernbanken, som utgör en del av de kommuncentrala posterna, en negativ avvikelse för perioden på cirka 25 mnkr. Underskottet förklaras till största delen av de höga räntenivåerna.

Utanför det strukturella resultatet redovisas ett antal jämförelsestörande poster. Reavinsterna uppgår till 307 mnkr vilket är cirka 100 mnkr högre än periodens budget. Exploateringsbidragen uppgår för perioden till 44 mnkr. Eftersom exploateringsbidragen är behäftade med stora osäkerheter har dessa inte budgeterats och utgör således i sin helhet en avvikelse mot budget.

### **8.1.2 Nämndernas prognos helår**

Nämnderna rapporterar en samlad prognos på -237 mnkr. Nedan följer en kort beskrivning av de nämnder som prognostiserar en negativ avvikelse. Ingen nämnd beräknar någon större positiv avvikelse i delårsrapport mars.

Kretslopp- och vattennämndens prognostiserade resultat för samtliga verksamhetsområden uppgår till -15 mnkr för helåret. VA-verksamhetens prognos är ett underskott om 22 mnkr jämfört med budget. Utfallet för helåret bedöms påverkas negativt av världsmarknadseffekter såsom pris på kemikalier samt en avsevärt högre ränta än budgeterat. Avfallsverksamhetens årsprognos uppgår till ett

överskott om 7 mnkr, vilket förklaras med den vid årsskiftet avskaffade förbränningsskatten, vilket påverkar utfallet positivt.

Stadsmiljönämnden lämnar en prognos för helåret som uppgår till -130 mnkr. Som skäl anger nämnden identifierade strukturella underskott som påverkar det bedömda utfallet samt att nämndens verksamheter kraftigt påverkas av kostnadshöjningar och inflation. Stadsmiljöförvaltningen uppger att en framställan om kompletteringsbudget hanteras i stadsmiljönämnden parallellt med delårsrapporten.

Grundskolenämndens prognos för helåret uppgår till -50 mnkr. Avvikelsen beror enligt nämnden på för hög personalvolym i förhållande till den gällande budgeten då en del statsbidrag inte längre erhålls.

Utbildningsnämnden lämnar en prognos för helåret som uppgår till -48 mnkr. Nämnden anger att avvikelsen beror på högre personalkostnader inom gymnasieskolorna än budgeterat samt högre personal- och lokalkostnader inom vuxenutbildningen.

Socialnämnd Sydväst prognostiserar en avvikelse på -15 mnkr. Avvikelsen återfinns inom det stadenövergripande uppdraget och avser område boende och hemlöshet.

Kommuncentralt prognostiseras ett resultat om -778 mnkr, vilket innebär en positiv avvikelse mot budget med cirka 450 mnkr. Den enskilt största anledningen till överskottet är att intäkter från skatter, generella statsbidrag och utjämning bedöms överstiga budget med cirka 700 mnkr. Samtidigt minskas det kommuncentrala överskottet genom kommunfullmäktiges beslut, den 23 mars att utöka kommunbidragen till några av stadens nämnder. Därutöver bedöms concernbanken redovisa ett underskott för helåret på knappt 100 mnkr till följd av ökade räntekostnader. I bilaga redovisas uppföljning av samtliga kommuncentrala budgetposter för särskilda ändamål.

Utanför det strukturella resultatet påverkas prognosen av ett antal jämförelsestörande poster. Realisationsvinsterna prognostiseras till 600 mnkr vilket är i nivå med budget. Exploateringsbidragen bedöms uppgå till cirka 500 mnkr. I exploateringsnämndens rapport konstateras dock att det finns en osäkerhet om hur mycket som hinner upparbetas under året. Eftersom exploateringsbidragen är behäftade med stora osäkerheter har dessa inte budgeterats och utgör således i sin helhet en avvikelse mot budget.

### **8.1.3 Stadsledningskontorets bedömning**

I de senaste årens delårsrapporter har avvikelserna mellan nämndernas periodutfall jämfört med helårsprognoser varit stora, vilket stadsledningskontoret påpekat. Nu kan stadsledningskontoret se att sammantaget för nämnderna överensstämmer periodutfallet väl med vad nämnderna prognostiserar för helåret. Det finns dock nämnder som har avvikelser mellan utfall och lämnad prognos, där stadsledningskontoret kan se viss försiktighet i bedömningarna. Nämnderna anger i sina bedömningar att prognoserna i vissa fall innehåller stora osäkerheter, som exempel anges det osäkra omvärldsläget, inflation, ökade el- och hyreskostnader samt kommande löneavtal. Stadsledningskontoret delar till viss del nämndernas oro och har förståelse för den osäkerhet kring bedömningarna som nämnderna uppger.

Stadsledningskontoret kan konstatera att nettokostnaderna för välfärds- och utbildningsnämnderna har ökat med 11,6 procent under det första kvartalet 2023 jämfört med samma period ifjol. Nämnderna anger att det beror på att den statliga



ersättningen för sjuklönekostnader som erhöles 2022 nu har upphört, ökade löne- och personalomkostnader samt ökade lokalkostnader. Stadsledningskontoret kan även konstatera att i nämndernas prognoser över nettokostnadsutvecklingen görs en bedömning om ett lägre utfall på helår.

Stadsledningskontoret kommer i och med kommande månatliga uppföljningar följa nämndernas utveckling nogsamt.

Den nya organisationen inom stadsutveckling som trädde ikraft vid årsskiftet är fortsatt i ett uppstartsskede, vilket stadsledningskontoret kan se är ytterligare en faktor som bidrar till viss osäkerhet i bedömningarna.

Stadsmiljönämndens prognostiserade underskott om 130 mnkr kommer, enligt förvaltningen, föranleda en framställan om kompletterande budget. Framställan kommer tillsammans med delårsrapport mars hanteras i stadsmiljönämnden 2023-04-28 vilket är efter beslutad tidplan för nämndernas hantering av delårsrapporten. Med anledning av negativt periodutfall och negativ prognos kommer förvaltningen enligt gällande regelverk ta fram en handlingsplan som kommer presenteras för nämnden på ett extra nämndsammanträde 2023-05-17.

## 8.2 Bolagsstyrelser

Belopp i mnkr (före bokslutsdispositioner och skatt)	Utfall i jan-mars	Budget jan-mars	Avvikelse utfall - budget	Prognos helår	Budget helår	Utfall i fg år
Energi	259	262	-3	350	390	433
Hamn	63	63	0	234	234	248
Lokaler	25	29	-4	112	181	471
Bostäder	3	-2	5	392	424	247
Kollektivtrafik	2	-10	12	8	5	20
Turism, Kultur & Evenemang	-245	-255	10	-316	-292	-66
Näringsliv	-10	-10	0	-49	-50	-51
Försäkrings AB Göta Lejon	9	4	5	16	14	31
Göteborgs Stads Leasing AB	14	7	7	28	27	41
Gryaab AB	-7	-6	-1	-60	-24	44
Renova AB	51	117	-66	8	78	60
Grefab AB	-8	-9	1	0	0	4
Boplats	2	0	2	0	0	6
Moderbolaget (Stadshus AB)	-118	-122	4	-477	-488	-113
Koncernjusteringar	109	102	7	411	412	95
<b>Stadshuskoncernen</b>	<b>149</b>	<b>170</b>	<b>-21</b>	<b>657</b>	<b>911</b>	<b>1 470</b>

### 8.2.1 Bolagens resultat mars

Resultat efter finansiella poster för Stadshuskoncernen är något lägre än budget för

perioden. Störst avvikelse för perioden redovisar Renovakoncernen som har en negativ budgetavvikelse om 66 mnkr vilken förklaras med lägre intäkter än budgeterat.

## 8.2.2 Bolagens prognos helår

Prognosen för helåret indikerar ett årsresultat för Stadshuskoncernen som är betydligt lägre än budget. Negativ avvikelse mot budget är 254 mnkr. Stadshus gör bedömningen att prognosticerade resultatnivåer inte lämnar utrymme till utdelning. De menar också att det saknas omkring 60 mnkr avseende finansiering av koncernbidrag till Got Event, Stadsteatern och BRG (utan lånefinansiering) från årets verksamhetsresultat. Detta med den modell om 50 procentigt uttag från Göteborg Energi, Göteborgs Hamn och kluster Lokaler (Higab och Parkeringsbolaget) som använts de senaste åren.

Göteborg Energi redovisar en negativ avvikelse om 40 mnkr vilket främst beror på ökade ränte- och avskrivningskostnader, minskade anslutningsavgifter inom produktområde Elnät samt negativ utveckling inom produktområdena Sol-, vindenergi och biogas.

Lokalklustret redovisar trots en reavinst om 30 mnkr i Higab en negativ prognosavvikelse om 69 mnkr vilket främst beror på utökade avsättningar för entreprenadförluster i Älvstranden Utveckling.

Renovakoncernen redovisar en negativ avvikelse om 70 mnkr vilket främst beror på lägre energiintäkter i jämförelse med budget. Som orsak till avvikelsen anges lägre priser på både el och värme. Produktion bedöms också bli lägre då revisionsstopp förlängts och då det är brist på bränsle.

Gryaab redovisar en negativ avvikelse om 36 mnkr vilken främst beror på lägre intäkter då biogaspriserna förväntas bli markant lägre än vad som budgeterades.

Framtidenkoncernen redovisar en negativ avvikelse om 32 mnkr vilket främst förklaras med ökade räntekostnader om 110 mnkr jämfört med budget. Egnahemsbolagets försäljning av bostäder minskar vilket bidrar till att dra ner resultatet med 25 mnkr. Noterbart är att Framtiden prognosticerar en minskning av sina underhållskostnader med 120 mnkr jämfört med budget vilket bidrar till att koncernens budgetavvikelse blir förhållandevis liten.

Stadshus AB redovisar en positiv avvikelse om 12 mnkr vilket i sin helhet beror på minskade räntekostnader efter omläggning av externt lån till koncernbanken.

## 8.2.3 Stadsledningskontorets bedömning

Bolagens totala prognos för helåret uppgår till drygt 900 mnkr, vilket är cirka 500 mnkr lägre än förra årets helårsutfall. Prognosen per mars för ett år sedan visade ett resultat på 1,4 mdkr, vilket i stort sett motsvarade det faktiskt utfallet för 2022. Liksom nämnderna påverkas bolagen av det rådande världsmarknadsläget, med stigande inflation, räntor och elpriser.

Prognosen för helåret indikerar ett årsresultat för Stadshuskoncernen som också är betydligt lägre än vad som har budgeterats. Stadsledningskontoret delar därför den bedömning Stadshus gör kring att dessa låga resultatnivåer inte väntas ge utrymme till någon utdelning (utan lånefinansiering) med modellen om 50 procentigt uttag från Göteborg Energi, Göteborgs Hamn och kluster Lokaler (exklusive Älvstranden) som använts de senaste åren.

## 8.3 Kommunalförbund

### 8.3.1 Kommunalförbundens resultat mars

Räddningstjänstförbundet Storgöteborg, där staden är största delägare, redovisar ett utfall för mars om 9,0 mnkr, vilket innebär ett överskott mot budget med 2,4 mnkr. För året prognostiseras ett underskott på -11,4 mnkr och jämfört med årets budget på -1,7 mnkr innebär det en avvikelse på -9,7 mnkr. Det är ett flertal faktorer som gör att ett prognostiserat underskott uppstår. Åtgärder som gör att det prognostiserade underskottet inte blir större än vad som nu beräknas, har vidtagits.

# 9 Investeringsredovisning

## 9.1 Nämnder

Belopp i mnkr	Utfall mars 2023	Prognos 2023	Budget 2023	Prognos 2021-2025	Budget 2021-2025
<b>Exploateringsnämnden</b>					
Inkomster	103	295	431	1 214	
Utgifter	-46	-647	-895	-3 649	
<i>varav nyinvesteringar</i>	-46	-647	-895	-3 646	
<i>varav reinvesteringar</i>	-	-	-	-3	
Nettoinvesteringar	57	-352	-464	-2 435	-3 069
<b>Idrotts- och föreningsnämnden</b>					
Inkomster					
Utgifter	-40	-446	-610	-2 511	
<i>varav nyinvesteringar</i>	-30	-56	-565	-2 277	
<i>varav reinvesteringar</i>	-10	-390	-45	-234	-880
Nettoinvesteringar	-40	-446	-610	-2 511	-3 522
<b>Kretslopp- och vattennämnden</b>					
<b>Vatten och avlopp</b>					
Inkomster	30 *				
Utgifter	-184	-779	-991	-4 707	-5 231
<i>varav nyinvesteringar</i>		-564	-755	-3 455	
<i>varav reinvesteringar</i>		-215	-236	-1 252	-1 062
Nettoinvesteringar	-154	-779	-991	-4 707	-5 231
<b>Avfall</b>					
Inkomster					
Utgifter	-1	-13	-14	-130	
<i>varav nyinvesteringar</i>		-12	-13	-126	
<i>varav reinvesteringar</i>		-1	-1	-4	-5
Nettoinvesteringar	-1	-13	-14	-130	-275
<b>Skyfall</b>					
Utgifter	0	-9	-12	-70	
<i>varav nyinvesteringar</i>		-9	-12	-70	
Nettoinvesteringar	0	-9	-12	-70	-100
<b>Tekniskt vatten</b>					
Utgifter	-11	-250	-250	-400	
<i>varav nyinvesteringar</i>		-250	-250	-400	
Nettoinvesteringar	-11	-250	-250	-400	-500

Nettoinvestering kretslopp- och vattennämnden	-166	-1 051	-1 267	-5 307	-6 106
<b>Stadsfastighetsnämnden</b>					
Inkomster		0	0	10	
Utgifter	-407	-2 301	-2 655	-12 714	
<i>varav nyinvesteringar</i>	-228	-1 376	-1 730	-8 175	
<i>varav reinvesteringar</i>	-179	-925	-925	-4 539	-4 616
Nettoinvesteringar	-407	-2 301	-2 655	-12 704	-13 659
<b>Stadsmiljönämnden</b>					
Inkomster	2	100	100	870	
Utgifter	-105	-1 100	-1 350	-5 870	
<i>varav nyinvesteringar</i>	-62	-550	-740	-3 210	
<i>varav reinvesteringar</i>	-43	-550	-610	-2 660	-2 634
Nettoinvesteringar	-103	-1 000	-1 250	-5 000	-5 603
<b>TOTALT NÄMNDER</b>					
Inkomster	135	395	531	2 094	
Utgifter	-794	-5 545	-6 777	-30 051	
<i>varav nyinvesteringar</i>					
<i>varav reinvesteringar</i>					-9 197
Nettoinvesteringar	-659	-5 150	-6 246	-27 957	-31 959
<b>KOMMUNCENTRALT</b>					
Leasing	-194			-1 021	
Krisberedskap	0	0		-250	-250
<b>TOTALT NETTOINVESTERINGAR KOMMUNEN</b>	<b>-853</b>	<b>-5 150</b>	<b>-6 246</b>	<b>-29 228</b>	<b>-32 208</b>
<b>EXPLOATERING</b>					
Exploateringsinkomster	420	1 450	1 925	11 020	10 978
Exploateringsutgifter	-182	-1 635	-1 810	-7 700	-7 731
<i>varav Markutveckling</i>	-33	-750	-770	-2 770	-2 827
<i>varav Exploateringsfinansierad allmän plats</i>	-129	-670	-850	-4 200	-4 229
<i>varav Skattefinansierad allmän plats</i>	-20	-215	-190	-730	-675
<b>Exploateringsnetto</b>	<b>238</b>	<b>-185</b>	<b>115</b>	<b>3 320</b>	<b>3 247</b>
Anslutningsavgifter VA	0 *	75	62	367	309
Utbyggnad VA	-7	-140	-120	-558	-905
<b>Utbyggnadsnetto VA</b>	<b>-7</b>	<b>-65</b>	<b>-58</b>	<b>-190</b>	<b>-596</b>
<b>TOTALT KOMMUNEN INKL. EXPLOATERING</b>					
Inkomster	555	1 920	2 518	13 481	
Utgifter	-1 177	-7 320	-8 707	-39 580	

Nettoinvesteringar	-622	-5 400	-6 189	-26 099	-29 557
--------------------	------	--------	--------	---------	---------

### 9.1.1 Nämndernas resultat och prognos

*\*I utfall för kretslopp och vattens investeringsinkomster återfinns ca 20 mnkr som avser anslutningsavgifter knutna till exploateringsverksamheten.*

#### Investeringsuppföljning

Nämndernas investeringsnetto för perioden januari-mars uppgår till 659 mnkr, vilket är cirka 32 mnkr lägre än samma period föregående år. Samlat lämnar nämnderna en prognos för 2023 på cirka 5,2 mdkr (netto), vilket skulle innebära en ökning med cirka 1,4 mdkr i förhållande till det faktiska utfallet för år 2022. För hela planperioden 2021-2025 lämnar nämnderna en prognos för nettoinvesteringar uppgående till cirka 28 mdkr, vilket är cirka 4 mdkr lägre än budget för planperioden.

Samtliga nämnder bedömer att årets nettoutfall väntas bli lägre än budget. Även för planperioden har samtliga nämnder reviderat ner prognoserna jämfört med den budget som lämnades in för ett år sedan inför 2023.

Nettoprognosen för exploateringsnämndens investeringar 2023 uppgår till 352 mnkr, vilket är drygt 100 mnkr lägre än budgeterat för året. Utfallet hittills i år är betydligt längre än vad prognosen visar. Tänka förvärv för året uppgår till ca 250 miljoner kronor och dessa beräknas ske under andra halvåret, samt att Jubileumsparken ska vara klar i juni och där förväntas återstående utgifter komma i år. Inkomster från Trafikverket avseende återställande av ytor inom Västlänken deletapp Kvarnberget har inbetalats men utgifterna förskjuts till åren 2024 och 2025, vilket påverkar årets utfall. För planperioden väntas avvikelser bli drygt 600 mnkr. Nämnden anger att det huvudsakligen är förskjutningar i tid i två projekt, Skeppsbron och Haga station, som står för avvikelserna mot budgeten för planperioden och innevarande år.

Idrott- och föreningsnämnden uppger att de budgeterade medel för Kortedala simhall under 2023 justeras framåt i planperioden. Sammantaget för planperioden fram till 2025 bedöms nettoinvesteringens volym bli cirka 1 mdkr lägre än vad som har nominerats in. Framför allt är det sim- och badanläggningar som förskjuts, där anläggningarna Centralbadet, Majorna samt Torslanda nämns som de stora framskjutna projekten.

Kretslopps- och vattennämndens bedömning för den taxefinansierade VA- och avfallsverksamheten sammantaget uppvisar en positiv avvikelse mot årets nettobudget med drygt 200 mnkr. VA-verksamheten uppger att avvikelserna beror på neddragning av prognosen för nyinvesteringar inom dricksvattenproduktion, avloppsledning, övriga VA projekt, VA upprustning, generalplaneprojekt och dagvattenanläggningar då vissa investeringar skjuts fram till nästa år. Inom avfallsverksamheten förklaras det lägre utfallet med framför allt senarelagda investeringar på Bulycke- och Tagene återvinningscentraler samt något lägre prognos för investeringskostnaderna för den nya kretsloppsparken. Prognosen för planperioden 2021-2025 är nästan 700 mnkr lägre än budget, enligt nämnden främst beroende på att investeringsvolymerna år 2021 och 2022 inte har upparbetats i planerad takt inom VA-verksamheten samt att Higab kommer att ta större delen av investeringskostnaden för den nya kretsloppsparken som tidigare låg i avfallsverksamhetens investeringsbudget. Område Tekniskt vatten finansieras genom kommunbidrag men kommer att vidarefaktureras när byggnationen är klar. Prognosen är att 400 mnkr av avsatta 500 mnkr kommer upparbetas under planperioden. För område Skyfall, som också finansieras genom kommunbidrag,

bedömer nämnden att 30 mnkr av budgeterade 70 mnkr för planperioden kommer upparbetas.

Stadsfastighetsnämnden bedömer att prognosen för årets nettoinvesteringar kommer bli cirka 350 mnkr lägre än beslutad budget, samt att nettoinvesteringarna för planperioden väntas bli cirka 950 mnkr lägre än kommunfullmäktiges budgetbeslut. Nämnden anger att både för året och för planperioden är det nyinvesteringarna som väntas utfalla lägre. Anledningarna är dels det osäkra marknadsläget, dels längre ledtider i vissa större projekt, samt att det finns en utmaning med att resurssätta projekten vilket påverkar framdriften. Inom äldreboenden uppges också att detaljplaner och bygglovsansökningar har dragit ut på tiden.

Stadsmiljönämnden bedömer att utfallet för årets nettoinvesteringar kommer bli 250 mnkr lägre än vad som har budgeterats, och 600 mnkr lägre utfall för planperioden 2021-2025. Nämnden rapporterar återigen kostnadsminskningar för Hisingsbron, vilket innebär att årets och planperiodens prognos minskas med drygt 100 mnkr. Vidare rapporteras tidsförskjutningar på grund av långa handläggningstider för nödvändiga beslut, vilket gör att medel flyttas till kommande år. Inom flera projekt rapporteras om kostnadsökningar på material såsom stål och betong. Kostnadsökningarna innebär att den förväntade minskningen av investeringsutgifterna jämfört med vad som har budgeterats inte blir lika omfattande som den annars hade blivit.

Vad avser de kommuncentralt avsatta medlen för krisberedskap och förmågehövande insatser pågår ett arbete i berörda nämnder för att återkomma med eventuella avrop av det kommuncentrala utrymmet. Det är i dagsläget oklart om några medel kommer att avropas under 2023 och prognosen för planperioden ligger kvar, men med viss osäkerhet om planeringen av åtgärder kommer så långt att hela volymen faktisk kommer att avropas.

### **Exploateringsuppföljning**

Nettoprognosen för exploateringsverksamheten, exkl. utbyggnad av Vatten och avlopp, pekar på ett exploateringsnetto som är negativt för året och som är ca 300 mnkr lägre än budgeterat. Förklaringen är främst att inkomsterna i flera projekt har skjutits framåt i tid som en konsekvens av det rådande marknadsläget. För planperioden 2021-2025 ligger prognosen fortsatt i paritet med budget och med ett samlat överskott från exploateringen med ca 3,3 mdkr. Det är framför allt ett antal större projekt avseende utveckling och etablering av verksamheter som bidrar till att planperioden fortsatt pekar på positiva utfall. I prognosen ingår fortsatt försäljningar av mark i bostadsprojekt där avtal är tecknade, men exploateringsnämnden lyfter stora osäkerheter knutet till marknadsläget och hur det påverkar den faktiska utbyggnaden och bostadsbyggandet.

Exploateringsverksamheten inom kretslopp och vattennämnden följer i stort samma logik som utbyggnad av övrig allmän plats. Prognosen för året pekar på ökade volymer i förhållande till budget, framför allt med anledning av överskjutande utgifter från tidigare år där produktionen är igång i några större utbyggnadsprojekt. För planperioden synliggörs inbromsningen i konjunkturen med en betydligt lägre förväntan kring utbyggnadstakten. De bedömda inkomsterna ligger på liknande nivåer som budget med anledning av höjd taxa och att anslutningarna är knutna till redan pågående eller genomförda projekt, medan prognosen för utbyggnaden bara når 60 procent av budgeten. Det medför en starkare egenfinansieringsgrad för planperioden, men beror egentligen på en försvagning i utbyggnadstakten.

## 9.1.2 Stadsledningskontorets bedömning

Nämndernas totala nettoinvesteringsvolym för årets första månader är lägre än motsvarande period förra året. För att nå de nivåer som nämnderna prognostiserar krävs en betydligt högre investeringstakt än inledningsvis i år.

Stadsledningskontoret kan samtidigt konstatera att om bedömda utfallet nås, är det ändå cirka 1 mdkr lägre än budgeterat för året. För planperioden 2021–2025 som helhet är nämndernas prognos drygt 3 mdkr lägre än beslutad budget, och 7 mdkr lägre än budget för planperioden i 2021 års budgetbeslut. Prognosen ligger cirka 1 mdkr under nämndernas uppdaterade nomineringsinvesteringar för 2024. Främst idrott- och föreningsnämnden redovisar ytterligare nedreviderade prognoser för planperioden i förhållande till sina investeringsnomineringar för 2023, med totalt ca 1 mdkr.

Liksom tidigare år kan stadsledningskontoret också konstatera att det är en utmaning för nämnderna att upparbeta planerade investeringsvolymerna i takt med att planperiodens slut närmar sig. Nämnderna fortsätter nominera in allt för ambitiösa och positiva bedömningar om framdrift och resurstillgång, och således saknas en analys för rimligheten av genomförbarheten av planerna. Stadsledningskontoret gör även fortsatt bedömning att nämndernas analyser till följd av den lägre investeringstakten och förskjutningar i projekt behöver utvecklas för att belysa på uppsatta mål, leveranser och eftersträvarade effekter för så väl invånare, brukare och näringsliv.

Vad avser exploateringsnämndens exploateringsverksamhet är det stadsledningskontorets bedömning att prognoserna för så väl året som för planperioden inte riktigt speglar den osäkerheten kring de kommande årens utbyggnadstakt som nämnden lyfter och att det fortsatt krävs en betydligt högre genomförandetakt för att nå prognostiserade investeringsvolymerna. För årets första månader har det skett en relativt måttlig upparbetning av investeringsutgifter i förhållande till helårsprognosen. När staden börjar närma sig halvtid i planperioden kan stadsledningskontoret konstatera att endast en fjärdedel av de prognostiserade inkomst- och utgiftsvolymerna är upparbetade, vilket därmed kräver betydande medelsanvändning kommande år. Exploateringsnämnden redovisar i sin delårsrapport en bedömning av kommande års självfinansieringsgrad (rullande 10 år). Utifrån liggande långsiktiga prognos är bedömningen att nuvarande självfinansieringsgrad kan bibehållas över en längre tid, men där ett scenario med fortsatt ökade byggkostnader och svalare efterfrågan och betalningsvilja innebär att man inte kan upprätthålla en självfinansiering på över 100 procent framåt åren 2029-2030.

### **Analys av investerings- och exploateringsverksamheten med anledning av omvärldsläget**

För att ytterligare förstärka behovet av en bedömning avseende effekter kopplad till omvärlds- och konjunkturläget ställdes en fråga till de investierande nämnderna i delårsrapport mars. Syftet var att skapa en bild av vilka prioriteringar som genomförts eller effekter på måluppfyllelse och leveranser som prisutvecklingen, betalningsviljan och efterfrågan har medfört.

Stadsledningskontoret kan konstatera att analysen varierar mellan nämnderna och att återrapporteringen inte ger någon direkt översiktlig bedömning av effekterna. Delvis är det kontorets bedömning att så länge nämnderna klarar av att hantera sina kostnadsökningar inom de givna investeringsramarna, till del på grund av förskjutningar i andra projekt, aktualiseras inte frågan om effekter på måluppfyllelse eller medför tydliga behov av omprioriteringar.

En effekt som lyfts fram av exploateringsnämnden är bland annat osäkerheten



kring att nå eftersträvat bostadsbyggande när efterfrågan och betalningsviljan för bostäder minskar samtidigt som byggherrarna har svårare att få ihop kalkylerna med ökade bygghärler både för bostäderna och för utbyggnad av allmän plats. Det har även lett till en ökad förfrågan om att ombilda bostadsrätter till hyresrätter och att markanvisad mark återlämnas.

Stadsfastighetsnämnden belyser att de enskilda projekten blir dyrare än budgeterat vilket leder till högre hyra för hyresgästerna i samband med att pågående projekten färdigställs, en hyresökning som dock inte påverkar den egna nämndens driftsekonomi. Det sker även tidsförskjutningar i planerade projekt då analys och avvikelshantering tillsammans med hyresgästerna krävs i de enskilda projekten.

Kretslopp och vattennämnden kan konstatera att de ser en viss återhämmning och ökad genomförandetakt i sina projekt och kan samtidigt konstatera en ökad konkurrens på marknaden då fler aktörer än tidigare lämnar anbud vid upphandlingar.

Nämndernas bedömningar berör framför allt nyinvesteringsprojekten och stadsledningskontoret saknar fortsatt effekterna inom reinvesteringssåtgärderna och de långsiktiga planerna för det planerade underhållet och därmed i vilken mån verksamheterna klarar av att upprätthålla värde och funktion på befintliga anläggningar eller om tydliga prioriteringar har behövt genomföras.

Stadsledningskontorets konstaterar likt flera nämnder att prisutvecklingen till del medför att investeringsvolymerna "upprätthålls" och därmed även döljer delar av de förskjutningar i projekt i förhållande till planerad framdrift och leverans. Dock har nämnderna fortsatt svårt att konkretisera vilka åtgärder eller prioriteringar som har behövt genomföras eller vilka väsentliga leveranser som uteblir enligt tidigare tidplaner och målsättningar.

Det är därför fortsatt av vikt att följa upp denna fråga för att synliggöra hur kostnadsökningarna, förskjutningarna eller innehållsförändringarna påverkar den tänkta och planerade leveransen mot boende, besökare och näringsliv.

## 9.2 Bolagsstyrelser

Belopp i mkr	Utfall perioden	Prognos helår 2023	Budget helår 2023	Avvikelse budget - prognos
Energi	324	1 900	2 100	200
Hamn	94	714	1 364	650
Lokaler	156	1 109	1 015	-94
Bostäder	538	2 295	2 659	364
Kollektivtrafik	4	90	89	-1
Turism, kultur och evenemang	393	1 139	1 015	-124
Näringsliv	0	0	0	0
Interna Bolag	223	725	707	-18
Regionala Bolag	143	540	554	14
Boplats	0	0	0	0
<b>Summa Göteborgs Stadshuskoncern</b>	<b>1 875</b>	<b>8 512</b>	<b>9 665</b>	<b>1 153</b>

## 9.2.1 Bolagens resultat och prognos

Stadshuskoncernens investeringar för perioden januari-mars uppgår till 1 875 mnkr (1 598 mnkr), vilket är knappt 300 mnkr lägre än föregående år. För helåret uppgår prognosen till 8 512, en minskning drygt 1 mdkr jämfört med budget.

Inom Göteborg Energi genomförs investeringar framför allt i fjärrvärme, elnät och fjärrkyla. Under perioden uppgår investeringarna till 324 mnkr (239 mnkr), vilket är högre än motsvarande period föregående år. Prognosen för helåret lämnas något lägre (200 mnkr) än mot budget på 2 100 mnkr.

Göteborgs Hamn AB redovisar investeringar i blivande terminaltytor i Arendal II, betongreparationer i kajanläggningar med mera. Bolaget har sänkt prognosen för helåret med 650 mnkr, framför allt på grund av senareläggning av Skandiaportens, farledsfördjupningens, byggstart då bolaget inväntar klartecken från EU-kommissionen avseende statsstödsfrågan.

Higabkoncernen (Lokalklustret) har under perioden genomfört investeringar om 156 mnkr (199 mnkr). Helårsprognosen uppgår till 1 109 mnkr, en minskning med 94 mnkr jämfört med budget. Investeringar i ny ishall vid Slottskogsrinken, kontorslokaler i Masthugget med mera har pågått under perioden.

Parkeringsbolaget har fortsatt arbetet, att tillsammans med Higab, utveckla parkeringsanläggning Masthuggskajen Väst. För att tillgodose parkeringsbehovet för Liseberg AB:s verksamheter och Volvos upplevelsecenter byggs ett parkeringshus med cirka 1 500 platser. Älvstranden Utveckling AB har fortsatt investera i flertalet pågående stadsutvecklingsprojekt, bland annat arbetet med allmän plats på Halvön, Masthuggskajen och infrastruktur i Västra Eriksberg.

Framtidenkoncernen, bostäder, redovisar investeringar om 538 mnkr (628 mnkr) för perioden, vilket är 90 mnkr lägre än föregående år. Under perioden har koncernen färdigställt 51 bostäder för inflyttning. Koncernen sänker helårsprognosen med 364 mnkr i förhållande till budget.

Turism, kultur och evenemangs investeringar består till största delen av Lisebergs Jubileumsprojekt med hotell och vattenpark. Jubileumsprojekten bedöms utvecklas enligt plan.

Göteborgs Stads Leasing AB investerar i finansiella och operationella leasingobjekt. Den operationella leasingen avser framför allt fordon och maskiner inom verksamheterna. Den finansiella leasingen avser till stor del It- och annan utrustning samt spårvagn M32 och rostrevisioner på dessa.

Renova har under året fortsatt byggnationen av ny verkstad, vilken beräknas stå färdig andra kvartalet 2023 och en modernisering av rökgasreningen, vilken beräknas stå färdig tredje kvartalet 2023.

## 9.2.2 Stadsledningskontorets bedömning

Bolagens investeringsvolym ligger under nivå för årets första månader jämfört motsvarande period förra året. Liksom för nämnderna behöver investeringstakten öka betydligt under resten av året om den prognostiserade volymen ska nås med tanke på utfallet för årets tre första månader. Det prognostiserade utfallet för helåret bedöms, också i likhet med nämnderna, bli betydligt lägre än vad som har budgeterats. De största avvikelserna där investeringsvolymerna inte väntas upparbetas i planerad nivå återfinns inom kluster Energi, Hamnen samt Bostäder.

**Analys av investerings- och exploateringsverksamheten med anledning av omvärldsläget**

För att ytterligare förstärka behovet av en bedömning avseende effekter kopplad till omvärlds- och konjunkturen ställdes på samma sätt som till nämnderna en fråga till de investerade bolagen i delårsrapport mars. Syftet var att skapa en bild av vilka prioriteringar som genomförts eller effekter på måluppfyllelse och leveranser som prisutvecklingen, betalningsviljan och efterfrågan har medfört.

I likhet med nämnderna påverkar omvärldsfaktorer och inflationstakten bolagens investeringar. Göteborg Energi uppger att många av de beslut som är tagna tar dock höjd för högre priser, samtidigt som en hårdare prioritering görs mellan enskilda investeringar. Detta för att bibehålla en sund ekonomisk stabilitet inom koncernen.

Framtiden bekräftar inbromsningen av bostadsbyggandet och att i enlighet med den långsiktiga planen för det närmsta året planeras en lägre produktionstakt i nyproduktionen. Därmed har inga väsentliga omprioriteringar behövts göras på kort sikt med hänsyn till det ekonomiska läget. Planeringen för kommande år kvarstår, men det är också en befogad risk att ny- och ombyggnationer skjuts på framtiden av anledningar relaterade till den ekonomiska utvecklingen, även om det är koncernens ambition att fortsätta att öka nyproduktionen och förverkliga planerade byggnationer inom utsatt tid.

Inom HIGAB-koncernen syns inga direkta effekter i närtid men på längre sikt i större investeringsprojekt flaggas för eventuella kostnadsökningar. Högre priser gör investeringskalkylerna svårare att få ihop och avkastningen blir lägre.

Inom Turism, kultur och evenemang gör Liseberg bedömningarna att investerings- och exploateringsprojekten är långsiktiga och någon omprioritering till följd av omvärldsläget är inte ekonomiskt motiverad. GotEvent däremot har omprioriterat delvis, och bedömer att en långvarig lågkonjunktur kommer medföra en hårdare prioritering bland investeringsprojekt framöver.

# **BILAGA 1**

## **Delårsrapport mars 2023**

---

---

### **Uppföljning av kommuncentrala poster för särskilda ändamål**

---

<b>Beredskap för särskilda ändamål (tkr)</b>	<b>Budget</b>	<b>Prognos</b>	<b>Avvikelse</b>
Allmän reserv	100 000	100 000	0
Försörjningsstöd extra beredskap	50 000	50 000	0
Beredskap ökade kostnader enligt finansieringsprincipen	50 300	50 200	100
<b>Summa beredskap för särskilda ändamål</b>	<b>200 300</b>	<b>200 200</b>	<b>100</b>

#### **Budgerade kostnader för särskilda ändamål**

Revisorskollegiet	39 926	39 926	0
Indexering infrastrukturella avsättningar	4 300	4 500	-200
Bidrag politiska partier	32 270	32 270	0
Lindholmen science park grundfinansiering (aktieägartillskott)	3 000	3 000	0
Lindholmen science park Visual Arena	3 200	3 200	0
Johanneberg science park (aktieägartillskott)	2 000	2 000	0
Göteborgs Symfoniker bidrag	2 500	2 500	0
Win Win Gothenburg sustainability award	1 500	1 500	0
Kommunövergripande avgifter	62 960	62 960	0
Räddningstjänsten brandvatten	4 180	4 180	0
Medlemsavgift räddningstjänsten	383 870	383 870	0
Pensioner Räddningstjänsten	101 245	101 245	0
Stärkt Klimatanpassning	10 000	10 000	0
Jubileumsplanen Göteborg 400 år	100 000	100 000	0
Samordningsförbundet	16 485	16 485	0
Evakuerings- och omställningskostnader	100 000	100 000	0
Göteborg Filmstudios	1 000	1 000	0
Krisberedskap och civilt försvar, förmågehöjande åtgärder	7 000	7 000	0
Arenaupdraget	10 000	10 000	0

Klimatneutralt byggande	1 000	1 000	0
Pensionskostnader	3 530 000	3 560 000	-30 000
Finansiering via intern pensionsavgift	-2 220 000	-2 250 000	30 000
<b>Summa budgeterade kostnader för särskilda ändamål</b>	<b>2 196 436</b>	<b>2 196 636</b>	<b>-200</b>

<b>Poster som hanteras genom beslut av andra nämnder/styrelser</b>	<b>Budget</b>	<b>Prognos</b>	<b>Avvikelse</b>
--	---------------	----------------	------------------

<u>Medel som hanteras genom beslut av Göteborg &amp; Co</u>			
---	--	--	--

Jubileumsplanen Göteborg 400 år (GBG & Co)	10 000	10 000	0
--	--------	--------	---

<u>Medel som hanteras av miljö- och klimatnämnden</u>			
---	--	--	--

Klimatkontrakt	700	700	0
----------------	-----	-----	---

<u>Medel som hanteras genom redovisning i kommunstyrelsens uppföljningsrapporter</u>			
--	--	--	--

Extern visselblåsarfunktion	700	700	0
Personal- och kompetensförsörjning	45 000	45 000	0

<u>Näringslivsfrämjande åtgärder (15 mnkr)</u>			
--	--	--	--

Avropas Citysamverkan	1 000	1 000	0
-----------------------	-------	-------	---

<u>Trygghetsfrämjande åtgärder</u>			
------------------------------------	--	--	--

LOV 3 områden (kommunstyrelsen)	35 000	35 000	0
Lokala trygghetsöverenskommelser med näringslivet (avropas kommunstyrelsen)	1 000	1 000	0
Förstärkt kamerabevakning (avropas Stadsmiljönämnden)	5 000	5 000	0
Uppsökarverksamheten (avropas genom gemensamt beslut i Socialnämnderna)	5 000	5 000	0

Samverkanslokaler (avropas kommunstyrelsen och socialnämnd centrum)	2 000	2 000	0
<u>Medel som hanteras genom beslut av Kretslopp- och vattennämnden</u>			
Dagvatten och skyfall	5 000	5 000	0
Utökad skattefinansiering för kretslopp- och vattennämndens skyfallsarbete	5 500	5 500	0
Kretslopp- och vattennämnden västsvenska paketet	2 000	2 000	0
Skattekollektivets eventuella övertagande av nedlagda deponier	1 000	1 000	0
Kapitalkostnader skyfall	600	600	0
Driftskostnader tillkommande anläggningar (skyfall)	100	100	0
<u>Medel som hanteras genom beslut av stadsmiljönämnden</u>			
Enkelt avhjälpna hinder	20 000	20 000	0
<u>Medel som hanteras genom beslut av socialnämnderna och idrotts- och föreningsnämnden</u>			
Fritidsbanker	1 500	1 500	0
<u>Medel som hanteras genom beslut av Utbildningsnämnden, Grundskolenämnden och Stadsmiljönämnden</u>			
Sommarlovskort	31 000	31 000	0
<u>Medel som hanteras genom beslut av Socialnämnd centrum</u>			
Beredskap ökade kostnader temporära bostäder	3 000	3 000	0
<u>Medel som hanteras genom beslut av exploateringsnämnden</u>			
Beredskap ökade kostnader temporära bostäder	17 000	17 000	0
<b>Summa poster som hanteras genom beslut av andra nämnder/styrelser</b>	<b>192 100</b>	<b>192 100</b>	<b>0</b>
<b>Finansiella kostnader och intäkter</b>	<b>Budget</b>	<b>Prognos</b>	<b>Avvikelse</b>

<u>Utdelning</u>			
<b>Allmän utdelning</b>	<b>315 000</b>	<b>315 000</b>	<b>0</b>
<u>Koncernbanken</u>			
Ränteintäkter bolag	816 000	1 134 000	318 000
Räntekostnader	-857 000	-1 207 000	-350 000
Övriga finansiella poster	-12 000	-51 000	-39 000
Internränta nämnder	400 000	375 000	-25 000
<b>Resultat koncernbanken</b>	<b>347 000</b>	<b>251 000</b>	<b>-96 000</b>
<b>Totalt kommuncentrala poster för särskilda ändamål</b>	<b>1 926 836</b>	<b>2 022 936</b>	<b>-96 100</b>





# **BILAGA 2**

## **Delårsrapport mars Nämnder 2023 KF-mål**

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Arkivnämnden .....</b>	<b>58</b>
	1.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	58
<b>2</b>	<b>Stadsbyggnadsnämnden.....</b>	<b>59</b>
	2.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	59
<b>3</b>	<b>Exploateringsnämnden.....</b>	<b>60</b>
	3.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	60
<b>4</b>	<b>Förskolenämnden .....</b>	<b>61</b>
	4.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	61
<b>5</b>	<b>Grundskolenämnden .....</b>	<b>64</b>
	5.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	64
<b>6</b>	<b>Idrotts- och föreningsnämnden.....</b>	<b>68</b>
	6.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	68
<b>7</b>	<b>Kommunledningen.....</b>	<b>69</b>
	7.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	69
<b>8</b>	<b>Kretslopp och vattennämnden .....</b>	<b>72</b>
	8.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	72
<b>9</b>	<b>Kulturnämnden.....</b>	<b>73</b>
	9.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	73
<b>10</b>	<b>Stadsfastighetsnämnden.....</b>	<b>74</b>
	10.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	74
<b>11</b>	<b>Miljö- och klimatnämnden .....</b>	<b>75</b>
	11.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	75
<b>12</b>	<b>Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning .....</b>	<b>79</b>
	12.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	79
<b>13</b>	<b>Nämnden för demokrati och medborgarservice .....</b>	<b>80</b>
	13.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	80
<b>14</b>	<b>Nämnden för funktionsstöd.....</b>	<b>81</b>
	14.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	81
<b>15</b>	<b>Nämnden för inköp och upphandling .....</b>	<b>82</b>
	15.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	82
<b>16</b>	<b>Nämnden för Intraservice .....</b>	<b>83</b>
	16.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	83
<b>17</b>	<b>Socialnämnden Centrum .....</b>	<b>84</b>
	17.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	84

<b>18</b>	<b>Socialnämnden Hisingen</b> .....	<b>85</b>
	18.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	85
<b>19</b>	<b>Socialnämnden Nordost</b> .....	<b>86</b>
	19.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	86
<b>20</b>	<b>Socialnämnden Sydväst</b> .....	<b>87</b>
	20.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	87
<b>21</b>	<b>Stadsrevisionen</b> .....	<b>88</b>
	21.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	88
<b>22</b>	<b>Stadsmiljönämnden</b> .....	<b>89</b>
	22.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	89
<b>23</b>	<b>Utbildningsnämnden</b> .....	<b>91</b>
	23.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	91
<b>24</b>	<b>Valnämnden</b> .....	<b>92</b>
	24.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	92
<b>25</b>	<b>Äldre samt vård- och omsorgsnämnden</b> .....	<b>93</b>
	25.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	93
<b>26</b>	<b>Överförmyndarnämnden arvoden</b> .....	<b>95</b>
	26.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	95

# 10 Arkivnämnden

## 10.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Arkivnämndens bedömning är att Regionarkivet bidrar till målen genom arbete enligt styrande dokument på miljö- och HR-området. Regionarkivet strävar också efter en transparent och resurseffektiv styrning.

Regionfullmäktige har i sin budget nio prioriterade mål. Arkivnämnden genomför insatser för att skapa en attraktiv arbetsplats och aktiviteter för att minska miljö- och klimatpåverkan. Dessa mål överensstämmer med kommunfullmäktiges mål och uppdrag. Arkivnämnden bedömer därmed att de mål som har relevans för Arkivnämndens verksamhet är omhändertagna i budget.

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

Arkivnämnden minskar klimatpåverkan från resor och transporter genom att välja kollektivtrafik vid tjänsteresor inom hela regionen. Förvaltningen planerar under 2023 att införa säkra utskrifter för att minska antalet utskrifter.

#### 10.1.1.2 Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs anställda ska förbättras

Förvaltningen har en plan för arbetsmiljö och hälsa som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet. I planen sätts årligen mål och aktiviteter för att förbättra arbetsmiljön efter medarbetarenkätens genomförande.

#### 10.1.1.3 Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska

Förvaltningen har en plan för arbetsmiljö och hälsa som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet. I planen sätts årligen mål och aktiviteter för att förbättra arbetsmiljön efter medarbetarenkätens genomförande.

Bedömningen är den största delen av sjukskrivningarna på förvaltningen inte är till följd av arbetsrelaterad ohälsa.

#### 10.1.1.4 Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt

Regionarkivets metodutveckling av tillsynsarbetet möjliggör resurseffektivitet och transparens gentemot myndigheterna. Transparensen ökar också genom utökad information om förvaltningens styrning på arkivområdet i Digitala Navet.

# 11 Stadsbyggnadsnämnden

## 11.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

I kommunfullmäktiges budget 2023 formulerades ett antal mål för stadens nämnder och bolag. Stadsbyggnadsnämnden fick enligt budgeten huvudansvaret för tre mål:

- Framkomligheten ska vara god och andelen göteborgare som använder hållbara trafikslag ska öka, samtidigt som biltrafiken ska minska, i linje med Göteborgs stads trafikstrategi.
- Buller, luftföroreningar, partiklar och utsläpp av växthusgaser från trafiken ska minska.
- Göteborg ska bli en mer blandad stad, bostadsbristen byggas bort och behovet av lokaler för kommunal service tillgodoses.

För de två första målen delas ansvaret med stadsmiljönämnden. I sin budget och verksamhetsplan för 2023 har stadsbyggnadsnämnden utgått från detta ansvar i sin planering för ett omhändertagande. Den slutliga ansvarsfördelningen beslutades först den 23 mars i kommunfullmäktige.

Samtliga mål, både där nämnden är huvudansvarig respektive ansvarig, har ansvarsfördelats internt på förvaltningen. För samtliga mål finns ett omhändertagande på en övergripande nivå, i form av strategier. Strategierna för målen finns beskrivna i nämndens verksamhetsplan. Det detaljerade omhändertagandet görs i form av aktiviteter inom verksamheten.

# 12 Exploateringsnämnden

## 12.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

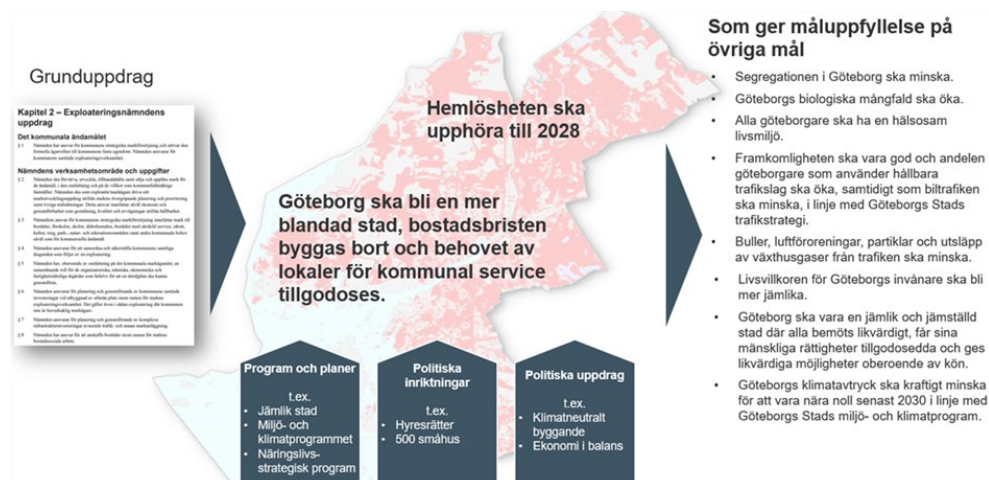
### Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Av kommunfullmäktiges 27 mål i budgeten berörs exploateringsnämnden av 14.

Nämnden är huvudansvarig för målet om att *"hemlösheten ska upphöra till 2028"*

Bilden nedan beskriver hur nämndens grunduppdrag förhåller sig till uppfyllelse av kommunfullmäktiges mål, politiska inriktning, politiska uppdrag och av kommunfullmäktige beslutade program och planer. Genom grunduppdraget har nämnden störst möjlighet att genom egna beslut påverka måluppfyllelse. Exploateringsnämnden förväntas bidra till ett stort antal av kommunfullmäktiges mål och två av dessa; *"Göteborg ska bli en mer blandad stad, bostadsbristen byggas bort och behovet av lokaler för kommunal service tillgodoses"* och *"Hemlösheten ska upphöra till 2028"*, har en tydlig koppling till nämndens grunduppdrag. Förvaltningen anser därför att arbetet med dess mål bör prioriteras. Vid omhändertagandet av dessa mål samt det övriga grunduppdraget ska förvaltningen förhålla sig till beslutade program och planer, de inriktningar och uppdrag som fastslås i kommunfullmäktiges budet och därmed bidrar nämnden till måluppfyllelse även till övriga mål.

När det gäller de strategier och aktiviteter som förvaltningen behöver beskriva för att nå måluppfyllelse kommer förvaltningen att ta fram dessa i samverkan med övriga förvaltningar och nämnder som är ansvariga för respektive mål.



# 13 Förskolenämnden

## 13.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Utifrån kommunfullmäktiges beslut om budget 2023 som innehåller mål som riktas till nämnder och styrelser beskrivs i följande redogörelse hur förskolenämnden avser omhänderta målen. Omhändertagandet utgår från intentionerna i kommunfullmäktiges budget men även nämndens egen uppföljning av verksamheten.

Vid beslut om nämndens verksamhetsplan i februari beskrevs nedan omhändertagande för att säkerställa utveckling mot tilldelade mål (protokoll nr 4/2023, § 44 N608-0127/23).

#### Mål som nämnd är huvudansvarig för:

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

Utifrån att nämnden är huvudansvarig för målet ska förvaltningen utreda möjligheten att utöka samarbete med universitet för att fler ska kunna vidareutbilda sig. Samverkan ska fortsätta med nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning, både för att öka andelen utbildad personal, men även för att bibehålla medarbetare som finns inom verksamheten. Utbildningsinsatser för personal ska fortgå för att erbjuda barnen en rik språkmiljö.

Förvaltningen konstaterar vid uppföljning att få till incitament för att fördela förskollärare mer jämt över staden fortsatt är en utmaning. Ambitionen är att kompetens ska fördelas så jämt som möjligt över staden. Detta sker genom att locka medarbetare att arbeta i socioekonomiskt utsatta områden. Fördelningen ska omhändertas genom att stärka arbetet med strategisk personalplanering samt fortsatt öka flexibiliteten och fördelning av kompetens mer likvärdigt mellan och inom utbildningsområdena.

- Alla förskolor ska hålla hög kvalitet och ge barn en trygg och stimulerande miljö

Som huvudansvarig nämnd omhändertas målet genom att ta fram underlag avseende den fysiska miljön på stadens förskolor. Förvaltningen kommer även fortsatt samverka med berörda nämnder för att möjliggöra en effektiv användning av lokaler.

Utifrån förskolenämndens ansvar för målet kommer förvaltningen även utveckla uppföljning och analys för en ökad likvärdighet mellan förskolorna. En förbättrad styrning inom verksamheten ska möjliggöra för nämnden att rikta resurserna dit de behövs och på så vis vidta åtgärder för att säkerställa kvaliteten på stadens förskolor.

#### Mål som nämnden berörs av:

- Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön
- Göteborg ska vara en tillgänglig stad för alla oavsett funktionalitet



Skollag och läroplan anger att värdegrundsarbetet ska genomsyra hela utbildningen och all undervisning. Det innebär bland annat att barn ska få möjlighet att utveckla ett solidariskt, jämlikt och jämställt förhållningssätt. I förskolans kompensatoriska uppdrag ingår det att skapa förutsättningar för alla barn, oavsett kön, bakgrund och förutsättningar, att utvecklas så långt som möjligt.

För att bidra till att Göteborg är en jämlik och jämställd stad ska förvaltningen fortsatt prioritera arbetet med språkutvecklande insatser för barnen i verksamheten utifrån förskoleförvaltningens framtagna språkstrategi. Både generella och riktade insatser för stadens barn krävs. Befintlig organisering ska utvecklas för en ökad styrning och ledning och för att tydligare rikta resurser/insatser inom utbildningsområdena.

Att skapa tillgängliga lärmiljöer så att alla barn kan ta del av utbildning och undervisning oavsett funktionalitet är prioriterat.

- Segregationen i Göteborg ska minska
- Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika

Förvaltningen konstaterar för 2022 att andelen inskrivna barn fortsatt är lägre i områden med sämre socioekonomiska förutsättningar (högre index) jämfört med andra delar av staden med ett lägre socioekonomiskt index. Genom att förstärka arbetet med uppsökande verksamhet och fortsatt utveckla familjecentrerat arbetssätt i samverkan med andra aktörer ska fler barn ges möjlighet att delta i förskolan. Barn kommer årligen erbjudas plats från och med hösten det år barnet fyller tre i enlighet med lagkravet ”Fler barn i förskola” som träder i kraft från och med hösten 2023. Insatserna bedöms bidra till att livsvillkoren för barnen i staden ska bli mer likvärdiga och på sikt bidra till en minskad segregation.

- Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska
- Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs stads anställda ska förbättras

För 2022 konstaterar förvaltningen att sjuktalen sjunkit något och hänvisar till att beslutade strategier avseende rehabilitering haft effekt därav ska förvaltningen under året hålla i insatserna för det hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet. Genom att fortsatt följa framtagna strategier för arbetsmiljö i chefsleden för att minska sjuktalen, men även genom att öka frisknärvaron med stöd av främjande insatser.

Samtliga chefer ska under året genomgå satsning på Chefoskopet som innebär ett fortsatt fokus på chefers organisatoriska förutsättningar för att stärka chefer i sin roll som ledare och företrädare för verksamheten och arbetsgivaren.

Genom att möjliggöra för att förbättra arbetsvillkoren ska fokus vara på jämställda löner för medarbetarna i organisationen.

- Alla göteborgare ska ha en hälsosam livsmiljö
- Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram

Förskolenämnden strävar mot målen genom att förvaltningen upprättar en grundstruktur för systematiskt miljöarbete. Nyttjandet av återbrukade möbler ska även öka under året.

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

Förskolenämnden strävar mot målet genom fortsatt arbete enligt framtagna rutiner. Andelen avrop mot ramavtal ska öka under året.

- Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt

För att styra resurser effektivt fortsätter arbetet med att skapa balans i lokalförsörjningen utifrån lokalkostnadsutvecklingen. Det sker även genom att utveckla processen säkra platstillgången och säkerställa processen för enhetssammanslagningar.

# 14 Grundskolenämnden

## 14.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Kommunfullmäktige beslutade om budget för 2023 den 24 november 2022. Kommunfullmäktiges budget innehåller utöver ekonomisk tilldelning mål och uppdrag som riktas till nämnder och styrelser. Utifrån kommunfullmäktiges viljeinriktning och nämndens egna uppföljning av verksamheten anger grundskolenämndens verksamhetsplan riktning och prioriteringar för att nå god måluppfyllelse under kommande år.

Målen nedan är omhändertagna i grundskolenämndens verksamhetsplan 2023, enligt beslut i nämnden 8 februari 2023:

#### Mål riktade till grundskolenämnden

- Fler elever ska nå gymnasiebehörighet i grundskolan och fler elever ska fullfölja gymnasieskolan med godkända betyg.

Grundskolenämnden omhändertar det mål som kommunfullmäktige riktat direkt mot grundskolenämnden genom att arbeta för att fortsatt etablera de tre förstärkningsområdena som funnits med från 2018 då grundskolenämnden bildades. Förstärkningsområdena ökad kvalitet i undervisning för att öka elevers kunskapsresultat, tydligare ansvar, styrning och ledning och ökad likvärdighet har vart och ett brutits ner i ett antal strategier som syns i tabellen nedan.

Ökad kvalitet i undervisningen	Tydligare ansvar, styrning och ledning	Ökad likvärdighet
<i>Strategier</i>	<i>Strategier</i>	<i>Strategier</i>
Satsningar för didaktisk utveckling utifrån skolors resultat och vetenskaplig grund	Skapa förutsättningar för chefer att utvecklas och leda	Riktade stödande åtgärder till skolor i socioekonomiskt utsatta områden
Öka andelen behöriga lärare	Förvaltningen och alla skolområden ska god ekonomisk hushållning och långsiktiga planeringsförutsättningar.	Riktat värdegrundsarbete och insatser för trygghet och studiero
	Struktur och kultur i det systematiska kvalitetsarbetet ska utvecklas och synliggöras	Kulturskolan ska erbjuda en likvärdig verksamhet som är tillgänglig för alla barn och unga och bidra till en meningsfull fritid

#### Övriga mål som grundskolenämnden berörs av

Övriga mål i kommunfullmäktiges budget som berör grundskolenämnden omhändertas som utgångspunkt via redan etablerade processer som kontinuerligt utvecklas för att på ett effektivt sätt stödja kärnverksamheten. Nedan beskrivs kortfattat hur målen omhändertas.

*Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras*

Arbetsätten för chefers och medarbetares systematiska arbetsmiljöarbete ska förenklas och effektiviseras. Målsättningen är att chef och medarbetare på ett effektivt och inspirerande sätt ska kunna arbeta systematiskt med arbetsmiljöfrågorna. Medarbetares och chefers förmåga att förebygga och hantera utsatta situationer avseende hot- och våld, otillåten påverkan och pågående dödligt våld ska stärkas genom kompetensutveckling och tydligare rutiner.

#### *Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska*

Arbetsmiljö-, hälso-, och rehabiliteringsinsatser ska prioriteras gentemot de yrkesgrupper och verksamheter som har högst sjukfrånvaro. I första hand gäller detta elevassistenter vars sjukfrånvaro ska sänkas. I nuläget drivs två större piloter som ska utvärderas under året för att se vilka lärdomar som kan dras för elevassistenters och grundsärskolans arbetsmiljö.

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

Långsiktigt är den viktigaste insatsen för minskat klimatavtryck en god undervisning i enlighet med läroplanens skrivningar om miljöperspektiv med syftet att ge alla elever grundläggande kunskap och förhållningssätt som värnar både närmiljö och globala miljöfrågor. Nämndens arbete för att stödja det arbetet utgår från *Grundskoleförvaltningens riktlinje lärande för hållbar utveckling*.

I enlighet med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram samt tillhörande miljöledningssystem planeras alla stödavdelningar att under 2023 analysera och kartlägga verksamhetens miljöpåverkan. Därtill kommer en kartläggning genomföras på den centrala förvaltningen utifrån de miljö- och klimatmål inom staden som är relevanta för grundskoleförvaltningen. Allt detta görs för att skapa en nulägesbild som kan generera lokala miljö- och klimatmål för 2024 i syfte att bidra till att Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030.

#### *Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt*

För att skapa resurseffektivitet arbetar grundskolenämnden med långsiktiga interna regler för ekonomistyrning och en hållbar organisering av verksamheten. Den skolenhetsorganisation som etablerades under 2021 fortsätter att utvecklas samtidigt som principerna för ny skolenhetsorganisation steg 2 som nämnden beslutat om ska implementeras. För att kunna styra och leda transparent krävs en effektiv och öppen kommunikation som är begriplig för medarbetare och allmänhet.

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

I skolans kompensatoriska uppdrag ingår det att skapa förutsättningar för alla elever, oavsett kön, bakgrund och förutsättningar, att nå målen med utbildningen. Grundskoleförvaltningens förstärkningsområde *Ökad likvärdighet* handlar om just detta. Grundskoleförvaltningens resursfördelningsmodell syftar till att fördela de ekonomiska resurserna till stadens skolor på ett sätt som tar hänsyn till elevernas olika förutsättningar och behov och utgör därmed en kompensatorisk åtgärd. Den pedagogiska segregationen är trots detta påtaglig. Grundskoleförvaltningen behöver därför fortsatt rikta väl avvägda insatser och kompetens utifrån de behov som föreligger. Därtill är det av högsta vikt att nämndens myndighetsprocesser bedrivs på ett rättssäkert sätt som lever upp till likställighetsprincipen.

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

De inköp och upphandlingar som sker inom nämndens verksamhetsområde utgår från grundskoleförvaltningens rutin för inköp. Inköpsrutinen syftar till att säkerställa att inköp sker i enlighet med EU-direktiv, svensk lagstiftning och Göteborg Stads inköps- och upphandlingspolicy. Förvaltningen kommer framgent att utvärdera och vid behov utveckla inköpsorganisationen för att bidra till ökad effektivitet och kvalitet.

### **Kommunfullmäktiges beslut om ansvar för samtliga budget-mål**

Som följd av Kommunfullmäktiges beslut den 23 mars 2023 om ansvarsfördelning av alla mål som ingår i budget 2023 föreslår förvaltningen att nämnden i samband med denna delårsrapportering beslutar om komplettering av nämndens verksamhetsplan för att också omfatta de tillkommande målen. Information till nämnden om vilka mål det gäller finns i kapitel 4.

#### 14.1.1.1 Kommunfullmäktiges budgetuppdrag 2023

Budgetuppdrag 2023	Planering för genomförande
Grundskolenämnden får i uppdrag att öka den socioekonomiska viktningen av skolpengen.	Uppdraget kommer till största del sammanföras med förvaltningens strategi kopplad till riktade stödjande åtgärder för skolor i socioekonomiskt utsatta områden.
Grundskolenämnden får i uppdrag att ge lärare och annan skolpersonal tydliga rutiner och stöd för när och hur de disciplinära åtgärder som medges i svensk lagstiftning kan användas, exempelvis avseende elever som måste särskiljas från ordinarie undervisning.	En riktlinje avseende tillämpningen av de mer ingripande disciplinära åtgärderna har tagits fram och kommer implementeras under våren 2023. Implementeringen kommer att innehålla informationsinsatser utifrån stödmaterial, såväl internt som Skolverkets befintliga material.
Grundskolenämnden får i uppdrag att utreda vilka särskilda anställningsvillkor som kan erbjudas för att förbättra rekryteringsförutsättningarna på skolenheter med sociala utmaningar.	Uppdraget genomförs inom ramen för stadens och förvaltningens kompetensförsörjningsplan som är avsedd att träda i kraft från och med 2024.
Grundskolenämnden får i uppdrag att erbjuda fler barn plats i kulturskolan.	Prioriterade insatser för det kommande året är att fortsätta genomföra riktad verksamhet till barn och unga i socioekonomiskt utsatta områden, exempelvis i form av kulturskolefritids och verksamhet i samverkan med Skola som arena och Lights On. Kulturskolan kommer också att utveckla den verksamhet som förläggs på lov och helger. Kulturskolan kommer även att fortsätta utveckla olika verksamhetsformer, ämnen och digitalt utbud.
Grundskolenämnden får i uppdrag att vidareutveckla Göteborgsmodellen för mindre matsvinn till att även omfatta tallrikssvinnet för skolmatsalar.	Förvaltningen har startat ett projekt med syfte att vidareutveckla Göteborgsmodellen.

Grundskolenämnden bidrar också till följande uppdrag där andra nämnder är huvudansvariga

- Socialnämnderna får i uppdrag att i samverkan med grundskolenämnden utöka antalet socialarbetare som arbetar på grundskolor samt i fält efter

- ordinarie kontorsarbetstider i utsatta och särskilt utsatta områden.
- Stadsfastighetsnämnden får i uppdrag i samverkan med grundskolenämnden tillskapa fler skolplatser i områden med underskott av skolplatser, exempelvis genom strategiska förvärv och lämpliga tillbyggnader.
  - Utbildningsnämnden får i uppdrag att i samarbete med grundskolenämnden arbeta för att fler elever ska lockas att välja och fullfölja sina studier på kommunala yrkesprogram.

# 15 Idrotts- och föreningsnämnden

## 15.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Med utgångspunkt från kommunfullmäktiges budget för 2023, har idrotts- och föreningsnämnden fattat beslut om en budget/verksamhetsplan för nämnden för 2023. I denna har förvaltningen valt att gruppera kommunfullmäktigemålen i fyra grupper: mål med en social dimension, hållbarhetsmål, personalrelaterade mål, samt styrningsmål. I nämndens budget/verksamhetsplan beskrivs hur förvaltningen tänker arbeta med målen inom respektive grupp.

Särskild fokus finns på målet ”Deltagandet i idrotts- och föreningslivet ska öka bland de grupper som vanligtvis inte är aktiva”, som ligger nära nämndens grunduppdrag. Till detta mål har ekonomiska medel tydligt kopplats. Förvaltningen har även fått uppdrag från kommunfullmäktige på detta område, exempelvis ”Idrotts- och föreningsnämnden får i uppdrag att vikta föreningsstöd för att särskilt gynna föreningar vars medlemmar bor i utsatta områden”, samt ”Idrotts- och föreningsnämnden får i uppdrag att rikta särskilda resurser till tjejeer och kvinnors idrottande och friskvård”. Personer bosatta i utsatta områden, samt tjejeer och kvinnor, är båda grupper som vi vet är underrepresenterade i idrotts- och föreningslivet. Utifrån dessa uppdrag kommer förvaltningen fortsätta med särskilda utlysningar för tjejsatsningar, samt satsa på att ha extra öppet med bemanning kvällstid, för att framförallt tjejeer och kvinnor ska uppleva det som tryggare.

# 16 Kommunledningen

## 16.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Av de 27 målen i kommunfullmäktiges budget riktar sig 11 till kommunstyrelsen. Kommunstyrelsen är huvudansvarig för sex mål och är tillsammans med andra nämnder och styrelser ansvarig för två mål. Sju av målen riktar sig till alla nämnder/styrelser och för dessa redovisar stadsledningskontoret även hur arbetet planeras i det kontorsinterna perspektivet.

Några av målen innebär nytt eller utökat ansvar för stadsledningskontoret. Initialt kommer dessa mål kräva mer tid och resurser för att arbeten och samarbeten ska etableras. För några andra mål pågår redan idag ett utvecklat arbete inom ramen för kontorets grunduppdrag.

Där det är möjligt planerar stadsledningskontoret att driva arbetet för ökad måluppfyllelse utifrån befintligt fastställd styrning. Flera mål styrs i grunden av planer och program och till del finns givna och pågående uppdrag som bedöms bidra till måluppfyllelse av kommunfullmäktiges budget. Ambitionen är att stärka effekten av den befintliga styrningen och samtidigt vara återhållsam med att styra ut tillkommande aktiviteter och åtgärder. För att hålla samman styrningen behöver tillkommande åtgärder värderas så att dessa bidrar till utveckling i fastställd riktning, är effektiva och ger begränsad administrativ hantering.

Tillkommande huvudansvar för att driva arbeten för att uppnå mål måste ske inom befintlig ram och med de resurser kontoret förfogar över. Omprioritering inom stadsledningskontorets samlade uppdrag kan komma att behöva göras för att säkerställa tid och resurser för arbetet med målen i kommunfullmäktiges budget.

I stadsledningskontorets grunduppdrag ingår även att skapa förutsättningar för måluppfyllelse genom att följa, leda och samordna stadens övriga verksamhet i det för staden gemensamma arbetet. I Göteborgs Stads delårsrapporter respektive årsredovisning görs en samlad bedömning med utgångspunkt från samtliga nämnders och styrelsernas uppföljning.

Nedan redovisas stadsledningskontorets preliminära strategier för de mål som kommunfullmäktiges budget riktar till kommunstyrelsen.

Mål	Ansvar	Strategier är att:
Andelen utbildad personal i förskolorna ska öka och vara mer jämnt fördelad över Göteborg.	Ansvarig	Fördela medel från det centrala kompetensförsörjningsanslaget till förskolenämnden för kompetensutvecklingsinsatser av barnskötare, fördjupad barnskötarutbildning samt barnskötarutbildning för tillsvidareanställda som saknar grundläggande utbildning.
Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.	Huvudansvar samt alla nämnder och styrelser	Utgå från programmen för Jämlik stad och Folkhälsa, och uppdraget att ta fram ett nytt program som ska ersätta dessa program. Utveckla sättet att följa insatser och aktiviteter och ge möjlighet till prioritering inom samordningen. Genomföra kontorsintern kompetensutvecklingsinsats.



Mål	Ansvar	Strategier är att:
Segregationen i Göteborg ska minska.	Huvudansvar	Använda befintliga styrmiljöer för att fokusera mot segregation. Ta fram stadens definition av ett utsatt område, på kort och lång sikt, för att äga definitionen, (jämför DELMOS)
Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.	Alla nämnder och styrelser	Genomföra kompetensutveckling inom MR-området för stadsledningskontorets anställda, för att säkerställa att kontorets interna arbetsprocesser inkluderar och balanserar relevanta perspektiv. Säkerställa att strategier enligt programmet för full delaktighets beaktas och tillämpas i de uppdrag stadsledningskontoret ansvarar för. Kvalitetssäkra arbetet med styrande dokument inom MR-området genom en fördjupad uppföljning av flertalet planer.
Göteborg ska vara en säker och trygg stad.	Huvudansvar	Arbeta enligt befintliga program, strategier och handlingsplaner inom området trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete. Samverka med förvaltningar och bolag samt berörda myndigheter för att stärka samordning och tydliggöra drivningsansvar. Följa och stödja insatser och aktiviteter i staden, proaktiv kommunikation för kunskapsspridning av hur staden arbetar, genomföra kompetenshöjande insatser.
Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.	Alla nämnder och styrelser	Genomföra planerade aktiviteter för mål enligt kontorets miljöhandlingsplan 2023.
Kompetensförsörjningen ska säkras och sysselsättningen för grupper långt från arbetsmarknaden ska öka	Ansvarig	Ta fram en uppdaterad prognos 2024 för Göteborgs stads kompetensförsörjningsbehov i syfte att stötta förvaltningar och bolag i sitt arbete med kompetensförsörjningsplaner och analyser. Fortsatt arbeta inom ramen för programmet för attraktiv arbetsgivare genom exempelvis förlängt arbetsliv, förbättrade arbetsvillkor och employer branding. Rekrytera bredare, få in fler i praktik och använda kompetens från grupper som står långt från arbetsmarknaden.
Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.	Huvudansvar samt alla nämnder och styrelser	Genomföra pågående aktiviteter och utvecklingsinsatser inom rehabilitering, arbetsmiljö och hälsa samt ledarskap och organisationskultur, som tillsammans skapar förutsättningar för en förbättrad arbetsmiljö och minskat antal sjukskrivningar. Genomföra pilotprojekt utifrån uppdrag från KF att vid nyanställning förhindra rekrytering av personer med konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism. Se avsnitt 4.1.3.2. Inom det kontorsinterna perspektivet driva arbeten i enlighet med programmet för attraktiv arbetsgivare samt att genomföra planerade aktiviteter enligt stadsledningskontorets mål för arbetsmiljö 2023.
Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.	Huvudansvar samt alla nämnder	Genomföra pågående aktiviteter och utvecklingsinsatser inom rehabilitering, arbetsmiljö och hälsa samt ledarskap och organisationskultur, som tillsammans skapar

Mål	Ansvar	Strategier är att:
	och styrelser	förutsättningar för en förbättrad arbetsmiljö och minskat antal sjukskrivningar. Genomföra pilotprojekt utifrån uppdrag från KF att vid nyanställning förhindra rekrytering av personer med konstaterad koppling till organiserad brottslighet eller våldsbejakande extremism. Se avsnitt 4.1.3.2. Inom det kontorsinterna perspektivet driva arbeten i enlighet med programmet för attraktiv arbetsgivare samt att genomföra planerade aktiviteter enligt stadsledningskontorets mål för arbetsmiljö 2023.
Göteborgs Stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.	Alla nämnder och styrelser	Säkerställa och utveckla kontorets process för hög avtalstrohet samt fortsätta arbetet med leverantörskontroll, miljöutbildning för ökad beställarkompetens och att arbeta med cirkulära lösningar.
Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.	Huvudansvar samt alla nämnder och styrelser	I dokumentet Förutsättningar för budget 2024-2026 beskriva och analysera om befintliga styrdokument är ändamålsenliga för styrning och uppföljning av målsättningarna enligt budget 2023. Löpande se över ledningsprocesser så att de är effektiva och verkningsfulla i stadens omfattande organisation och mångsidiga uppdrag. Arbeta med inriktning på att minska antalet program och planer, med några utpekade uppdrag under året. Fortsatt arbeta med uppdragen om minskad administration. Fortsatt arbete med organisationsutveckling. Säkerställa och utveckla effektiv och allsidig ärendeprocess och beredning. Inom det kontorsinterna perspektivet säkerställa och utveckla stadsledningskontorets interna processer för intern styrning och kontroll, med fokus på öppenhet, kvalitet och effektivitet.

# 17Kretslopp och vattennämnden

## 17.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Kretslopp och vattennämnden har omhändertagit de mål som i kommunfullmäktiges budget ansvarsfördelats till nämnden. Nämnden har beslutat om målen i sin verksamhetsplan för 2023.

Målen har fördelats i organisationen och införlivats i planer för verksamhetsåret på avdelnings- och enhetsnivå.

Till varje mål i nämndens verksamhetsplan finns en beskrivning av hur nämnden har tagit sig an målet. Flera av målen i budgeten har brutits ner och formulerats till mer verksamhetsnära och taktiska mål. Som exempel kan nämnas att mål inom område personal har brutits ner till förvaltningsspecifika arbetsmiljömål. Mål inom område styrning och ledning har delats upp i mål med tillhörande indikatorer om exempelvis ökad effektivitet i huvudprocesser och ökad verksamhetsutveckling med stöd av digitalisering. Avseende kommunfullmäktiges mål om att Göteborgs klimatavtryck ska minska för att vara nära noll 2023 har nämnden beslutat om ett flertal miljö- och klimatmål.

Förvaltningens bedömning är att målen i kommunfullmäktiges budget är väl omhändertagna.

# 18Kulturnämnden

## 18.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Kulturnämnden har i budget och verksamhetsplan 2023 beslutat att arbeta med följande budgetmål:

- Alla göteborgare ska ha god tillgång till kultur oavsett i vilken stadsdel de bor.
- Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.
- Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.
- Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.
- Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.
- Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.
- Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.
- Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.

Nämndens verksamhetsplan beskriver omhändertagandet av budgetmålen, med strategier och indikatorer.

Budgetmålet om att *alla göteborgare ska ha god tillgång till kultur oavsett i vilken stadsdel de bor* tar nämnden hand om genom nämndens fyra huvudprocesser, enligt verksamhetsplanen:

- Stödja och främja konst, kulturella verksamheter och stadens fria kulturaktörer.
- Driva och utveckla publika kulturinstitutioner, mötesplatser och verksamheter.
- Aktivt förvalta och tillgängliggöra nämndens samlingar.
- Bidra till hållbar samhälls- och stadsplanering, utveckling av kulturvärden och konstnärlig gestaltning i stadens rum.

Efter att nämnden beslutade om budget och verksamhetsplan för 2023 i februari har kommunfullmäktige beslutat om fördelning av ansvar för budgetmål 2023. Kommunfullmäktiges beslut innebär att nämnden får ansvar för ytterligare ett budgetmål. Förvaltningen lämnar därför i bilaga till denna delårsrapport förslag på reviderad verksamhetsplan 2023 där budgetmålet att *segregationen i Göteborg ska minska* har arbetats in.

# 19 Stadsfastighetsnämnden

## 19.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Kommunfullmäktiges budget 2023 innehåller mål för olika områden. Kommunstyrelsen beslutade den 8 februari 2023 om fördelning av ansvar för målen till nämnder och styrelser. Till det kommer att kommunfullmäktige den 23 mars behandlade ett likalydande ärende med fördelning av ansvar för kommunfullmäktiges mål. Kommunfullmäktige beslutade att målen ska fördelas enligt kommunstyrelsens förslag. Med utgångspunkt från kommunfullmäktiges budget för 2023, har stadsfastighetsnämnden fattat beslut om en budget och verksamhetsplan 2023.

Nämndens verksamhetsplan beskriver hur målen ska omhändertas av nämnden för att bidra till måluppfyllelse i staden. I verksamhetsplanen har förvaltningen valt att gruppera kommunfullmäktigemålen (samt uppdragen) i sex grupper:

- Ledning och styrning
- Stadsfastighetsnämndens Grunduppdrag
- Miljö- och klimat
- Mänskliga rättigheter
- Attraktiv arbetsgivare
- Näringsliv

En komplett uppföljning av målen sker, enligt stadens anvisningar, först i delårsrapporten per augusti.

# 20 Miljö- och klimatnämnden

## 20.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Göteborgs Stads budget för 2023 innehåller 27 mål fördelade på 17 sakområden. Nämnden har genom beslut om nämndens budget respektive nämndens verksamhetsplan för 2023 beslutat att förvaltningens arbete ska bidra till måluppfyllelse för 14 av dessa 27 mål.

De 14 målen presenteras i detta kapitel, tillsammans med kortfattande strategier för vad som planeras att genomföras under 2023 för att nämnden ska bidra till måluppfyllelse för respektive mål. Detta i enlighet med miljö- och klimatnämndens budget och verksamhetsplan för 2023.

För en mer detaljerad redovisning av hur nämndens planering verkar för en god måluppfyllelse hänvisas läsaren till nämndens verksamhetsplan 2023 (MKN 2023-883) där det beskrivs hur budgetuppdragen och verksamhetsplanerna bidrar till måluppfyllelse för vart och ett av de 14 målen.

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

Strategi för att nå målet

Att genomföra de uppdrag som kan påverka Göteborgs klimatavtryck med hög kvalitet, och med denna fråga i åtanke. Exempel på uppdrag med hög relevans är:

- Att framgångsrikt genomföra nämndens bidrag inom ramen för miljö- och klimatprogrammet och miljöledningssystemet
- Att fortsatt driva och utveckla klimatomställningsfunktionen
- Att stödja Göteborgs Stads klimatråd
- Att bedriva energi- och klimatrådgivning
- Att bedriva effektiv miljötillsyn enligt God tillsyn, med beaktande av relevanta miljö- och klimatmål
- Att genomföra miljö- och klimatnämndens plan för nämndens eget bidrag till måluppfyllelse av stadens miljö- och klimatprogram

#### 20.1.1.2 Göteborgs biologiska mångfald ska öka.

Strategi för att nå målet

Att genomföra de uppdrag som kan påverka den biologiska mångfalden i staden med hög kvalitet, och med dessa frågor i åtanke. Exempel på uppdrag med hög relevans är:

- Att framgångsrikt genomföra nämndens bidrag inom ramen för miljö- och klimatprogrammet och miljöledningssystemet
- Att bedriva effektiv miljötillsyn enligt God tillsyn, med beaktande av relevanta miljö- och klimatmål
- Att genomföra miljö- och klimatnämndens plan för nämndens eget bidrag till måluppfyllelse av stadens miljö- och klimatprogram

### 20.1.1.3 Alla göteborgare ska ha en hälsosam livsmiljö.

Strategi för att nå målet

Att genomföra de uppdrag som kan påverka livsmiljön i staden med hög kvalitet, och med dessa frågor i åtanke. Exempel på uppdrag med hög relevans är:

- Att framgångsrikt genomföra nämndens bidrag inom ramen för miljö- och klimatprogrammet och miljöledningssystemet
- Att bedriva effektiv miljötillsyn enligt God tillsyn, med beaktande av relevanta miljö- och klimatmål
- Att genomföra miljö- och klimatnämndens plan för nämndens eget bidrag till måluppfyllelse av stadens miljö- och klimatprogram

### 20.1.1.4 Framkomligheten ska vara god och andelen göteborgare som använder hållbara trafikslag ska öka, samtidigt som biltrafiken ska minska, i linje med Göteborgs Stads trafikstrategi.

Strategi för att nå målet

Att genomföra de uppdrag som kan påverka göteborgarnas rörlighet i staden med hög kvalitet, och med dessa frågor i åtanke. Exempel på uppdrag med hög relevans är:

- Att framgångsrikt genomföra nämndens bidrag inom ramen för miljö- och klimatprogrammet och miljöledningssystemet

### 20.1.1.5 Buller, luftföroreningar, partiklar och utsläpp av växthusgaser från trafiken ska minska.

Strategi för att nå målet

Att genomföra de uppdrag som kan påverka buller och utsläpp av luftföroreningar i staden med hög kvalitet, och med dessa frågor i åtanke. Exempel på uppdrag med hög relevans är:

- Att framgångsrikt genomföra nämndens bidrag inom ramen för miljö- och klimatprogrammet och miljöledningssystemet
- Driva och samordna arbetet med åtgärdsprogram mot buller
- Genomför miljö- och klimatnämndens miljöövervakningsplan 2023

### 20.1.1.6 Göteborgs offentliga rum ska vara vackra, välskötta, trygga och tillgängliga samt gynna den biologiska mångfalden.

Strategi för att nå målet

Att genomföra de uppdrag som kan påverka stadens offentliga rum med hög kvalitet, och med dessa frågor i åtanke. Exempel på uppdrag med hög relevans är:

- Att framgångsrikt genomföra nämndens bidrag inom ramen för miljö- och klimatprogrammet och miljöledningssystemet
- Miljö- och klimatnämnden, stadsbyggnadsnämnden, stadsmiljönämnden och kretslopp- och vattennämnden får i uppdrag att genomföra åtgärder för att nå god vattenstatus i hav, sjöar och vattendrag enligt Göteborgs Stads åtgärdsplan för god vattenstatus 2022–2027

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

Strategi för att nå målet

Att genomföra de uppdrag som kan påverka upplevd jämlikhet och jämställdhet i staden med hög kvalitet, och med dessa frågor i åtanke. Exempel på uppdrag med hög relevans är:

- Uppdraget om att bedriva myndighetsutövning inom miljö-, hälsoskydds- och livsmedelsområdena
- Uppdraget att motverka osund konkurrens och kriminell verksamhet

#### 20.1.1.8 Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.

Strategi för att nå målet

Att bedriva verksamheten effektivt med god planering, ändamålsenlig uppföljning och med ett verkningsfullt och framgångsrikt förbättringsarbete.

#### 20.1.1.9 Företagsklimatet ska förbättras.

Strategi för att nå målet

Att genomföra en risk- och dialogbaserad tillsyn och kontroll med fokus på att arbeta enligt god kontrollsed, god prövning och god tillsyn, samt att genomföra de uppdrag som kan påverka företagsklimatet i staden med hög kvalitet, och med dessa frågor i åtanke. Exempel på uppdrag med hög relevans är:

- Uppdraget om att bedriva myndighetsutövning inom miljö-, hälsoskydds- och livsmedelsområdena
- Uppdraget att motverka osund konkurrens och kriminell verksamhet

#### 20.1.1.10 Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.

Strategi för att nå målet

Att genomföra de uppdrag som kan påverka arbetsmiljön och arbetsvillkoren för förvaltningens samtliga medarbetare med hög kvalitet, och med dessa frågor i åtanke. Exempel på uppdrag med hög relevans är:

- Genomför miljö- och klimatnämndens plan för arbetsmiljö och hälsa 2023–2025
- Genomför miljö- och klimatnämndens plan för utveckling av kommunikation 2023–2025
- Genomför miljö- och klimatnämndens plan för kompetensförsörjning 2023–2025
- Genomför miljö- och klimatnämndens plan för digitalisering och IT 2023–2025

#### 20.1.1.11 Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.

Strategi för att nå målet



Att genomföra de uppdrag som kan påverka arbetsrelaterad ohälsa för förvaltningens samtliga medarbetare med hög kvalitet, och med dessa frågor i åtanke. Exempel på uppdrag med hög relevans är:

- Genomför miljö- och klimatnämndens plan för arbetsmiljö och hälsa 2023–2025
- Genomför miljö- och klimatnämndens plan för utveckling av kommunikation 2023–2025
- Genomför miljö- och klimatnämndens plan för kompetensförsörjning 2023–2025

#### 20.1.1.12 Göteborg ska vara en säker och trygg stad.

Strategi för att nå målet

Att genomföra de uppdrag som kan påverka upplevd säkerhet och trygghet i staden med hög kvalitet, och med dessa frågor i åtanke. Exempel på uppdrag med hög relevans är:

- Uppdraget om att bedriva myndighetsutövning inom miljö-, hälsoskydds- och livsmedelsområdena
- Uppdraget att motverka osund konkurrens och kriminell verksamhet

#### 20.1.1.13 Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.

Strategi för att nå målet

Att genomföra de uppdrag som kan påverka livsvillkoren i staden med hög kvalitet, och med dessa frågor i åtanke. Exempel på uppdrag med hög relevans är:

- Uppdraget om att bedriva myndighetsutövning inom miljö-, hälsoskydds- och livsmedelsområdena
- Uppdraget att motverka osund konkurrens och kriminell verksamhet

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

Strategi för att nå målet

Att genomföra de uppdrag som kan påverka hur inköps- och upphandlingsprocesserna utvecklas och tillämpas i staden med hög kvalitet, och med dessa frågor i åtanke. Exempel på uppdrag med hög relevans är:

- Miljö- och klimatnämnden får i uppdrag att inrätta och utveckla en samarbetsfunktion för Göteborgs Stads aktörer med koppling till livsmedelsförsörjningen
- Genomföra miljö- och klimatnämndens plan för nämndens eget bidrag till måluppfyllelse av stadens miljö- och klimatprogram 2023

# 21 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

## 21.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

**Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?**

### Hantering i staden

Kommunfullmäktiges budget 2023 innehåller mål för olika områden. Kommunstyrelsen beslutade den 8 februari 2023 om fördelning av ansvar för målen till nämnder och styrelser. Till det kommer att kommunfullmäktige den 23 mars behandlade ett likalydande ärende med fördelning av ansvar för kommunfullmäktiges mål. Kommunfullmäktige beslutade då att målen ska fördelas enligt kommunstyrelsens förslag.

I uppföljningsrapporten för mars, vilken skapades under februari, följer stadsledningskontoret därför inte upp resultat och effekter avseende målen utan avvaktar beslutet i kommunfullmäktige. En komplett uppföljning av målen sker därför, enligt stadens anvisningar, först i delårsrapporten per augusti.

### Hantering vid förvaltningen

I avvaktan på kommunfullmäktiges slutliga beslut om fördelning av målen antog förvaltningen i arbetet med budgeten under perioden december till februari att två mål särskilt berör nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning.

- Kompetensförsörjningen ska säkras och sysselsättningen för grupper långt från arbetsmarknaden öka.
- Vuxenutbildningen ska i högre grad drivas i egen regi och av folkbildningens aktörer.

Därtill finns ett antal övriga mål i kommunfullmäktiges budget. I avvaktan på kommunfullmäktiges slutliga beslut om fördelning av målen antog förvaltningen att nedanstående mål skulle komma att beröra förvaltningen:

• Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika (huvudansvar: kommunstyrelsen)
• Livsvillkoren för personer med funktionsnedsättning ska förbättras (huvudansvar: nämnden för funktionsstöd)
• Segregationen i Göteborg ska minska (huvudansvar: kommunstyrelsen)
• Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön (huvudansvar: nämnden för demokrati och medborgarservice)
• Företagsklimatet ska förbättras (huvudansvar: BRG)
• Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs stads anställda ska förbättras (huvudansvar: kommunstyrelsen)
• Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska (huvudansvar: kommunstyrelsen)
• Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål
• Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt (huvudansvar: kommunstyrelsen och Göteborgs Stadshus AB)
• Andelen utbildad personal i förskolorna ska öka och vara mer jämnt fördelad över Göteborg (huvudansvar: förskolenämnden)
• Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och

Förvaltningen har sedan kommunfullmäktiges mål presenterades arbetat med att formulera ett omhändertagande av målen och uppföljning kommer, vilket tidigare nämnts, att ske i augusti.

# 22Nämnden för demokrati och medborgarservice

## 22.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Nämnden har i sin planering för 2023 utgått från det förslag på målstyrning som kommunstyrelsen beslutade om på sammanträdet den 14 december 2022 och som kommunfullmäktige fattade beslut om den 23 mars. Det betyder att nämnden i sin budget och verksamhetsplan enbart hanterat följande mål som fördelats till nämnden:

- Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön
- Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika
- Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram
- Alla göteborgare ska ha en hälsosam livsmiljö
- Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs stads anställda ska förbättras
- Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska
- Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål
- Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.

Nämnden har omhändertagit målen genom att docka dessa mot fyra egna nämndmål:

- Demokrati och medborgarservice ska stötta staden i serviceutveckling samt erbjuda service och tjänster som underlättar vardagen
- Demokrati och medborgarservice ska stötta staden för att skapa förutsättningar för delaktighet och inflytande för de som bor och verkar i Göteborg
- Demokrati och medborgarservice ska skapa förutsättningar till en hållbar och jämlik vardag
- Demokrati och medborgarservice ska agera resurseffektivt och vara en attraktiv arbetsgivare.

Nämnden är enligt stadens målstyrning 2023 även huvudansvarig för målet *Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.* Nämnden kommer hantera detta målsvar genom sitt proaktiva demokratiarbete.

# 23 Nämnden för funktionsstöd

## 23.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Nämnden tar upp omhändertagande av målen i kommunfullmäktiges budget på sammanträdet 26 april då nämndens verksamhetsplan kompletteras. I nämndens verksamhetsplan beskrivs omhändertagande av målen i kommunfullmäktiges budget.

Nämnden för funktionsstöd är huvudansvarig för två mål i kommunfullmäktiges budget, livsvillkoren för personer med funktionsnedsättning ska förbättras och Göteborg ska vara en tillgänglig stad för alla oavsett funktionalitet. Huvudansvarig nämnd/styrelse ska leda ansvariga nämnder/styrelser genom samverkan och samarbete.

Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2021–2026 gäller för samtliga nämnder och styrelser. Programmet är därigenom vägledande för samtliga nämnder och styrelser i att arbetet enligt programmets rättighetsområden ska bidra till grunduppdragen. För att uppnå målen behöver nämnder och styrelser säkerställa kunskap och medvetenhet, tillgänglighet och samverkan internt och externt. Programmet bidrar till att villkoren för personer med funktionsnedsättning synliggörs i stadens ordinarie uppföljning och beaktas i utveckling av stadens verksamheter. Programmet följs upp årligen av Göteborgs Stads funktionshinderombudsman genom ett antal indikatorer på samhälls- och verksamhetsnivå och rapporteras vartannat år till kommunstyrelsen.

Nämnden för funktionsstöd låter programmet för full delaktighet och dess uppföljning vara vägledande i arbetet med att förbättra livsvillkor för personer med funktionsnedsättning och att Göteborg är en tillgänglig stad för alla. På så vis samordnas övergripande målarbete över staden och ökad administration och parallellt arbete undviks.

Förvaltningen kommer genom dialog med funktionshinderombudsmannen bedöma om ytterligare agerande från förvaltningen behövs som stöd för att öka måluppfyllelse för programmet för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning.

# 24Nämnden för inköp och upphandling

## 24.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Nämnden har beslutat om Budget och verksamhetsplan för 2023, med utgångspunkt från KF Budget. (2023-02-27, § 30)

I nämndens budget och verksamhetsplan för 2023 konkretiseras och omhändertas fullmäktiges mål och uppdrag. Nämnden har, utöver de uppdrag som särskilt riktats till nämnden, prioriterat fyra av målen i KF:s budget:

- Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt
- Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål
- Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram
- Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras

För dessa mål finns framtagna strategier för att bidra till måluppfyllelse av KF-målen.

Nämnden har även beslutat om en Samlad riskbild, åtgärdsplan och Internkontrollplan för 2023, (2022-12-19 § 117 927/22) vilken även bifogats som bilaga till Budget och verksamhetsplan för 2023.

Sedan nämnden beslutade om Budget och verksamhetsplan för 2023 i februari 2023 har KF beslutat om "Fördelning av ansvar för kommunfullmäktiges budgetmål" (KF 2023-03-23 § 21). Nämnden kommer att redovisa måluppfyllelse på de mål och uppdrag som tilldelats nämnden i uppföljningsrapport per augusti.

# 25Nämnden för Intraservice

## 25.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

**Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?**

Förvaltningen har tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023 genom att analysera ambitionerna och tagit med de mål som är relevanta för förvaltningsuppdrag och processer som arbetsgivare och serviceleverantör till stadens verksamheter.

Förslag till revidering av verksamhetsplan 2023 lämnas till nämnden för beslut. Aktuella mål fördelas på de målområden som nämnden för Intraservice beslutat om och utsedda ansvariga tjänstemän bryter ner mål i aktiviteter som genomförs och följs upp mot tidplan under året.

# 26 Socialnämnden Centrum

## 26.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

**Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?**

Socialnämnd Centrum beslutade om [nämndens verksamhetsplan 2023](#), 2023-02-28 § 65, utifrån Göteborgs Stads budget 2023. Nämndens verksamhetsplan beskriver hur målen ska omhändertas av nämnden för att bidra till måluppfyllelse i staden. Sammanlagt ingår 12 mål och 12 uppdrag från Göteborgs Stads budget, samt uppdrag som inte avslutats tidigare år.

För att hantera styr signaler från både budget och beslutade program och planer har mål, uppdrag, program och planer kategoriserats i fem områden som är gemensamma för socialförvaltningarna. Syftet med målområdena är att skapa mer effektivitet, delaktighet och helhetssyn. Målområdena är:

1. Tidiga insatser
2. Arbete och sysselsättning
3. Trygghet och stadsutveckling
4. Delaktighet och tillit
5. Kultur, kvalitet och effektivitet

Målen är långsiktiga och arbete pågår med hur målen ska följas upp.

# 27 Socialnämnden Hisingen

## 27.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Socialnämnd Hisingen beslutade om årets verksamhetsplan den 28 februari 2023 (§84 N166-0130/23). Verksamhetsplanen har sin utgångspunkt i Göteborgs stads budget 2023. Nämndens verksamhetsplan beskriver hur målen och uppdrag ska omhändertas av nämnden för att bidra till måluppfyllelse i staden. Sammanlagt ingår 12 mål och 13 uppdrag från Göteborgs Stads budget, samt uppdrag som inte avslutats tidigare år.

För att hantera styrsignaler från både budget och beslutade program och planer har mål, uppdrag, program och planer kategoriserats i fem områden som är gemensamma för socialförvaltningarna. Syftet med målområdena är att skapa mer effektivitet, delaktighet och helhetsyn i arbetet med mål och uppdrag.

Målområdena är:

1. Tidiga insatser
2. Arbete och sysselsättning
3. Trygghet och stadsutveckling
4. Delaktighet och tillit
5. Kultur, kvalitet och effektivitet



# 28 Socialnämnden Nordost

## 28.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Socialnämnd Nordost beslutade om nämndens verksamhetsplan 2023 på sammanträdet 28 februari, utifrån Göteborgs Stads budget 2023. Nämndens verksamhetsplan beskriver hur målen ska omhändertas av nämnden för att bidra till måluppfyllelse i staden samt hur uppföljning av måluppfyllelse ska göras. Sammanlagt ingår 12 mål och 12 uppdrag från Göteborgs Stads budget, samt uppdrag som inte avslutats tidigare år.

För att hantera styrsignaler från både budget och beslutade program och planer har mål, uppdrag, program och planer kategoriserats i fem områden som är gemensamma för socialförvaltningarna. Syftet med målområdena är att skapa mer effektivitet, delaktighet och helhetssyn. Målområdena är:

1. Tidiga insatser
2. Arbete och sysselsättning
3. Trygghet och stadsutveckling
4. Delaktighet och tillit
5. Kultur, kvalitet och effektivitet

# 29 Socialnämnden Sydväst

## 29.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Socialnämnd Sydväst beslutade om nämndens verksamhetsplan 2023, 2023-03-01 § 67, utifrån Göteborgs Stads budget 2023. Nämndens verksamhetsplan beskriver hur målen ska omhändertas av nämnden för att bidra till måluppfyllelse i staden samt hur uppföljning av måluppfyllelse ska göras. Sammanlagt ingår 12 mål och 12 uppdrag från Göteborgs Stads budget, samt uppdrag som inte avslutats tidigare år.

För att hantera styrsignaler från både budget och beslutade program och planer har mål, uppdrag, program och planer kategoriserats i fem områden som är gemensamma för socialförvaltningarna. Syftet med målområdena är att skapa mer effektivitet, delaktighet och helhetsyn. Målområdena är:

1. Tidiga insatser
2. Arbete och sysselsättning
3. Trygghet och stadsutveckling
4. Delaktighet och tillit
5. Kultur, kvalitet och effektivitet

# 30 Stadsrevisionen

## 30.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

# 31 Stadsmiljönämnden

## 31.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Stadsmiljöförvaltningen har påbörjat ett arbete med att beskriva verksamheten utifrån de tre dimensionerna i Agenda 2030. Kommunfullmäktiges mål, uppdrag, planer och program har grupperats in under respektive dimension. Ett arbete med att analysera och beskriva stadsmiljönämndens bidrag till de tre dimensionerna pågår. För de tre av fullmäktiges mål som är fördelade med huvudansvar finns en kort skrivning nedan.



**Kommunfullmäktiges mål som är fördelade till stadsmiljönämnden med huvudansvar**

*Göteborgs offentliga rum ska vara vackra, välskötta, trygga och tillgängliga samt gynna den biologiska mångfalden.*

*Framkomligheten ska vara god och andelen göteborgare som använder hållbara trafikslag ska öka, samtidigt som biltrafiken ska minska, i linje med Göteborgs Stads trafikstrategi.*

Stadsmiljöförvaltningen har ett helhetsansvar för stadens offentliga rum och samlade framkomlighet. Förvaltningen arbetar för att skapa tillgängliga, attraktiva, trygga, jämlika, levande och hållbara stadsmiljöer och naturområden.

Förvaltningen ska genom planering, utbyggnad, förvaltning och drift av den befintliga staden bidra till en attraktiv och hälsosam livsmiljö med god luftkvalitet, minskad påverkan av buller och tillgång till bra utemiljöer för lek och utevistelse i hela staden

*Buller, luftföroreningar, partiklar och utsläpp av växthusgaser från trafiken ska minska.*

Stadsmiljöförvaltningen har ett helhetsansvar för stadens offentliga rum och samlade framkomlighet. Förvaltningen arbetar för att skapa tillgängliga, attraktiva, trygga, jämlika, levande och hållbara stadsmiljöer och naturområden.

Förvaltningen kommer tillsammans med stadsbyggnadsförvaltningen arbeta med att ta fram förslag till en samordnad styrning för den strategiska stadsplaneringen där trafikstrategin och miljö- och klimatprogrammets strategier ska öka det hållbara resandet. Ett ökat hållbart resande bidrar då till att buller, luftföroreningar, partiklar och utsläpp av växthusgaser från trafiken minskar

# 32 Utbildningsnämnden

## 32.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Följande mål har fastställts för grundskola och gymnasieskola i Göteborgs stads budget 2023:

*Fler elever ska nå gymnasiebehörighet i grundskolan och fler elever ska fullfölja gymnasieskolan med godkända betyg.*

Göteborgs kommunala gymnasieskolor ska erbjuda en gymnasieutbildning av hög kvalitet. Alla elever, oavsett val av skola och utbildning, ska ges den ledning och stimulans som de behöver i sitt lärande och sin personliga utveckling för att de utifrån sina egna förutsättningar ska kunna utvecklas så långt som möjligt enligt utbildningens mål.

I utbildningsnämndens verksamhetsplan för 2023 finns ett antal strategier för att öka undervisningens kvalitet och elevernas kunskapsresultat. Områden som prioriteras i det fortsatta arbetet är bland annat rektors ledarskap, arbetet för en ökad skolnärvaro, det kompensatoriska uppdraget, trygghet och studiero.

Det finns även andra mål i kommunfullmäktiges budget som utbildningsnämnden tilldelats ansvar för:

- Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.
- Segregationen i Göteborg ska minska.
- Göteborg ska vara en tillgänglig stad för alla oavsett funktionalitet.
- Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.
- Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.
- Vuxenutbildningen ska i högre grad drivas i egen regi och av folkbildningens aktörer.
- Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.
- Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.
- Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.
- Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.

# 33Valnämnden

## 33.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

**Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?**

Valnämnden har brutit ner målen i kommunfullmäktiges budget 2023 i verksamhetens budget och verksamhetsplan 2023.

# 34Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

## 34.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

**Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?**

Nämndens mål omhändertas i 10-årsplanens långsiktiga aktiviteter.

Mål: Äldres självbestämmande ska stärkas och hälsoskillnaderna utjämnas

- Rätt och tidigt stöd
- Självständigt och fritt liv
- Handlingsplanen för åldersvänliga Göteborg
- Hälsöfrämjande och förebyggande insatser
- Ökad kontinuitet
- Arbeta med tillgänglighet

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

- Rätt och tidigt stöd
- Självständigt och fritt liv
- Handlingsplanen för åldersvänliga Göteborg
- Hälsöfrämjande och förebyggande insatser
- Ökad kontinuitet
- Arbeta med tillgänglighet

Mål: Göteborgs stads klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs stads miljö- och klimatprogram

- Färdigställa, besluta och kommunicera anvisning för systematiskt miljöarbete
- Ta fram strategi för att minska engångsartiklar
- Matsvinnet ska minska och följas upp genom att väga maten inom vård- och omsorgsboende
- Fordonsflottan ska effektiviseras och minskas med 5% i antalet bilar
- Andel fossilfria fordon ska öka och vara minst 50%

Mål: Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs stads anställda ska förbättras

- Kompetensförsörjningsplanen
- Differentiera arbetsuppgifter och med fler yrkesgrupper
- Bemanning och schemaläggning
- Ändamålsenliga lokaler
- Chefers organisatoriska förutsättningar

Mål: Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska

- Kompetensförsörjningsplanen
- Differentiera arbetsuppgifter och med fler yrkesgrupper
- Bemanning och schemaläggning



- Ändamålsenliga lokaler
- Chefers organisatoriska förutsättningar

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

Definiera ansvar, roller och samordning i processerna

Mål: Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt

- Definiera ansvar, roller och samordning i processerna
- Kompetensförsörjningsplanen
- Följa indikatorer
- Uppföljning

# 35 Överförmyndarnämnden arvoden

## 35.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har nämnder/styrelser tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Nämnden har i sin planering för 2023 utgått från det förslag på målstyrning som kommunstyrelsen beslutade om på sammanträdet den 14 december 2022 och som kommunfullmäktige fattade beslut om den 23 mars. Det betyder att nämnden i sin budget och verksamhetsplan enbart hanterat följande mål som fördelats till nämnden:

- Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika
- Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.

Nämnden har omhändertagit målen genom att docka dessa mot ett eget nämndmål; *Överförmyndarnämnden ska erbjuda rättssäker myndighetsutövning och service som underlättar vardagen och skapar förutsättningar för delaktighet och inflytande för huvudmän.*

Flera av de mål som kommunfullmäktige fördelade till nämnden kommer inte omhändertas under 2023. Detta eftersom nämnden inte har personalansvar för de medarbetare som utför nämndens uppdrag utan enbart hanterar budget för arvoden till ställföreträdare. Det gäller följande mål:

- Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs stads anställda ska förbättras
- Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska
- Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål
- Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.



# **BILAGA 3**

## **Delårsrapport mars 2023**

### **Styrelser och bolag**

---

**Återkoppling KF-mål**

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Göteborgs Stadshus AB</b> .....	<b>99</b>
<b>2</b>	<b>Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)</b> .....	<b>100</b>
	2.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	100
<b>3</b>	<b>Göteborg Energi AB</b> .....	<b>101</b>
	3.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	101
<b>4</b>	<b>Förvaltnings AB Framtiden</b> .....	<b>102</b>
	4.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	102
<b>5</b>	<b>Higab AB (koncern)</b> .....	<b>103</b>
	5.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	103
<b>6</b>	<b>Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB</b> .....	<b>105</b>
	6.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	105
<b>7</b>	<b>GS Buss AB</b> .....	<b>106</b>
	7.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	106
<b>8</b>	<b>GS Trafikantservice AB</b> .....	<b>107</b>
	8.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	107
<b>9</b>	<b>Göteborgs Spårvägar AB</b> .....	<b>108</b>
	9.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	108
<b>10</b>	<b>Business Region Göteborg AB</b> .....	<b>110</b>
	10.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	110
<b>11</b>	<b>Göteborg &amp; Co (Klusterkoncernen)</b> .....	<b>111</b>
	11.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	111
<b>12</b>	<b>Göteborgs Stadsteater AB</b> .....	<b>112</b>
	12.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	112
<b>13</b>	<b>Liseberg AB</b> .....	<b>113</b>
	13.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	113
<b>14</b>	<b>Got Event AB</b> .....	<b>114</b>
	14.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	114
<b>15</b>	<b>Göteborg &amp; Co AB</b> .....	<b>115</b>
	15.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	115
<b>16</b>	<b>Göteborgs Hamn AB</b> .....	<b>116</b>
	16.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	116
<b>17</b>	<b>Gryaab AB</b> .....	<b>117</b>
	17.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	117
<b>18</b>	<b>Renova AB</b> .....	<b>118</b>

18.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	118
<b>19 GREFAB.....</b>	<b>119</b>
19.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	119
<b>20 Försäkrings AB Göta Lejon .....</b>	<b>120</b>
20.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	120
<b>21 Göteborgs Stads Leasing AB.....</b>	<b>121</b>
21.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	121
<b>22 Boplats Göteborg AB.....</b>	<b>122</b>
22.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål .....	122

# 36 Göteborgs Stadshus AB

# 37 Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)

## 37.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Enligt beslut i kommunfullmäktige (KF 2023-03-23 § 21) har Stadshus fått sju av kommunfullmäktiges budgetmål förelade till sig. Stadshus är tillsammans med Stadsledningskontoret huvudansvarig för målet *Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt*. Målet är relevant för bolaget då det ligger inom Stadshus ägardirektiv att utveckla kommunfullmäktiges ägarstyrning. Stadshus kommer att samverka med Stadsledningskontoret i ett fortsatt arbete.

Övriga mål som fördelats till Stadshus är fördelade till samtliga förvaltningar och bolag i staden. Med bakgrund av att Stadshus är en liten moderbolagsorganisation utan uppdrag eller verksamhet direkt riktad till medborgare, näringsliv och besökare gör bolaget bedömningen att bolagets möjlighet att, utöver det som följer av bolagets ägardirektiv eller krav på bolaget utifrån befintliga styrande dokument, inte bidra väsentligt till måluppfyllelse.

I avsnitt 4 - *Styrinformation till styrelsen* redovisas samtliga mål som fördelats till bolaget och vilken bedömning som gjorts för respektive mål.

# 38 Göteborg Energi AB

## 38.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Göteborg Energi AB med dotterbolag har tilldelats mål inom områdena sociala frågor, demokrati, miljö- och klimat, personal, inköp- och upphandling samt ledning och styrning. Målen är behandlade som ett tilläggsbeslut till beslutad budget för 2023 i styrelsen för Göteborg Energi AB och respektive dotterbolag under 2023.

Målen är omhändertagna genom att ansvar internt inom Göteborg Energi finns angivna inom respektive område.

Under året rapporterar Göteborg Energi uppföljning av målen i Stratsys och rapporteringen är för beslut i styrelsen för Göteborg Energi AB i samband med styrelsebeslut av delårs- och årsrapport till Göteborg Stad.

Uppföljning av dotterbolagens måluppfyllelse görs till styrelsen för Göteborg Energi AB per augusti och december.

Inom området miljö- och klimat har Göteborg Energi fått ett riktat uppdrag för 2023 att genomföra åtgärder för att öka stödet och uppmuntra mikroproducenter av grön el. Redan under hösten 2022 lanserade Göteborg Energi DinEl försäljning av solceller till slutkunder med avsikt att öka den förnybara elproduktionen i Göteborgsregionen. Under våren 2023 har detta arbete intensifierats och målet är att sälja minst 190 anläggningar under året.



# 39 Förvaltnings AB Framtiden

## 39.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Kommunfullmäktiges beslutade budget för 2023 innehåller mål som direkt eller indirekt berör Framtiden. De mål, inriktningar och uppdrag som vi bedömt att Framtidenkoncernen främst berörs av återfinns i budgetavsnittet *Stadsutveckling och bostäder*. Övriga mål i budgeten som berör Framtiden är inarbetade i koncernens affärsplan. I de fall vi bedömt att målen redan är omhändertagna i den löpande verksamheten kommer de att följas upp och återspeglas i den ordinarie uppföljningsprocessen.

# 40Higab AB (koncern)

## 40.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

	Mål fördelad till bolag inom lokalkoncernen	Ansvarig (ej huvudansvarig)
1	Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.	Alla
2	Göteborg ska vara en tillgänglig stad för alla oavsett funktionalitet.	Higab
3	Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.	Alla
4	Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.	Alla
5	Göteborgs biologiska mångfald ska öka.	Higab och Älvstranden Utveckling
6	Göteborgs offentliga rum ska vara vackra, välskötta, trygga och tillgängliga samt gynna den biologiska mångfalden.	Higab och Älvstranden Utveckling
7	Göteborg ska bli en mer blandad stad, bostadsbristen byggs bort och behovet av lokaler för kommunal service tillgodoses.	Higab
8	Företagsklimatet ska förbättras.	Higab
9	Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs stads anställda ska förbättras.	Alla
10	Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.	Alla
11	Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.	Alla
12	Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.	Alla

### 40.1.1.1 Higab

Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Efter beslut om yttrandet angående målfördelning i KS 2023-02-08, har Higab tagit sig an de föreslagna 12 målen där bolaget blivit tilldelat rollen som ansvarig (ej huvudansvarig). Styrelsen fick information om de riktade målen under nya styrelsens introduktionsdag i mars och kommer följa upp utvecklingen genom Delårsrapport augusti och Årsrapporten, alternativt som separata ärenden i de fall målarbetet kräver det.

#### 40.1.1.2 Göteborgs Stads Parkering

##### **Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?**

Bolaget har utgått från yttrande och beslutet i kommunstyrelsen och tagit sig an de föreslagna riktade målen. Kommunfullmäktiges mål är integrerade i bolagets verksamhetsplan för 2023. Styrelsen beslutade om verksamhetsplan 2023 på styrelsemöte den 16 november 2022 under förutsättning att KF antar samma mål som i den budget som KS fattade beslut om den 9 november 2022. Beslutar KF om att rikta andra mål till bolaget så kommer bolaget att återkomma till styrelsen med en reviderad verksamhetsplan.

#### 40.1.1.3 Älvstranden Utveckling

##### **Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?**

Bolaget tog ett beslut om affärs- och verksamhetsplan för 2023 i november 2022. Vi har ännu inte tagit ställning till den nya målfördelningen som beslutades av KS i februari. Detta kommer att tas upp i styrelsen under mötet i juni 2023.

# 41 Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB

## 41.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Koncernen bedriver sitt arbete i enlighet med de övergripande målområden som anges i kommunfullmäktiges budget.

# 42GS Buss AB

## 42.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Styrelsen bedriver sitt arbete i enlighet med de övergripande målområden som anges i kommunfullmäktiges budget.

# 43GS Trafikantservice AB

## 43.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

**Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?**

Styrelsen bedriver arbetet i enlighet med de övergripande målområden som anges i kommunfullmäktiges budget.

# 44 Göteborgs Spårvägar AB

## 44.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Not: Göteborgs Spårvägar AB finansieras direkt samt indirekt av Västtrafik.

### 44.1.1.1 Organisationsmål

<b>Göteborgs Stad är en attraktiv arbetsgivare med goda arbetsvillkor</b>						
<b>Indikator - Medarbetarengagemang (HME) - Totalindex</b>						
	<b>Utfall 2020</b>	<b>Utfall 2021</b>	<b>Utfall 2022</b>	<b>Mål 2023</b>	<b>Mål 2024</b>	<b>Mål 2030</b>
Utfall/mål för bolaget	*	73	72	73	81	85
<b>Indikator - Sjukfrånvaro kommunalt anställda</b>						
	<b>Utfall 2020</b>	<b>Utfall 2021</b>	<b>Utfall 2022</b>	<b>Mål 2023</b>	<b>Mål 2024</b>	<b>Mål 2030</b>
Utfall/mål för bolaget	8,6%	8,0%	7,5%	7,5%	7,5%	7,0%

HME: Ingen mätning 2020.

<b>Mål</b>	<b>Indikator</b>	<b>Utfall 2022</b>	<b>Mål 2022</b>	<b>Mål 2023</b>	<b>Mål 2024</b>	<b>Mål 2030</b>
Gbg Stad Övergripande mål nr. 1	1.6 Göteborg Stad är en jämlik stad med gemenskap och tillit -> Trafikservicegrad	95%	96%	95%	96%	99%
Gbg Stad Övergripande mål nr. 2	2.1 Göteborg Stad tar ansvar för kommande generationers livskvalitet -> Fossilfri fordonsflotta	97%	97%	97%	97%	100%
Gbg Stad Övergripande mål nr. 2	2.2 Göteborg Stad är en stad med hållbar mobilitet och god framkomlighet -> Resandeutveckling, delresor, miljoner	119	108	134	141	180
Gbg Stad Övergripande mål nr. 2	2.2 Göteborg Stad är en stad med hållbar mobilitet och god	10,5 km/h	10,5 km/h	10,5 km/h	10,5 km/h	15 km/h

	framkomlighet -> Reshastighet högtrafik i city					
Gbg Stad Övergripande mål nr. 3	3.3 Göteborg Stad är en attraktiv arbetsgivare med goda arbetsvillkor -> HME	73	74	74	78	80
Gbg Stad Övergripande mål nr. 3	3.3 Göteborg Stad är en attraktiv arbetsgivare med goda arbetsvillkor -> Sjukfrånvaro	7,5%	8,0%	7,5%	7,5%	7,0%



# 45 Business Region Göteborg AB

## 45.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

KF har 2023-03-23 fördelat ut mål till nämnder och styrelser.

BRG har huvudansvar för målet "**Företagsklimatet ska förbättras**". Målet har funnits med under en längre tid och är naturligt integrerat i pågående processer som sker i samverkan med övriga inom staden. Målet ingår i det näringslivsstrategiska programmet.

BRG:s styrelse ges delansvar för målet "**Kompetensförsörjningen ska säkras och sysselsättningen för grupper långt från arbetsmarknaden öka**". Även här finns upparbetad samverkan inom staden och genom befintlig verksamhet som t.ex. Business Center, Yesbox, International House Gothenburg.

Några mål är stadenövergripande och omfattar samtliga nämnder och styrelser. Dessa beaktas och bedöms kunna omhändertas genom ordinarie verksamhet i enlighet med grunduppdraget för att bidra direkt och indirekt till dessa mål.

# 46 Göteborg & Co (Klusterkoncernen)

## 46.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Kommunfullmäktige fattade 2023-03-23 beslut om målfördelning till nämnder och styrelser under 2023. Klustrets tre dotterbolag omfattas av de sju mål som riktar sig till samtliga nämnder och styrelser. Förutom de sju målen är Göteborg & Co också utnämnda som delansvariga för följande mål:

- Alla göteborgare ska ha god tillgång till kultur oavsett i vilken stadsdel de bor
- Segregationen i Göteborg ska minska
- Företagsklimatet ska förbättras

Frågan om hur bolagen ska ta sig an målen kommer att behandlas i respektive styrelse under våren. Uppföljning sker per delårsrapport augusti.

# 47 Göteborgs Stadsteater AB

## 47.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Bolaget ska förhålla sig till de KF mål som är riktade till alla styrelser och nämnder.

- Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika
- Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön
- Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska föra att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram
- Sjukskrivningar till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska
- Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs stads anställda ska förbättras
- Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.
- Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt

Dessa mål kommer att omhändertas och en första uppföljning görs i delårsrapportaugusti.

# 48Liseberg AB

## 48.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Styrelsen för Liseberg kommer att behandla frågan om hur bolaget ska ta sig an målen i kommunfullmäktiges budget på styrelsemöte i maj 2023.

# 49 Got Event AB

## 49.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Kommunfullmäktige fattade 2023-03-23 beslut om fördelning av mål till nämnder och styrelser under 2023. Got Event är tillsammans med Stadens övriga nämnder och styrelsen utpekade för följande sju mål;

- Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.
- Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende kön.
- Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.
- Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs stads anställda ska förbättras.
- Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.
- Göteborgs stads inköps- och upphandlingsprocess ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.
- Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.

Bolaget kommer att omhändertaga målen och återrapportera i delårsbokslut per augusti.

# 50 Göteborg & Co AB

## 50.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Kommunfullmäktige fattade 2023-03-23 beslut om målfördelning till nämnder och styrelser under 2023. Förutom de mål som riktar sig till samtliga nämnder och styrelser är Göteborg & Co utnämnda som delansvariga för följande mål:

- Alla göteborgare ska ha god tillgång till kultur oavsett i vilken stadsdel de bor
- Segregationen i Göteborg ska minska
- Företagsklimatet ska förbättras

Bolaget arbetar med planering för omhändertagande av kommunfullmäktiges budgetmål i enlighet med beslutet. Ärendet har vid tidpunkten för denna delårsrapport ännu inte hanterats i styrelsen.

# 51 Göteborgs Hamn AB

## 51.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

**Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?**

### Miljö och klimat

Vårt mål

Göteborgs Hamn AB får i uppdrag att i samverkan med Göteborg Energi AB anlägga fler elektrifierade anslutningsmöjligheter vid hamnens kajer.

*Kommentar: Styrelsen har tagit sig an målet kring miljö och klimat på ett ändamålsenligt vis och Göteborgs Hamn har ett av de mest ambitiösa målen kopplat till miljö och klimat inom hela Göteborg Stad.*

### Personal

Vårt mål

Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap.

Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent.

*Kommentar: Styrelsen har tagit sig an målet personal. Man arbetar konsekvent med att lyfta personalfrågorna inom styrelsen och har även här ett högt och ambitiöst mål gentemot chef såväl som medarbetare*

### Ledning och styrning

Vårt mål:

Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocesser. Detta gäller även jämställdhetsperspektivet och framför allt i investeringsbudgetar.

*Kommentar: Styrelsen har tagit sig an målet Ledning och styrning. Man arbetar inom styrelsen med konsekventa rutiner för ledning och styrning. Man ger chefer förutsättningar att arbeta hållbart och jämställt enligt Göteborg Stads uppsatta mål.*

# 52Gryaab AB

## 52.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Gryaab har inte angivits som specifikt ansvarig för något budgetmål. Gryaab ansvarar dock för ett antal mål där ansvaret ligger på alla nämnder och styrelser. Gryaabs styrelse informerades om budgetmålen i samband med styrelsemötet den 3 februari 2023.

Gryaabs styrelse kommer att få budgetmålen och förslag på hur bolaget ska arbeta med målen som underlag inför styrelsens policydagar som hålls i maj. Styrelsen kommer då även få andra styrande dokument såsom bolagets samlade riskbild och utvalda betydande miljöaspekter enligt bolagets miljöcertifieringssystem. Styrelsen kommer utifrån underlaget ta fram ett inriktningsdokument för nästa år som i sin tur utgör underlag när bolaget tar fram mål för nästa år. Av Gryaabs målen kommer att framgå hur bolaget kommer att arbeta med budgetmålen år 2024. Målen som fastställs för 2024 kommer följas upp under 2024.



# 53Renova AB

## 53.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

**Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?**

Styrelsen får löpande information under året.

# 54 GREFAB

## 54.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

Grefabs styrelse har fattat beslut om en arbetsplan i vilken de tillämpliga målen arbetas med.

Grefab kommer att fokusera på följande mål:

- **Göteborg ska vara en tillgänglig stad för alla oavsett funktionalitet.**  
Grefab bevakar i samband med investeringar och underhåll tillgängligheten i samtliga anläggningar.
- **Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.**  
Grefab arbetar kontinuerligt med bemötande, utvecklade e-tjänster och kommunikation i syfte att ständigt förbättra jämlik och jämställd kundupplevelse.
- **Göteborg ska vara en säker och trygg stad**  
Grefabs investeringar syftar till åtgärder i anläggningarna som stärker känslan av trygghet kopplat till belysning, säkra bryggor och god förståelse för hur trafiken i hamnarna hela tiden kan utvecklas för att öka tryggheten.
- **Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.**  
Grefab följer sin beslutade genomförandeplan och åtgärdar de brister som upptäcks i samband med årlig tillsyn av MKN.
- **Göteborgs offentliga rum ska vara vackra, välskötta, trygga och tillgängliga samt gynna den biologiska mångfalden.**  
Grefabs anläggningar har en geografisk vattennära placering och genom dessa erbjuder Göteborgarna möjlighet att besöka och uppleva stadens marina rekreationsområden.
- **Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.**
- **Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.**  
Grefab följer sitt SAM-arbete och åtgärdar direkt eventuella brister i arbetsmiljö och villkor. Tillbudsrapporteringen utvecklas.
- **Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.**  
Grefab säkerställer hållbarhetsmålen i egna upphandlingar.

# 55Försäkrings AB Göta Lejon

## 55.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

**Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?**

De mål i budgeten för 2023 som styrelsen för Göta Lejon bedömde att bolaget har en möjlighet att bidra till genom sitt ägardirektiv har behandlats i bolagets affärsplan och budget för 2023-2025.

# 56 Göteborgs Stads Leasing AB

## 56.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

**Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?**

Vi har tagit oss an målen och kommer gå igenom dem med vår styrelse.

# 57 Boplats Göteborg AB

## 57.1.1 Kommunfullmäktiges budgetmål

Hur har styrelsen tagit sig an målen i kommunfullmäktiges budget 2023?

**KF BUDGET MÅL: Göteborg ska bli en mer blandad stad, bostadsbristen byggs bort och behovet av lokaler för kommunal service tillgodoses. Avdelningen Stadsutveckling och bostäder.**

Målet hanteras inom kärnverksamheten.

Mål och uppdrag är inte riktade till Boplats Göteborg direkt; men kan få följande konsekvenser för förmedlingsverksamheten.

- Fler lägenheter att förmedla
- Större andel nyproducerade lägenheter att förmedla

För att stödja målet behöver Boplats ha beredskap för ökad arbetsbelastning i kärnverksamheten. Boplats behöver ha beredskap för de utmaningar som nyproduktion för med sig; högre hyror jämfört med successionslägenheter vilket leder till färre ansökningar, risk för mättad efterfrågan vid stort samtidigt utbud av liknande lägenheter, visning av lägenhet på ritning eller i visningslägenhet innebär större komplexitet för förmedling och kundtjänst.

### Utvärdering av perioden

Kvartal 1 2023 visar på en liten minskning av antalet förmedlade nyproducerade lägenheter jämfört med samma period förra året. Det är väl inom bolagets kapacitet att hantera.

**KF BUDGET MÅL: Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.**

### Utvärdering av perioden

Sjukfrånvaro följs upp under året. (se nyckeltal)

Boplats arbetar med alla anställda kring bolagets uppdrag relaterat till Göteborgs Stads förhållningssätt. Bolaget arbetar kontinuerligt med frågor om kultur och arbetsmiljö under året. Resultatet från medarbetarenkät 2022 kommer att användas inom detta arbete.

Boplats chefer har planerat arbetsmöten runt hur vi i praktiken lever upp till *Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap* och *Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap* samt relaterade styrande dokument.

## BILAGA 4

# Delårsrapport mars nämnder 2023: Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

# Innehållsförteckning

1	Arkivnämnden .....	125
2	Stadsbyggnadsnämnden.....	125
3	Exploateringsnämnden.....	126
4	Förskolenämnden .....	127
5	Grundskolenämnden .....	128
6	Idrotts- och föreningsnämnden.....	129
7	Kommunledningen.....	130
8	Kretslopp och vattennämnden .....	131
9	Kulturnämnden.....	132
10	Stadsfastighetsnämnden.....	133
11	Miljö- och klimatnämnden .....	134
12	Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning .....	135
13	Nämnden för demokrati och medborgarservice .....	136
14	Nämnden för funktionsstöd.....	137
15	Nämnden för inköp och upphandling .....	138
16	Nämnden för Intraservice .....	139
17	Socialnämnden Centrum .....	141
18	Socialnämnden Hisingen.....	143
19	Socialnämnden Nordost .....	144
20	Socialnämnden Sydväst .....	145
21	Stadsrevisionen .....	147
22	Stadsmiljönämnden .....	148
23	Utbildningsnämnden.....	149
24	Valnämnden.....	150
25	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden .....	151
26	Överförmyndarnämnden arvoden.....	153

# 1 Arkivnämnden

## 1.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Ja, den årliga uppföljningen är genomförd vid förvaltningens FSG/skyddskommitté. Inga större avvikelser har identifierats. Förvaltningen har en plan för arbetsmiljö och hälsa som löper i ett tvåårsperspektiv. Den uppdateras årligen efter det att resultatet från medarbetarenkäten presenterats och analyserats. Nytt i planen är att lägga in i tidplanen att årlig uppföljning och rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete ska ske i början av kalenderåret. Förvaltningen har mycket få arbetsskador. För att efterleva kraven på tillräckliga kunskaper om risker i arbetet kommer detta också att planeras in så att detta mera systematiskt följs upp vid verksamhetsmöten. Arbetsgivaren och skyddsombuden gör samma bedömning när det gäller uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Ja, den årliga uppföljningen av förvaltningens riskinventering genomfördes i augusti 2023 i förvaltningens samverkansgrupp och presenterades på APT. Den aktiva åtgärden som ska genomföras är kompetenshöjande insats inom diskrimineringsområdet. I tidplanen Regionarkivets plan för arbetsmiljö och hälsa finns också som aktivitet att spela spelet Inkludo (framtaget av Prevent) på APT.

# 2 Stadsbyggnadsnämnden

## 2.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Nej, då förvaltningen är ny sedan 1 januari 2023 har en uppföljning av föregående år ej kunnat göras.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Nej, då förvaltningen är ny sedan 1 januari 2023 har en uppföljning av föregående år ej kunnat göras.



# 3 Exploateringsnämnden

## 3.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Nej, då förvaltningen är ny sedan 1 januari 2023 har en uppföljning av föregående år ej kunnat göras.

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Nej, då förvaltningen är ny sedan 1 januari 2023 har en uppföljning av föregående år ej kunnat göras.

# 4 Förskolenämnden

## 4.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet har gjorts (Ja)

Under 2021 infördes ett nytt sätt att genomföra årlig uppföljning efter Arbetsmiljöverkets inspektion av verksamheten. Förvaltningen har fått positiv återkoppling från Arbetsmiljöverket efter vidtagna åtgärder gällande den årliga uppföljningen. Exempelvis identifierar förvaltningen en ökad svarsfrekvens i den årliga uppföljningen av arbetsmiljön från 63 procent 2021 till 73 procent 2022.

Inga avvikelser har identifierats.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Arbetet är påbörjat men den årliga uppföljningen är inte genomförd (Nej). Planeringsfasen sker under 2023 och genomförandefasen under 2024.

Hinder och risker har ej tagits fram. Förbättringsåtgärder och tidplan är ej framtaget.

# 5 Grundscolenämnden

## 5.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Förvaltningen har stabila rutiner för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Informationen från den senaste årliga uppföljningen har dess värre raderats i samband med ansvarig handläggares avgång. Förvaltningen kommer troligtvis fortsätta att arbeta utifrån samma systematik men med tydliga rutiner för export av uppföljningsdata.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Nej. Ett arbete pågår för att analysera, planera, dokumentera och följa upp arbetet med aktiva åtgärder i enlighet med diskrimineringslagens krav. Detta beräknas vara klart under 2023.

# 6 Idrotts- och föreningsnämnden

## 6.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Ja. Uppföljningen visar att arbetsgivare och skyddsombud har olika bedömning kring om Göteborgs Stads policy och riktlinjen för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap är kända i verksamheten (§5). Förslag på åtgärd är att i de fall skyddsombuden upplever att medarbetare har otillräcklig kunskap tar skyddsombuden kontakt med respektive chef och att chef informerar om policyn på arbetsplatsträffar (APT).

Parterna har olika uppfattning även när det gäller att medarbetare har tillräckliga kunskaper om risker i arbetet (§7) och förslag till åtgärd är att skyddsombuden tar kontakt med ansvarig chef där upplevelsen finns.

Parterna delar uppfattningen att det eventuellt finns ett mörkertal vid rapportering av tillbud och arbetsskador (§9). Upplysande och uppmanande posters och foldrar distribueras i verksamheterna.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Ja. Medarbetarenkätens resultat visar att 68 procent av medarbetarna känner till att det finns en rutin för kränkande särbehandling. Förvaltningens chefer kommer följas upp i oktober på om alla medarbetare fått information på APT angående rutin för kränkande särbehandling.

Pulsmätningen i januari visar 1,1 på en 10-gradig skala för sexistisk jargon i förvaltningen och 68 procent svarar att arbetsplatsen är fri från negativ jargong. Fortsatt arbete kommer göras med information och dialog om bemötande på APT och på introduktion för nya medarbetare.

# 7 Kommunledningen

## 7.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Ja, uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet har genomförts i skyddskommittéerna i Förvaltningens samverkansgrupp (FSG) och de Lokala samverkansgrupperna (LSG). Representanter från arbetsgivaren, fack och skyddsombud har en övervägande samsyn på att systematiken i arbetsmiljöarbetet fungerar bra, men även att det finns en möjlighet och en strävan att både utveckla göra förbättringar varje år.

Förbättringsområden som kommer att genomföras till nästa uppföljning är att förändra forum/formen för själva uppföljningen så fler personer deltar och bidrar till en utvecklande dialog, både från arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna, i ett gemensamt syfte att fortsatt utveckla arbetsmiljöarbetet. Förvaltningen kommer även att komplettera uppföljningsmaterialet med inledande text om hur, vad och varför vi gör detta.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Ja, dokumentationen av aktiva åtgärder är genomförd. Det som går att utläsa från medarbetarenkät samt temperaturmättnings verktyget Winningtemp är att andelen kränkningar/trakasserier har ökat. Insatser för att vända detta kommer att ske under 2023 på olika nivåer och aktiviteter. Exempel på aktiviteter är genomgång av stadens nya stödmaterial kring diskriminering, kränkningar och trakasserier samt genom förvaltningens program för utvecklande medarbetarskap.

# 8 Kretslopp och vattennämnden

## 8.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

JA

Förvaltningens samverkansgrupp (FSG) har identifierat två utvecklingsområden:

- Frågan om kvittenslistor och att arbetsgivaren förvissat sig om att medarbetare har tillräckliga kunskaper ska hanteras under året. Bland annat ska kvittenslistor delas ut i samband med första anställningsdagen i syfte att underlätta för chefer och medarbetare att dessa fylls i och kvitteras för att sedan lämnas till HR.
- Det andra är att utveckla riskbedömningar, där det bland annat framkommit att man tagit med andra risker än arbetsmiljörisker i planer vilket försvårar arbetet. Som åtgärd kommer bland annat HR hålla i "HR-stugor" för chefer och skyddsombud i syfte att stärka förmågan att genomföra fokuserade riskbedömningar. Till detta kommer avdelningschefer med stöd av HR gå igenom rutiner för just riskbedömningar på respektive ledningsgrupp under året för att förtydliga arbetsmiljöfokus i samband med riskbedömningar inför verksamhetsförändringar.

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

JA

Förvaltningens samverkansgrupp (FSG) konstaterade gällande aktiva åtgärder att arbetsgivaren lever upp till kraven som sätts av diskrimineringsombudsmannen (DO). Dock är förvaltningen medveten om att det finns brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön utifrån resultatet i medarbetarundersökningen, men också att det finns aktiva åtgärder som bedöms vara tillräckliga utifrån ett diskrimineringsperspektiv. Det bedöms således vara brister i arbetsmiljön snarare än diskriminering men att frågan bevakas löpande av FSG.

# 9 Kulturnämnden

## 9.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Ja, den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete är genomförd.

Uppföljningen har granskat följande: arbetstagares och skyddsombuds medverkan i arbetsmiljöarbetet; arbetsmiljöpolicy för arbetsmiljöarbetet; rutiner för arbetsmiljöarbetet; fördelning av arbetsmiljöuppgifter; kunskaper och kompetens för arbetsmiljöarbetet; kunskaper om risker i arbetet; undersökningar av arbetsförhållande; riskbedömningar; åtgärder och handlingsplaner samt kontroll av genomförda åtgärder; rapportering och utredning av tillbud och olyckor; tillgång till extern sakkunskap inom arbetsmiljöområdet; dokumentationen är känd och aktuell.

Uppföljningen visar att förvaltningen har en metodik och systematik i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förvaltningen ser följande förbättringsområden gällande systematiska arbetssätt:

- Att öka medvetenheten kring förvaltningens mål för organisatorisk och social arbetsmiljö.
- Att kompetensutveckla och tydliggöra uppgiftsfördelning kopplat till arbetsmiljö.

Genomförande av utvecklingsåtgärder kommer att ske under 2023.

Förvaltningen konstaterar också att handlingsplaner och vidtagna åtgärder under föregående år har visat positiva effekter och förbättringar på arbetsmiljön, bland annat utifrån resultaten i medarbetarenkäten. Dock har behov av resurser i förhållande till omfattning på förvaltningens uppdrag som påverkar arbetsbelastning och arbetssätt, inte kunnat tillgodoses och kvarstår som ett viktigt utvecklingsområde. Behov av resurser i förhållande till omfattning på förvaltningens uppdrag kommer att hanteras i kommande budgetarbete inför 2024.

En separat redovisning av uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete kommer att redovisas till kulturnämnden vid nämndens möte i maj 2023.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Ja, den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder är genomförd, utifrån förvaltningens plan för lika rättigheter och möjligheter.

Förvaltningen ser följande utvecklingsområden:

- Utveckla det interna värdegrundsarbetet i riktning mot tillitsbaserad ledning och styrning samt robusta samarbetskulturer.
- Utveckla personsäkerhetsarbetet kopplat till kränkande behandling från brukare och hot om våld i publika verksamhetsdelarna.
- Utveckla introduktionen för nyanställda.

Genomförande av utvecklingsåtgärder kommer att ske under 2023.

# 10 Stadsfastighetsnämnden

## 10.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Nej, anledningen är att förvaltningen är nybildad sedan 1 januari 2023.

Under 2023 kommer förvaltningen i skyddskommittén etablera strukturer för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt i samverkan med arbetstagarorganisationerna arbeta med aktiva åtgärder. Förvaltningen följer upp 2023-års arbete i delårsrapporteringen mars 2024.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Nej, anledningen är att förvaltningen är nybildad sedan 1 januari 2023.

Under 2023 kommer förvaltningen i skyddskommittén etablera strukturer för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt i samverkan med arbetstagarorganisationerna arbeta med aktiva åtgärder. Förvaltningen följer upp 2023-års arbete i delårsrapporteringen mars 2024.



# 11 Miljö- och klimatnämnden

## 11.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

JA

Vid uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet den 24 augusti 2022 framgick det att:

- Arbetsgivare och skyddsombud är överens om att arbetet bedrivs enligt intensionerna i SAM. Det fanns några åtgärder som är planerade sedan tidigare, och några nya som identifierades i samband med uppföljningen. Dessa genomfördes under hösten med syfte att göra det ännu tydligare för medarbetarna vad som gäller.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

JA

Aktiva åtgärder är samlingsnamn för ett förebyggande och främjande arbete som syftar till att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbetsgivaren ansvarar för att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp inom följande fem områden: Arbetsförhållanden, Löner och anställningsvillkor, Rekrytering och befordran, Utbildning och kompetensutveckling, samt Föräldraskap och arbete.

Vid uppföljning av aktiva åtgärder den 15 mars 2023 framgick det att:

- Arbetsgivaren och de fackliga representanterna i förvaltningens samverkansgrupp är överens om att arbetet med aktiva åtgärder genomförs löpande och enligt plan. Resultatet ska återrapporteras till FSG den 19 april 2023.

# 12Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

## 12.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Ja den är genomförd. Förvaltningen ser att det behövs säkerställas en mer tydlig systematik rörande utbildningar i tex IA genom information på intranätet. Detta kommer att genomföras under tredje kvartalet 2023.

Arbeta för att samtliga chefer och skyddsombud ska delta i stadens gemensamma arbetsmiljöutbildning (GAM).

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Ja den är genomförd. Vi behöver arbeta vidare generellt med aktiva åtgärder men frågan om kränkande särbehandling har identifierats som särskilt angelägen att arbeta vidare med. Samtliga chefer kommer under april att delta i en workshop för att öka kunskapen om kränkande särbehandling och hur förvaltningen ska arbeta med att synliggöra och motverka det. I nästa steg kommer samtliga verksamheter under maj och juni arbeta vidare med detta.

# 13 Nämnden för demokrati och medborgarservice

## 13.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

### Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ

Ja. En årlig uppföljning är genomförd med förvaltningens samverkansgrupp (FSG) utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen resulterade i följande punkter:

- Förtydliga information om var arbetsmiljöpolicy och andra dokument finns, exempelvis genom mer lättillgänglig information på intranätet
- Information om risker och ohälsa i arbetet tas upp kontinuerligt i arbetsgrupper
- Uppföljning av arbetsmiljömål och aktiviteter samt dess eventuella effekter tydliggörs
- Bli bättre på att lyfta konsekvenser i risk- och konsekvensanalys och arbeta för en större delaktighet från medarbetare.

### Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ

Ja. En årlig uppföljning är genomförd med förvaltningens samverkansgrupp (FSG) utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen resulterade i följande punkter:

- Risk för kränkande särbehandling - årligen informera och påminna om rutin samt vikten av att lyfta frågan om man känner sig utsatt
- Säkerställa möjligheter till hållbart arbetsliv - Tydliggöra mallen och frågan inför utvecklings- och bedömningssamtal utifrån ett hållbart arbetsliv (mötestider, föräldraskap).

# 14Nämnden för funktionsstöd

## 14.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Ja, den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är genomförd enligt rutin för förvaltningen för funktionsstöd. Genomgång av valda delar från respektive verksamhetsområde och avdelningar har tagits upp i skyddskommittéerna under november och december.

De förbättringsbehov som framkommit är:

### **Mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA 7§)**

Åtgärd: Tydliggöra vad som förväntas kring att sätta mål inom förvaltningen för funktionsstöds rutin för det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet (Q1).

### **Arbetsgivaren skall varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM 11§)**

Åtgärd: Förvaltningen för funktionsstöd kommer under 2023 att följa Göteborgs Stads rutin för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med aktiva åtgärder som beslutades 5 december 2022 (Q3 och Q4).

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Ja, arbete pågår för att analysera, planera, dokumentera och följa upp arbetet med aktiva åtgärder inom det systematiska arbetsmiljöarbetet och det ligger i linje med diskrimineringslagens krav. Lön, rekrytering och kompetensutveckling kommer att återfinnas på övergripande nivå (Q3 och Q4).

De förbättringsbehov som har framkommit är:

### **Andel som har kännedom om rutinen *Kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier*.**

Åtgärd: Resultatet i medarbetarenkäten visar att 72 procent av medarbetarna och 96 procent av cheferna har kännedom om rutinen *Kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier*. Andelen medarbetare som har kännedom om rutinen behöver öka. Tema kränkande särbehandling kommer fortsättningsvis att återfinnas i årshjulet för det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet. Det för staden övergripande informationsmaterialet kommer att spridas i förvaltningens verksamheter (Q3 och Q4).

# 15Nämnden för inköp och upphandling

## 15.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

JA

Förvaltningen genomför uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i december årligen. Uppföljningen genomförs på FSG som också är skyddskommitté. FSG var enigt i att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar väl. Det var två utvecklingsområden som lyftes. Det efterfrågas en generell kunskapshöjning både för fackliga, skyddsombud och för chefer samt ytterligare stöd i att få in arbetsmiljöfrågorna på APT.

Kunskapshöjning för chefer och fackliga/skyddsombud kommer att ske inom ramen för de forum som vi har, chefsforum respektive FSG.

Avseende att säkra arbetsmiljöfrågor på APT så arbetar förvaltningen utifrån en årsplan för APT. Utvecklingsfrågan bedöms inte gälla samtliga APT och riktat HR-stöd kommer ske till de arbetsplatser där det finns ett behov.

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

JA

Uppföljningen av aktiva åtgärder brukar ske årligen i slutet av hösten. Men på grund av bemanning inom HR så sköt förvaltningen på processen. Kartläggningen av risk för diskriminering och aktiva åtgärder är genomförd och kommer att följas upp på FSG i början av april.

En av de risker som lyfts är attityder som kan upplevas exkluderande. Som en åtgärd har samtliga arbetsplatser spelat Inkludo på APT i januari/februari. Inkludo är ett spel från Prevent om normer och attityder på arbetsplatsen,

# 16Nämnden för Intraservice

## 16.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

### Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ

JA uppföljning har genomförts.

#### Förbättringsbehov

1. Arbetsmiljömål finns på förvaltningsnivå men ska även tas fram på respektive enhet. Att detta har gjorts under året kommer att följas upp i november 2023.
2. Konsekvensbeskrivningar av arbetsmiljöförhållanden inför ändringar i verksamheten genomförs. De fackliga parterna lyfter att det i vissa fall går för fort och att det inte hinns med. En åtgärd är att ha dialog löpande under 2023 i samverkansforumen kring vikten av att göra konsekvensbeskrivningar.
3. Genomförs åtgärder omedelbart/så snart som möjligt för att förebygga ohälsa och olycksfall? (AFS 2001:1, 10§ 1 st.) Arbetsgivaren och de fackliga är överens om att de akuta åtgärder genomförs omedelbart. Det fackliga parterna lyfter att det finns förbättringsåtgärder kring större arbetsmiljöproblem som tex dålig ventilation. Arbetsgivaren anser att åtgärder genomförs i den omfattning det är möjligt utifrån lokalernas förutsättningar.

### Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ

JA uppföljning har genomförts

#### Risker och förbättringsåtgärder

I medarbetarenkäten 2022 framkom att det finns medarbetare som upplever sig utsatta för kränkande särbehandling utifrån diskrimineringsgrunderna. Förvaltningen har förtydligat ett övergripande arbetsmiljömål om nolltolerans kring kränkningar, trakasserier, hot och våld eller otillåten påverkan. En aktivitet för att uppnå målet är att alla chefer på APT kontinuerligt har dialog om förvaltningens förhållningssätt samt årligen går igenom rutinen kring kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier på APT. Enheterna ska också sätta egna arbetsmiljömål på respektive enhet. Målet följs upp i förvaltningens ledningsgrupp och samverkansgrupp i november 2023.

Ett annat arbetsmiljömål (som också är Intraservices nyckelbeteende) är att medarbetare och chefer tar tag i problem tidigt, tydligt och med rätt person. En aktivitet för att uppnå detta är att chefer kontinuerligt har dialog på medarbetarsamtal och APT om vad som förväntas av medarbetare och chefer inom förvaltningen utifrån Intraservices förhållningssätt och nyckelbeteende samt premiera beteendet i lönesättning. Aktiviteten syftar bland annat till att förebygga kränkande särbehandling.

Det har också erbjudits temautbildning i arbetsplatskonflikter för de chefer som har grupper som har eller har haft arbetsplatskonflikter. Syftet är bland annat att förebygga kränkande särbehandling.

Förvaltningen har en anvisning för aktiva åtgärder mot diskriminering som ska följas upp och revideras 2023 i en partsammansatt grupp. I planen kommer nya mål

och aktiviteter att arbetas fram utifrån de fem områden som arbetsgivaren är skyldig att arbeta med enligt diskrimineringslagen.

# 17 Socialnämnden Centrum

## 17.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

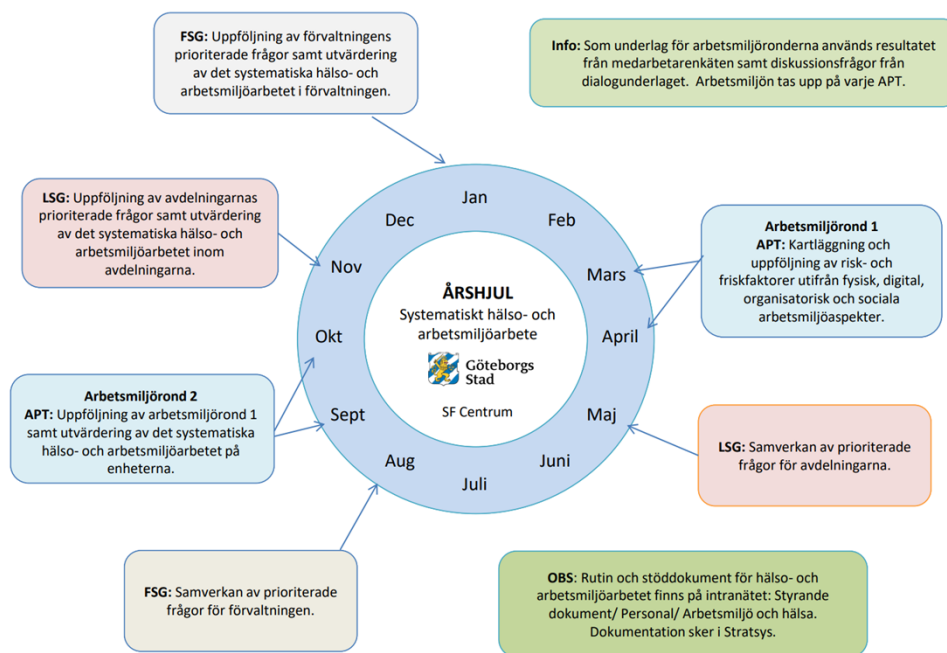
### Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ

Ja, förvaltningen har genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Förvaltningen har en arbetsmiljögrupp sammansatt av fackliga företrädare, enhetschefer och personal från HR-avdelningen. Arbetet med det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet (SAM) följer ett årshjul med kartläggning under våren och uppföljning och utvärdering under hösten.

Som underlag för arbetsmiljöronderna används resultatet från medarbetar- och chefsenkäten och ett dialogunderlag. Förvaltningen har förbättrat metodiken och ersatt checklistor med ett dialogunderlag med obligatoriska områden att diskutera.

Bild: Förvaltningens årshjul för det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet.



### Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ

Nej, förvaltningen har inte genomfört en årlig uppföljning av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering, med undantag för lönekartläggningen.

Förvaltningen arbetar löpande med aktiva åtgärder som omfattar alla sju diskrimineringsgrunderna. I dialogunderlaget som används i arbetsmiljöronden för dialog mellan medarbetare och chefer ingår merparten av de fem områdena för aktiva åtgärder för att motverka diskriminering.

Den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder är ett förbättringsområde. Vi behöver skapa en tydligare struktur för uppföljning av aktiva åtgärder i samverkan med



fackliga företrädare.

Då förvaltningen inte gjort en årlig uppföljning av aktiva åtgärder har inga hinder eller risker identifierats. Däremot har förvaltningen endast en jämställd yrkesgrupp, vilket på längre sikt bör förändras.

# 18 Socialnämnden Hisingen

## 18.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Ja, uppföljningen pågår löpande av arbetsgivaren samt i den partssammansatta arbetsmiljögruppen som är tillsatt av den förvaltningsövergripande samverkansgruppen (FSG).

Arbetsgivaren och fackliga parter har konstaterat att systematiken behöver utvecklas och att ökad kompetens i arbetsmiljö och samverkan behövs både för chefer, medarbetare och fackliga representanter. Utbildning planeras att genomföras under hösten.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Nej, uppföljning av handlingsplanerna för arbetsmiljö sker under hösten där aktiviteter kopplat till diskrimineringslagstiftningen kan förekomma. På enhetsnivå görs årliga arbetsmiljöronder som identifierar arbetsmiljöproblem och utifrån dessa skapas handlingsplaner med aktiva åtgärder. Förvaltningen arbetar aktivt med arbetsmiljö löpande.

En aktiv åtgärd är den årliga lönekartläggningen för att identifiera och hantera osakliga löneskillnader och undvika diskriminering i löneprocessen. Förvaltningen har inte identifierat några osakliga löneskillnader som beror av kön inom förvaltningens verksamheter. Det finns löneskillnader i staden inom tekniska och sociala yrken.

Ytterligare en aktiv åtgärd är att förvaltningen slutat begära in personliga brev vid rekrytering för att stärka den kompetensbaserade rekryteringsprocessen och motverka risk för diskriminering.

Förvaltningen planerar för utbildning i mänskliga rättigheter (MR) under hösten 2023 för alla medarbetare. En ökad kompetens ökar medvetenheten kring ämnet och minskar risken att klienter missgynnas i beslut eller bemöts på ett diskriminerande sätt.

Utbildning i kulturdialog erbjuds medarbetare inom barn och unga myndighet under våren 2023. Kulturdialogen är ett sätt att främja mer jämlika möten och dialogen leds av erfarna tolkar som delar med sig av sina erfarenheter när olika kulturer möts. Syftet är att skapa en ökad förståelse och kunskap om kulturell interaktion och skilda värderingar. Utbildningen är en del i Socialförvaltningen Hisingens målsättning att erbjuda en palett av utbildningar som utvecklar yrkeskompetensen. Under hösten 2023 kommer erbjudande om utbildning ges brett i förvaltningen.

# 19 Socialnämnden Nordost

## 19.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Ja, förvaltningen har tydliga rutiner för hur den årliga uppföljningen ska ske och har genomfört den enligt de rutiner som finns.

I den arbetsmiljörapport som används för arbetsmiljöronder finns ett avsnitt där chefer som tilldelats arbetsmiljöarbetsuppgifter ska följa upp SAM. Detta följs även upp i förvaltningens samverkansforum (LSG och FSG). Förvaltningen har ett övergripande SSG Arbetsmiljö och hälsa där särskilt fokus finns på arbetsmiljöfrågorna. Den årliga uppföljningen på förvaltningsnivå har diskuterats i detta forum.

Förvaltningen noterar att flera arbetsplatser saknar skyddsombud vilket försvårar samverkan, men där skyddsombud finns fungerar samverkan tillfredsställande.

Enligt rutinen ska LSG och FSG följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet och vad gäller detta finns förbättringar att göra. Parterna kan bli bättre på att förbereda och föra dialog kring dessa frågor så att den systematik som eftersträvas kan uppnås.

En del frågor som lyfts på enhetsnivå saknar enhetschef mandat att åtgärda. Dessa frågor ska lyftas i organisationen så att den nivå där mandat finns, kan åtgärda dem. Detta arbete kan också förbättras.

För att öka kunskapsnivån kring det systematiska arbetsmiljöarbetet har HR-avdelningen, under våren, genomfört en utbildning för chefer.

Arbetet med att förbättra arbetet med utredning av IA-anmälningar pågår och kommer också att fortsätta.

Om ovanstående förbättringar genomförs kan tilliten till ledningen öka.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Nej, förvaltningen har inte genomfört någon separat och uttalad uppföljning av aktiva åtgärder.

Bedömningen är att det i många fall fungerar väl, men att kunskapen kring diskrimineringslagen och aktiva åtgärder behöver stärkas.

I arbetsmiljöronden har frågan ställts om medarbetare känner till att det finns en policy och rutin kring kränkande särbehandling och trakasserier. Cirka 75 procent av enheterna svarar att de har kännedom om detta och många har tagit upp det på arbetsplatsträffar, APT.

Förvaltningen behöver strukturera upp sitt arbete kring aktiva åtgärder för att säkerställa att det som fungerar väl fortsätter och att vi kan fokusera på det som behöver förbättras.

# 20 Socialnämnden Sydväst

## 20.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Ja, förvaltningen har genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Uppföljningen visar att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar väl, men att det finns områden där det finns utrymme för förbättringar och utveckling för att ytterligare förbättra ett idag fungerande arbete.

Områden där förvaltningen kommer arbeta med förbättringar är uppföljning av riskbedömningar, mer utbildning till chefer och skyddsombud kring systematiskt arbetsmiljöarbete samt hur vi arbetar med IA systemet för uppföljning och återkoppling.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Ja, förvaltningen har genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder.

En partssammansatt grupp har vid två tillfällen träffats digitalt för att med hjälp av underlag och dialog se över eventuella hinder och risker inom de fem områdena, utifrån diskrimineringsgrunderna. Uppföljningen visar inga brister men har identifierat förbättringsområden.

### **Arbetsförhållanden**

#### *Lokaler*

- Ett antal av förvaltningens fysiska lokaler är eftersatta och i behov av upprustning, därav finns brister gällande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning.

#### *Normer och attityder*

- De vanligast förekommande diskrimineringsgrunderna kopplat till kränkningar och trakasserier är enligt enkätsvaren etnicitet, kön och ålder. Frågan i medarbetarenkäten "Vi bemöter varandra med omtanke och respekt" har fått ett bra resultat vilket utgör en bra grund för det fortsatta värdegrundsarbetet i förvaltningen.

### **Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor**

- fungerar väl inom förvaltningen

### **Rekrytering och befordran**

- Fungerar väl men det finns behov av ytterligare utbildning i kompetensbaserad rekrytering för chefer.

### **Utbildning och övrig kompetensutveckling**

- fungerar väl inom förvaltningen, kan öka tillgängligheten genom att alltid använda stadens anpassade dokumentmallar.

### **Möjligheter att förena arbete och föräldraskap**

- Fungerar väl

# 21 Stadsrevisionen

## 21.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Ja, den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomfördes i november 2022 på FSG som också är skyddskommitté. Representanter för arbetsgivare, fackliga företrädare samt skyddsombud bedömer att arbetsmiljöarbetet bedrivs på ett ändamålsenligt sätt. Uppföljningen rapporterades till revisorskollegiet i december 2022.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Nej, Uppföljningen av de aktiva åtgärderna sker under våren och kommer ske i april 2023. Resultatet ska återrapporteras till FSG den 31 maj 2023.

# 22 Stadsmiljönämnden

## 22.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Nej

Under 2023 kommer den nya stadsmiljöförvaltningen i skyddskommittén (FSG) etablera strukturer för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt i samverkan med arbetstagarorganisationerna arbeta med aktiva åtgärder. Förvaltningen följer upp 2023-års arbete i delårsrapporteringen mars 2024.

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Nej

Under 2023 kommer den nya stadsmiljöförvaltningen i skyddskommittén (FSG) etablera strukturer för det systematiska arbetsmiljöarbetet samt i samverkan med arbetstagarorganisationerna arbeta med aktiva åtgärder. Förvaltningen följer upp 2023-års arbete i delårsrapporteringen mars 2024.

# 23 Utbildningsnämnden

## 23.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Ja, uppföljningen är genomförd.

Metodiken för utbildningsförvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete har genomförts sedan 2016 och är väl förankrad och inarbetad i organisationen.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från årshjulet för respektive samverkansnivå (FSG, OSG, LSG). Förändring och utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet har genom åren skett i samverkan med de fackliga organisationerna i FSG och i förvaltningens arbetsmiljögrupp.

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet görs i FSG utifrån en genomgång av valda delar från respektive verksamhets arbetsmiljöplan. I utbildningsnämnden görs därefter en sammanfattning av redovisningen från FSG.

Arbetsmiljöplanerna samverkas på respektive LSG och går via linjeorganisationen till HR för sammanställning. I arbetsmiljöplanerna finns delar som härrör till de olika aktiviteter som är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och som hanteras i respektive skolas/enhets LSG, exempelvis arbetsmiljöronder, medarbetarenkäten, sjukfrånvaro, arbetsmiljöhändelser samt riskbedömningar.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Ja, uppföljningen är genomförd.

Stora delar av den uppföljning avseende aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter, sker som en del i uppföljningen av befintliga processer inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Avseende frågor om lön, rekrytering och befordran, kompetensutveckling samt att förena arbete och föräldraskap så har förvaltningens medarbetare goda förutsättningar till lika rättigheter och möjligheter.

Detta säkerställs exempelvis genom förvaltningens årliga lönekartläggning, att förvaltningen följer Göteborg Stads rutiner för en kompetensbaserad och normkritisk rekrytering, att lärarnas rätt till kompetensutveckling regleras i kollektivavtal samt att förvaltningen i princip enbart har tjänster som är förlagda till dagtid på vardagar.

Förvaltningen kommer att genomföra en översyn av det förvaltningsgemensamma underlaget för arbetsmiljöronder för att överväga om vi ska lyfta in några kompletterande frågor som är relaterade till aktiva åtgärder och främjande av lika rättigheter.



# 24Valnämnden

## 24.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Ja.

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Valnämndens kansli är en mycket liten verksamhet med i dagsläget fem anställda. Frågan om arbetsmiljön tas upp på arbetsplatsträffar samt i samband med utvecklingssamtal och enskilda avstämningar med medarbetarna.

När det gäller arbetsmiljön för röstmottagare så pågår ett gemensamt arbete i frågan inom det nätverk som valchefen ingår i med andra valchefer från de 20 största kommunerna i Sverige.

# 25Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

## 25.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är genomförd. Den har tagits upp i skyddskommittéerna under december-februari och redovisades muntligt till nämnden 28 mars.

De förbättringsbehov som framkommit är:

### **Kunskaper för chefer för att klara sitt arbetsmiljöuppdrag (SAM- §6) -**

Åtgärd: Bli tydligare vid introduktionen om vilka arbetsmiljöutbildningar som ny chef bör gå. Detta sker både av respektive rekryterande chef men tas också upp på den förvaltningsövergripande introduktionen med start andra kvartalet 2023. Utbildningar som hänvisas till är bl a GAM-utbildning och Samverkansutbildning inom förvaltningen. Från östen 2023 kommer det också erbjudas en halvdagsutbildning inom förvaltningen gällande arbetsmiljö med fokus på förvaltningens rutiner gällande SAM.

### **Samverkan mellan chef och skyddsombud (SAM §4) -**

Åtgärd: Det saknas skyddsombud på många enheter och det är därför viktigt att fortsätta marknadsföra och prata om rollen som skyddsombud.

### **Riskbedömning vid förändring av verksamhet (SAM §8) -**

Åtgärd: Riskbedömningar görs men kvalitén kan förbättras genom att säkerställa att chefer går den obligatoriska Samverkansutbildning som förvaltningen anordnar. Utbildningen erbjuds kontinuerligt.

### **Rapporteras tillbud och anmäls arbetsskador (SAM §9) -**

Åtgärd: Rapportering i IT systemet IA görs i samma utsträckning som i tidigare IT-system (Stella). Bedömningen är dock att det som tidigare år finns en underrapportering. Det är viktigt att fortsätta dialogen om syftet och vikten av att anmäla både på enhetsnivå på APT och i arbetsmiljöutbildningen. HR: specialister kommer att ha individuella möten med varje chef och deras skyddsombud under våren 2023 angående IA, dess anmälningar och om det finns frågor kopplat till systemet eller arbetssättet kring tillbud och arbetsskador.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder är genomförd. Den har tagits upp i skyddskommittéerna december- februari och redovisas muntligen till nämnden 28 mars.

De förbättringsbehov som har framkommit är:

### **Andel som har kännedom om rutinen Kränkande särbehandling/trakasserier -**

Åtgärd: Resultatet i medarbetarenkäten visar att 59 procent av medarbetarna har kännedom om rutinen kränkande särbehandling/trakasserier. Denna andel behöver öka och åtgärdas genom att HR-specialister efter sommaren 2023 är ute i ledningsgrupper och informerar om rutinen och de nya stödmaterial som tagits fram. Därefter informerar och pratar enhetscheferna med medarbetare om rutinen. I det nya arbetssättet för det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet (SAM:hjulet) för 2023 har även lagts in ett tema där varje chef stämmer av med medarbetarna om de har kännedom om olika arbetsmiljörutiner, där denna rutin ingår. Även temat social arbetsmiljö/respektfullt bemötande ingår i årshjulet för det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet där man pratar om hur samarbete fungerar för att förebygga att kränkande särbehandling/trakasserier sker.

#### **Diskuteras och dokumenteras frågor om aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen -**

Åtgärd: Många enheter har gått igenom ett bildspel gällande aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen på APT, då det fanns med i det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet 2022. Förvaltningen kommer fortsätta se över rutinerna och hur arbetet ska ske framöver med dessa frågor, där vissa delar kommer redovisas på övergripande nivå hösten 2023.

# 26 Överförmyndarnämnden arvoden

## 26.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Ansvar för de medarbetare som utför överförmyndarnämndens uppdrag ligger på nämnden för demokrati och medborgarservice. All uppföljning kring personal rapporteras därför i nämnden för demokrati och medborgarservices rapporter.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Ansvar för de medarbetare som utför överförmyndarnämndens uppdrag ligger på nämnden för demokrati och medborgarservice. All uppföljning kring personal rapporteras därför i nämnden för demokrati och medborgarservices rapporter.



# **BILAGA 5**

## **Delårsrapport mars 2023**

### **Bolag – Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder**

---

# Innehållsförteckning

1	Göteborgs Stadshus AB.....	156
2	Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet) .....	157
3	Göteborg Energi AB.....	158
4	Förvaltnings AB Framtiden .....	159
5	Higab AB (koncern).....	160
6	Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB.....	162
7	GS Buss AB.....	163
8	GS Trafikantservice AB.....	164
9	Göteborgs Spårvägar AB.....	165
10	Business Region Göteborg AB .....	166
11	Göteborg & Co (Klusterkoncernen) .....	167
12	Göteborgs Stadsteater AB.....	170
13	Liseberg AB.....	171
14	Got Event AB.....	172
15	Göteborg & Co AB.....	173
16	Göteborgs Hamn AB.....	175
17	Gryaab AB .....	178
18	Renova AB.....	179
19	GREFAB.....	180
20	Försäkrings AB Göta Lejon .....	181
21	Göteborgs Stads Leasing AB.....	182
22	Boplats Göteborg AB.....	183

# 1 Göteborgs Stadshus AB

## 2 Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)

### 2.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

#### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Nej. Stadshus har ännu inte genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Verksamheten flyttade i december 2022 till nya lokaler i Högvakten. Planen är att genomföra uppföljningen av SAM under Q2 samt även delvis ta fram nya rutiner och genomföra vissa informationsinsatser.

#### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Nej. Stadshus har ännu inte genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder. Planen är att genomföra uppföljningen av aktiva åtgärder i samband med uppföljningsarbetet avseende SAM under Q2 samt även delvis ta fram nya rutiner och genomföra vissa informationsinsatser.



# 3 Göteborg Energi AB

## 3.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Ja.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet inom koncernen fungerar. Chefer i verksamheten tar ansvar i uppföljningen av arbetsmiljöarbetet och planerar utför och följer upp åtgärder.

Vi måste fortsätta att ha ett aktivt arbete inom området med utbildningsinsatser, systemstöd och metoder för att stödja organisationen.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Ja.

Exempel på aktiviteter som identifierats är att utreda för att öka kunskap om hur tillgängliga vi är utifrån lokaler, hemsida, som arbetsgivare. Ytterligare ett område att utreda är förutsättningar för föräldraskap. Aktiviteterna kommer att genomföras under 2023.

# 4 Förvaltnings AB Framtiden

## 4.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Ja.

Majoriteten av koncernens bolag har ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. I några fall ska brist på kännedom om arbetsmiljöpolicy åtgärdas genom information till medarbetarna. Ett av dotterbolagen kommer under 2023 att göra ett större omtag gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet.

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Ja.

Ett aktivt arbete pågår i samtliga koncernens bolag och i hälften av bolagen anges förbättringsåtgärder såsom förbättrad dokumentation och aktiva åtgärder inom lönebildningsprocessen. Detta kommer att genomföras under 2023.

# 5 Higab AB (koncern)

## 5.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

JA

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

JA

### Higab

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Delvis. Påminnelse om *Göteborgs Stads policy och riktlinjen för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap* kommer läggas ut på intranätet och behandlas på ett kommande informationsmöte för hela bolaget.

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

JA

### Göteborgs Stads Parkering

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

JA. Bolagets systematiska arbetsmiljöarbete granskades av stadsrevisionen under 2022. Stadsrevisionens bedömning var att bolaget bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt gällande regelverk. Bolagets riskbedömning för arbetsmiljö 2022 har följts upp i samverkan med skyddsombud.

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

JA. Bolaget har ett systematiskt arbetssätt med aktiva åtgärder i arbetet med att motverka diskriminering. Bolaget har bl a implementerat Winningtemp, ett system för proaktivt arbete med systematisk uppföljning av arbetsmiljön.

### Älvstranden Utveckling

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

JA.

Problem med ergonomi har framkommit - har åtgärdats genom ergonomigenomgång på plats nov 2022 - mars 2023. Utbildning i ergonomi och arbetsmiljö till alla. Uppföljningstillfälle i april 2023 för nya medarbetare. Samordning av arbetsmiljöutbildningar sker genom upphandlad leverantör.

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

JA.

Kompetensbaserade rekryteringar - åtgärdas genom framtaget material som kompetensbaserade intervjufrågor, bedömningsmatriser och underlag för referenstagning.

Lönekartläggning - åtgärdas genom upphandlad tjänst (Phir Equal Pay) som testats och gett önskat resultat.

# 6 Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB

## 6.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

**GSK:**

Ja, inga risker eller hinder har identifierats.

**GSB:**

Ja, inga risker eller hinder har identifierats.

**GST:**

Ja. Bolaget har identifierat följande förbättringsmöjligheter:

Göteborgs Stads policy och riktlinjen för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap ska läggas in i verksamhetsledningssystemet GSK Two för bättre tillgänglighet.

Arbetsmiljömålen bör förtydligas i nästa års affärsplan.

**GSAB:**

Ja. Parterna är överens om att arbetet fungerar bättre än tidigare med nytt upplägg i HMS-kommittéer (hälsa, miljö och säkerhet).

Genomförande av riskanalys och egenkontroll i tid behöver förbättras.

Uppföljning av att GAM genomförts kommer att fortgå.

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Ja, inga risker eller hinder har identifierats.

# 7 GS Buss AB

## 7.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Ja.

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Ja, inga risker eller hinder har identifierats.

## 8 GS Trafikantservice AB

### 8.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Ja.

- Göteborgs Stads policy och riktlinjen för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap ska läggas in i verksamhetsledningssystemet GSK Two för bättre tillgänglighet.
- Arbetsmiljömålen bör förtydligas i nästa års affärsplan.

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Ja, inga hinder eller risker har identifierats.

# 9 Göteborgs Spårvägar AB

## 9.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Ja.

Parter är överens om att arbetet fungerar bättre än tidigare med nytt upplägg i HMS-kommittéer (hälsa, miljö och säkerhet).

Genomförande av riskanalys och egenkontroll i tid behöver förbättras.

Uppföljning av att GAM genomförts kommer att fortgå.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Ja. Tas upp med fackliga parter under april 2023.

Kunskapshöjande åtgärder kring kränkande särbehandling, diskriminering och sexuella trakasserier genomförs under slutet av året 2023.



# 10 Business Region Göteborg AB

## 10.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

JA, Det finns en väl fungerande rutin.

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

JA

Årets uppföljning har resulterat i mindre justeringar i lokaler, rutiner samt arbetssätt för upplevd trygghet, god arbetsmiljö, gott arbetsklimat samt rätt förutsättningar för att kunna utföra sitt arbete.

Exempel på insatser är:

Säkerhetsutbildning - planerad till 2023 som innehåller dels hur vi kan säkra våra lokaler för stöld men också hur vi bemöter hotfulla personer.

HLR - vi genomför utbildningar då vi införskaffat hjärtstartare i våra lokaler.

Vi möjliggör fler vägar för medarbetare att skicka inspel till ledningsgruppen; förslag och idéer på verksamhetsutveckling. Detta för att öka delaktigheten och ha en feedbackkultur.

Vår hälsogrupp har gjort en nystart för att hitta aktiviteter som främjar hälsa och sociala aspekter.

# 11 Göteborg & Co (Klusterkoncernen)

## 11.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

**Samtliga bolag inom klustret - JA**

### **Avvikelser och Åtgärder**

#### **Got Event**

Got Event har ett fastställt arbetssätt för det systematiska arbetsmiljöarbetet som styrs utifrån ett arbetsmiljöhjul där de olika arbetsmiljöfrågor lyfts under respektive månad. Arbetsmiljöaktiviteter lyfts även på Chefsforum för att stärka/utbilda cheferna i sitt kommande arbete med arbetsmiljöfrågorna. Det finns ett antal framtagna aktiviteter som ska behandlas/lyftas under respektive månad såsom kränkningar, medarbetarsamtal, skyddsronder etc.

I januari - februari gör HR en uppföljning med respektive chef om hur det föregående årets arbetsmiljöarbete har gått. Kartläggning ska visa på efterlevnaden av beslutade aktiviteter samt mötesfrekvens på APT, LSG, BSG, skyddsronder, riskanalyser, rehabilitering etc. Dessa resultat sammanställs och rapporteras till ledningsgruppen, de fackliga och styrelsen under februari månad.

#### **Stadsteatern**

Det konstaterades att det under 2022 vid ett par tillfällen inte har skickats kallelser och underlag till partssamverkan i god tid före samverkansmöte. Åtgärdas genom att arbetsgivarsidan arbetar med bättre framförhållning. Direkt åtgärd.

Det konstaterades att det är dags att se över bolagets plan för systematiskt arbetsmiljöarbete och uppdatera den vid eventuellt behov. Görs under hösten 2023.

Det konstaterades att Stadsteatern behöver utreda huruvida APT (medarbetarnas direkta möjlighet till delaktighet och påverkan av arbetsmiljö och verksamhet) hålls och fungerar till fullo på samtliga enheter. Görs under andra kvartalet 2023.

Det identifierades ett behov av att utreda huruvida tillräcklig introduktion gällande arbetsmiljön görs på samtliga enheter på Stadsteatern. Görs under andra kvartalet 2023.

#### **Göteborg & Co**

- Medarbetarnas kunskaper om risker, tillbud, olycksfall etc. i arbetet samt hur de rapporteras/utreds behöver förbättras. Åtgärdas genom implementation av IA-systemet samt rutiner kring detta och framtagande av rutiner och utbildningsinsatser för medarbetare vid genomförande av evenemang. Arbetet pågår och ska vara klart senast Q4 2023.

- Skyddsronder vid Turistbyrån genomförs för sällan. Rond inbokas för 2023 och rutin för att göra detta årligen. Klart.

- Kontroll av att åtgärder genomförts enligt tidsplan kan förbättras. Arbete med förbättra rutiner pågår (ex stående punkt på AMK, datum för uppföljning inskrivet

i handlingsplaner) och ska vara klart 2023-09-30

## **Liseberg**

De förbättringsbehov som identifierades vid den årliga uppföljningen var att arbetet med kunskaper om, och skriftliga instruktioner för riskfyllda arbetsmoment behöver förbättras. Åtgärden är att utveckla den digitala akademien samt att arbeta mer systematiskt med skyddsronderna. Detta förbättringsbehov identifierades av två av gästverksamheterna och åtgärder ska vara klara under Q3 2023.

## **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

### **Samtliga bolag inom klustret - JA**

### **Hinder och risker som identifierats samt åtgärder:**

#### **Got Event**

Ökningen av kränkningar och trakasserier har medfört att Bolaget tillsammans med de fackliga parterna har beslutat att ta ett större grepp kring frågan.

#### **Stadsteatern**

Tillgänglighetsanpassat omklädningsrum som inte är uppdelat på kvinnor och män har byggts på Stadsteatern och stod klart under 2022. Praktisk hantering och rutiner kvarstår att framarbete under våren 2023.

För att attrahera och uppmärksamma jämställdhet och mångfald till potentiellt nya medarbetare ska varje publicerad annons innehålla texten: "Göteborgs Stadsteater vill ta tillvara de kvaliteter som en jämn könsfördelning samt mångfald i övrigt tillför verksamheten". Över 90% av alla annonser under 2022 har innefattat texten. Åtgärden kvarstår under 2023.

#### **Göteborg & Co**

Bedömningen är att Bolaget har bra rutiner för att förebygga diskriminering och trakasserier. Bolaget har identifierat att de största riskerna/hindren är om medarbetare och chefer inte följer de processer, riktlinjer och rutiner som finns (inom ex rekrytering, kompetensutveckling, praktiktillsättning, lönesättning). Om Bolagets rutiner och processer inte följs kan det bero på att de inte är kända eller att de är för krångliga/omfattande för att kunna följas. En annan förklaring kan vara hög arbetsbelastning vilket gör att medarbetare och chefer inte "orkar" läsa på och följa rutiner.

Risker för att utsättas för hot finns framför allt för de som arbetar med sociala medier, under genomföranden av evenemang samt vid arbete i butik vilket beror på att där finns en direktkontakt med besökaren/medborgaren.

Hinder och risker åtgärdas bla genom:

- Kompetensutveckling för chefer i tillitsbaserat ledarskap, klart mars 2023.
- Kontinuerligt påminna om och utbilda i de rutiner som finns genom olika kanaler, intranätet, mail, personalhandbok, HR-frukost, sker löpande under året.
- Utbildning/seminarium för samtliga anställda inom diskrimineringsgrunderna, klart 2023-10-31.
- Upprättande av rutiner för och utbildning inom arbetsmiljö för genomföranden av evenemang, klart löpande inför varje evenemangs genomförande under 2023.

#### **Liseberg**

Bedömningen är att vi har bra rutiner för att förebygga diskriminering. Alla anställda, oavsett anställningsform, får information om Lisebergs förhållningssätt

och värderingar kring den goda arbetsmiljön, såväl den fysiska som den psykosociala. Vi arbetar kontinuerligt med att upprätthålla likvärdiga arbetsförhållanden och har processer för att lyfta dessa frågor. Vi arbetar utifrån målbilden att spegla samhället i stort, vilket genomsyrar all vår rekrytering.

# 12Göteborgs Stadsteater AB

## 12.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Avvikelser som identifierades vid uppföljningen:

Det konstaterades att det under 2022 vid ett par tillfällen inte har skickats kallelser och underlag till partssamverkan i god tid före samverkansmöte. Åtgärdas genom att arbetsgivarsidan arbetar med bättre framförhållning. Direkt åtgärd.

Det konstaterades att det är dags att se över bolagets plan för systematiskt arbetsmiljöarbete och uppdatera den vid eventuellt behov. Görs under hösten 2023.

Det konstaterades att Stadsteatern behöver utreda huruvida APT (medarbetarnas direkta möjlighet till delaktighet och påverkan av arbetsmiljö och verksamhet) hålls och fungerar till fullo på samtliga enheter. Görs under andra kvartalet 2023.

Det identifierades ett behov av att utreda huruvida tillräcklig introduktion gällande arbetsmiljön görs på samtliga enheter på Stadsteatern. Görs under andra kvartalet 2023.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Hinder och risker som identifierades:

Tillgänglighetsanpassat omklädningsrum som inte är uppdelat på kvinnor och män har byggts på Stadsteatern och stod klart under 2022. Praktisk hantering och rutiner kvarstår att framarbete under våren 2023.

För att attrahera och uppmärksamma jämställdhet och mångfald till potentiellt nya medarbetare ska varje publicerad annons innehålla texten: "Göteborgs Stadsteater vill ta tillvara de kvaliteter som en jämn könsfördelning samt mångfald i övrigt tillför verksamheten". Över 90% av alla annonser under 2022 har innefattat texten. Åtgärden kvarstår under 2023.

# 13Liseberg AB

## 13.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

JA

De förbättringsbehov som identifierades vid den årliga uppföljningen var att arbetet med kunskaper om, och skriftliga instruktioner för riskfyllda arbetsmoment behöver förbättras. Åtgärden är att utveckla den digitala akademien samt att arbeta mer systematiskt med skyddsronderna. Detta förbättringsbehov identifierades av två av gästverksamheterna och åtgärder ska vara klara under Q3 2023.

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

JA

Bedömningen är att vi har bra rutiner för att förebygga diskriminering. Alla anställda, oavsett anställningsform, får information om Lisebergs förhållningssätt och värderingar kring den goda arbetsmiljön, såväl den fysiska som den psykosociala. Vi arbetar kontinuerligt med att upprätthålla likvärdiga arbetsförhållanden och har processer för att lyfta dessa frågor. Vi arbetar utifrån målbilden att spegla samhället i stort, vilket genomsyrar all vår rekrytering.

# 14Got Event AB

## 14.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

JA

Got Event har ett fastställt arbetssätt för det systematiska arbetsmiljöarbetet som styrs utifrån ett arbetsmiljöhjul där de olika arbetsmiljöfrågor lyfts under respektive månad. Arbetsmiljöaktiviteter lyfts även på Chefsforum för att stärka/utbilda cheferna i sitt kommande arbete med arbetsmiljöfrågorna. Det finns ett antal framtagna aktiviteter som ska behandlas/lyftas under respektive månad såsom kränkningar, medarbetarsamtal, skyddsronder etc

I januari - februari gör HR en uppföljning med respektive chef om hur det föregående årets arbetsmiljöarbete har gått. Kartläggning ska visa på efterlevnaden av beslutade aktiviteter samt mötesfrekvens på APT, LSG, BSG, skyddsronder, riskanalyser, rehabilitering etc. Dessa resultat sammanställs och rapporteras till ledningsgruppen, de fackliga och styrelsen under februari månad.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

JA

Ökningen av kränkningar och trakasserier har medfört att vi tillsammans med de fackliga har beslutat att ta ett större grepp kring frågan..

# 15Göteborg & Co AB

## 15.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

### Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ

JA

Delvis brist gällande tillräckliga kunskaper om risker i arbetet

- Att alla medarbetare vet vad en risk, tillbud, olycka etc är och att alla medarbetare vet sitt ansvar i arbetsmiljöarbetet (rapportera risker, följa instruktioner). Detta arbete pågår iom implementering av IA-systemet och som punkt på HR-frukost.

Pågår och klart senast Q4.

- Risker vid genomförande av evenemang. Det arbetet är påbörjat genom framtagande av rutiner och utbildningsinsatser. Pågår och klart senast 2023-08-31.

Delvis brist gällande undersökningar och riskbedömningar (AFS 2001:1, 8§)

- Skyddsronder vid Turistbyrå genomförs för sällan. Rond inbokas för 2023 och rutin för att göra detta årligen. Klart.

Delvis brist att kontrollera åtgärder genomförts enligt tidsplan (AFS 2001:1, 10§ 3 st.)

- Kan förbättras, arbete med förbättra rutiner påbörjat (ex stående punkt på AMK, datum för uppföljning inskrivet i handlingsplaner). Pågår , ska vara klart 2023-09-30

Delvis briser kring rapportering av tillbud, anmälan arbetsskador och *utredning* om orsaken?(AFS 2001:1, 9§)

- Rutin behöver förbättras. Arbete påbörjat genom implementering av IA-systemet. Implementering av IA klart och utbildningsinsatser pågår, klart Q4.

### Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ

JA

#### Risker/Hinder

Bolaget har identifierat att de största riskerna/hindren är om medarbetare och chefer inte följer de processer, riktlinjer och rutiner som finns (inom ex rekrytering, kompetensutveckling, praktiktillsättning, lönesättning. Om Bolagets rutiner och processer inte följs kan det bero på att de inte är kända eller att de är för krångliga/omfattande för att kunna följas. En annan förklaring kan vara hög arbetsbelastning vilket gör att medarbetare och chefer inte ”orkar” läsa på och följa rutiner.

Risker för att utsättas för hot finns framför allt för de som arbetar med sociala medier, under genomföranden av evenemang samt vid arbete i butik vilket beror på att där finns en direktkontakt med besökaren/medborgaren.

#### Åtgärder

Utvärdera årets uppföljnings- och löneprocess tillsammans med fackliga parter och chefer samt förbättra processen i Verismo vid behov. HR-chef, klar 2023-04-30

Kompetensutveckling för chefer i tillitsbaserat ledarskap. Ansvar HR-chef, 2023-04-30



Kontinuerligt påminna om och utbilda i de rutiner som finns genom olika kanaler, intranätet, mail, personalhandbok, HR-frukost. Ansvar HR-chef, HR Business Partner, Sker löpande under året

Utbildning/seminarium för samtliga anställda inom diskrimineringsgrunderna.  
Ansvar HR Business Partner, 2023-10-31

Upprättande av rutiner för och utbildning inom arbetsmiljö för genomföranden av evenemang.

Ansvar HR Business Partner samt resp. ansvarig chef för projekten

Arbetet är påbörjat och ska vara klart:

- Vetenskapsfestivalen, 2023-03-31
- Jubiléumsorganisationen, 2023-05-31
- Kulturkalaset, 2023-08-31

Genomföra enkäten Hot & Våld, kränkningar och trakasserier samt tystnadskultur  
Ansvar HR-chef, 2023-11-30

Genomföra arbetsmiljörund regelbundet. Ansvar HR Business Partner, bokning av ronder på de olika kontoren ska vara klara senast 2023-05-31.

# 16Göteborgs Hamn AB

## 16.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

### Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ

Ja, den årliga uppföljningen är utförd

Brist:

I delar av verksamheten ser vi att uppföljningen av arbetsmiljön eller specifika åtgärder ej genomförs systematiskt. Avdelningsvis genomförs inte analys av arbetsmiljöarbetet på ett transparent och systematiskt sätt. Dessutom ser vi brister i systematiken kring det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Åtgärd:

1. Underlaget för den årliga uppföljningen ska förtydligas till nästa uppföljning.
2. Rutinerna för riskbedömning ska förtydligas och utbildning i riskbedömning är planerad för berörda chefer/ arbetsledare med extern utbildare. Genomförande under våren.
3. Utbildning generellt i vad systematiskt arbetsmiljöarbete är till nästa uppföljning med start under våren. Målgruppen är inledningsvis chefer och arbetsledare. Planering pågår med implementering med faktiska aktiviteter under hösten.

Brist:

Oklarheter finns i fördelningen av arbetsmiljöuppgifter; vem ska göra vad, hur och när på avdelnings- och gruppnivå.

Åtgärd:

1. Kunskaper behöver utvecklas både gällande struktur och tillämpning av rutiner och dokumentation hos chefer och arbetsledare. Olika former för arbetet tas fram och planeras in under året.

Skyddskommittén och skyddsombuden har lika bedömning.

Övriga åtgärder: Ett relativt omfattande arbete har under året pågått och kommer att fortsätta med uppdatering av uppföljning, kompetens, arbetsmiljörutiner och gemensamma arbetssätt. Största hindret är i grunden resursmässigt på grund av bredden på förbättringsområdena.

- Översyn av kemikalieriskbedömningar pågår
- Översyn av skyddsroundrutiner pågår
- Utbildning av chefer och nyckelpersoner

### Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ

JA

#### Arbetsförhållanden:

**Risk:**6-8% svarar negativt till att påverka sin arbetssituation och själv bestämma hur du fördelar arbetet och tiden.

**Analys:** Medarbetare som arbetar skift och styrs av externa faktorer och kan inte styra sin situation pga den yrkesroll de har

**Åtgärder:** Stöttning från chefer att uppmana till ex pauser och styra sin situation när det är lugnare perioder. Genomförs löpande och på avstämningar med medarbetare

### **Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor:**

Vi har inte identifierat några risker kring löner och anställningsvillkor.

Varje år genomförs en övergripande lönekartläggning för att identifiera osakliga löneskillnader. Vid nyanställning har vi en gedigen process vid lönesättning.

Vi förhåller till våra policys/riktlinjer vad gäller förmåner, lönestrategi och befattningsvärderingssystem.

### **Rekrytering och befordran:**

#### **Risker:**

- Risk att kandidater väljs bort pga ålder eller etnisk tillhörighet (språk).

**Analys:** Chefer styrs av sina fördomar oavsett om man vill det eller ej. Det finns en förmåga att vilja rekrytera någon som är lik en själv.

**Åtgärder:** Vi har haft en utbildning för chefer i fördomsfri rekrytering. Vi kommer fortsatt arbeta löpande med att samtliga ansökningar ska gås igenom och att HR stöttar chefer med en objektiv syn.

- Risk med att det är en homogen grupp som söker sig till våra utannonserade tjänster.

**Åtgärder:** Ha ett "wild card" vid rekrytering (som inte uppfyller alla krav).

Vidga Rekryterande chefers syn.

Under Q1 2023 lanserar vi vårt nya arbetsgivarmärke "Connecting You" som är ett strategiskt initiativ som vi arbetat fram i vårt Employer Branding arbete. Med syfte att nå ut bredare och vara en attraktiv arbetsgivare för en större målgrupp.

### **Utbildning och övrig kompetensutveckling:**

**Risk:** Vi ser i vårt pulsverktyg att ca 10% av våra medarbetare svarar att det är brist på kompetensutveckling. Risken är att medarbetarna blir demotiverade eller väljer att sluta.

**Analys:** Inom GHAB anser vi att vi är generösa med kompetensutveckling och att alla oavsett roll har möjlighet att kompetensutvecklas. En analys är därmed att synen hos medarbetarna kan vara olika på vad kompetensutveckling faktiskt innebär.

**Åtgärder:** Slutet på 2022 och början av 2023 bygger vi upp och implementerar en intern kompetensportal som finns tillgänglig för samtliga medarbetare.

Under Q2 informerar HR avdelningen på avdelningarnas APT om kompetensutveckling och dess innebörd. Löpande fortsätter vi att följa upp frågan i vårt pulsverktyg.

### **Möjligheter att förena arbete och föräldraskap:**

**Risk:** Färre män som tar ut föräldraledighet än kvinnor.

**Analys:** Vi är en mansdominerad arbetsplats.

**Åtgärder:** Löpande uppmuntrar och uppmanar HR och chefer till föräldraledighet. Vi har skapat en samtalsmall för chefer att hålla med de som ska vara föräldralediga bland annat med syfte att medarbetaren ska känna sig trygg i att vara borta för att sedan komma tillbaka till sin tjänst. Bolaget betalar ut extra föräldralön vid längre föräldraledighet.

**Risk:** Svårt att få ihop arbete och fritid/familj

**Analys:** Vi ser detta som en risk men att det handlar om individers egna val. Vi arbetar löpande med att främja balans mellan arbete och fritid.

**Åtgärder:** Vi har mötestider mellan 9-15 med syfte att medarbetare ska kunna ha en flexibilitet. Löpande informerar vi chefer om att uppmana och hålla dessa tider för att underlätta för medarbetarna att få ihop sin vardag.

# 17Gryaab AB

## 17.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Nej, uppföljning kommer att ske under våren.

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Nej, planen för aktiva åtgärder kommer att följas upp under hösten 2023 men vi kan redan nu bedöma att aktiviteterna sker enligt plan och kommer kunna slutföras innan årsskiftet.

# 18Renova AB

## 18.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Ja. Vår rutin för uppföljning av SAM består av att flera verksamhetsgrupper följer upp sitt systematiska arbete årligen med hjälp av en fastställd enkät och genomförs i samverkan med skyddsombuden. Respektive arbetsgrupp lägger in avvikelser och förbättringsåtgärder i egen handlingsplan s k aktivitetslista för lokal skyddsgrupp i IA och bevakar därtill att förbättringsåtgärder blir utförda.

Förslag till ytterligare förbättring av våra rutiner är att skapa gränsöverskridande grupper. Dessa ska samverka i arbetsmiljöfrågor vid projekt som rör flera verksamhetsområden. Ska vara genomfört Q2 2023. Kunskap och efterlevnad bland medarbetarna varierar i bolagen. Introduktionen behöver därför säkerställas vilket ska vara genomfört Q3 2023.

Arbete med kartläggning av Renovas säkerhetskultur pågår. Rapport ska presenteras för koncernledningen i april med förslag till åtgärder för att ytterligare stärka säkerhetsbeteenden och minska mängden olyckor.

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Ja, Renova har genomfört uppföljning av aktiva områden i enlighet med diskrimineringslagen.

I likabehandlingsplanen gällande 2023-2025 har vi ringat in fokusområden för 2023 - 2025 där vi särskilt ser hinder lika rättigheter och möjligheter. 2023-2025 kommer vi att på bred front arbeta utifrån att "Renova är en arbetsplats för alla och är kända för det" samt med fokusområden enligt följande: 2023: HBTQI, 2024: Etnicitet/Hudfärg, 2025: Funktionsvariationer inkl neuropsykiatriska funktionsvariationer.

Vi har i början på året påbörjat insatser kopplat till fokusområde HBTQI, bland annat genom utbildningsinsatser i samarbete med RFSL för att höja kompetensen i likabehandlingsgruppen. Vi arbetar med kunskapshöjande insatser hos alla chefer och medarbetare, har infört könsneutralt omklädningsrum, deltar i West Pride och arbetar med jargongfrågan.

Inom produktion har vi en minoritet av kvinnor. Målsättningen är att Renovas könsfördelning ska vara 30/70% av samtliga medarbetare (2026). Vi har vid två tillfällen under året haft workshop med ca 50 kvinnliga medarbetare. Syftet har varit att få input från kvinnorna hur vi ska säkerställa att Renova är en bra arbetsplats för kvinnor samt hur vi ska locka fler kvinnliga medarbetare. Många förslag har lyfts fram och som har sammanställts i 50-listan. 25 punkter från 50-listan ska vara genomförda slutet av året.

Utöver det arbetar vi med aktiva åtgärder inom varje diskrimineringsgrund enligt vår likabehandlingsplan, t ex se över tekniken så att alla med hörselnedsättning kan ta del av information, insatser för medarbetare över 60 samt fortsatt arbete med språkutveckling.

# 19GREFAB

## 19.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

JA

Grefab har en beslutad rutin för det Systematiska arbetsmiljöarbetet.

Denna följs upp vid en personaldag i mars. Under 2023 genomfördes uppföljningen 28 mars.

Uppföljningen rapporteras till Styrelsen i April

### **Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Grefab har genomfört enkäter och har 2 resultat som bolaget arbetar med i hela personalgruppen. Det gäller medarbetarskap, lönekriterier och rutiner.

Arbetet pågår vid de personaldagar hela personalgruppen deltar.

# 20Försäkrings AB Göta Lejon

20.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Nej

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

Nej



# 21 Göteborgs Stads Leasing AB

## 21.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

JA

Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är genomförd.

Inga avvikelser/förbättringsbehov i metodiken för arbetsmiljöarbetet har identifierats vid uppföljningen.

Samverkan har skett gällande uppföljningen.

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

JA

**Upplevelse av kränkande särbehandling, mobbing samt otillåten påverkan förekommer.** *Åtgärd- Löpande arbete, samt utbildningsinsats om bemötande/förhållningssätt är planerad på bolagsdag Q3. Införande av APT-hjul för chefer som säkrar genomgång av b.la. OSA, Q4, IA-system Q1 samt förbättringsarbete Q1 gällande medarbetarundersökningen.*

**Alla medarbetare ska ha samma rätt till kompetensutveckling oavsett diskrimineringsgrund.** *Åtgärd - samtliga medarbetare ska ha en individuell utvecklingsplan samt samtliga chefer ska ha utbildningsbudget för att säkerställa att verksamhetens utbildningsbehov tillgodoses.*

# 22Boplats Göteborg AB

## 22.1.1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet? JA/NEJ**

Inga avvikelser under perioden

**Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder? JA/NEJ**

**BILAGA: Ekonomiska effekter år 2023 av  
SKR:s skatteprognos 27 april**

## Ekonomiska effekter år 2023 av Sveriges kommuner och regioners skatteprognos 27 april.

Bedömningen av stadens skatteintäkter i delårsrapporten baseras på Sveriges kommuner och regioners prognos från den 16 februari. Den 27 april publicerade SKR en uppdaterad skatteunderlagsprognos. Jämfört med den prognos som presenterades i februari räknar SKR nu med en högre skatteunderlagstillväxt år 2023. För Göteborg innebär den uppdaterade prognosen ökade skatteintäkter med 130 mnkr i förhållande till den bedömning som lämnas i delårsrapporten. Eftersom skatteunderlagsprognosen reviderats upp minskar samtidigt möjligheten att nyttja resultatutjämningsreserven till 156 mnkr.

I Nedanstående tabell har kolumnen prognos helår uppdaterats utifrån den nya skatteprognosen. Ny prognos för resultat före jämförelsestörande poster blir med den nya skatteprognosen -885 mnkr. Ny prognos för resultatet efter jämförelsestörande poster blir 530 mnkr. Den uppdaterade prognosen förutsätter ett ianspråktagande av resultatutjämningsreserven med 70 mnkr.

Belopp i mnkr	Utfall perioden	Aktuell budget perioden	Prognos helår	Budget helår	Bokslut fg år
Nämnderna	-259	-228	-237	-1	652
Kommuncentrala poster	-854	-972	-648	-1 229	589
<b>Resultat före jämförelsestörande poster</b>	<b>-1 113</b>	<b>-1 200</b>	<b>-885</b>	<b>-1 230</b>	<b>1 241</b>
Reavinster	307	200	600	600	873
Utdelning	-	-	315	315	-
Exploateringsbidrag	44	-	500	-	440
<b>Resultat efter jämförelsestörande poster</b>	<b>-763</b>	<b>- 1 000</b>	<b>530</b>	<b>-315</b>	<b>2 554</b>
<b>Resultat enligt balanskrav före ianspråktagande av RUR</b>	<b>-1 070</b>	<b>-1 200</b>	<b>-70</b>	<b>-915</b>	<b>1 681</b>
<b>Ianspråktagande av RUR</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>70</b>	<b>915</b>	<b>-</b>