



Handling 2026 nr 81

Kompletterande uppföljning per december 2025

Till Göteborgs kommunfullmäktige

Kommunstyrelsens förslag

Kommunstyrelsen tillstyrker stadsledningskontorets förslag i tjänsteutlåtande den 5 mars 2026 och föreslår att kommunfullmäktige beslutar:

1. Kompletterande uppföljning per december 2025, i enlighet med bilaga 1 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, godkänns och överlämnas till kommunfullmäktige som ett led i uppsikten.
2. Årsrapport 2025 för Keillers Park, i enlighet med bilaga 2 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, godkänns.

Vid behandlingen av ärendet i kommunstyrelsen antecknade representanterna från M, L och KD som yttrande en skrivelse från den 1 april 2026.

Göteborg den 1 april 2026
Göteborgs kommunstyrelse

Jonas Attenius

Lina Isaksson

Yttrande

Moderaterna, Demokraterna, Liberalerna,
Kristdemokraterna

2026-04-01

6, SLK-2026-00123

Yttrande angående kompletterande uppföljning per december 2025

Yttrandet

Den kompletterande uppföljningen per december 2025 visar tydligt att Göteborgs Stad har betydande brister i styrning, ledning och uppföljning.

Rapporten präglas av återkommande avvikelser, stora skillnader mellan prognoser och utfall samt en otydlig och splittrad uppföljningsstruktur. Det är uppenbart att avvikelser inte fångas upp i tid och att styrningen i stor utsträckning sker i efterhand. En sådan reaktiv styrning är inte tillräcklig för att leda en organisation av Göteborgs Stads storlek och komplexitet.

Särskilt anmärkningsvärt är att det saknas en enhetlig syn på vad som utgör en väsentlig avvikelse. När nämnder gör olika bedömningar försvåras såväl insyn som möjligheten till ansvarsutkrävande. Det innebär i praktiken att problem riskerar att underskattas eller hanteras olika, vilket ytterligare försvagar styrningen.

Samtidigt visar rapporten på konkreta brister i verksamheten. Ej verkställda beslut, anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah samt långa handläggningstider är tydliga tecken på att verksamheten i flera delar inte lever upp till sitt uppdrag. Detta är allvarligt och påverkar både rättssäkerhet och förtroende för kommunen.

Därtill visar rapportens genomgång av löneutvecklingen att minskningen av löneskillnader mellan kvinnor och män har stannat av, vilket väcker frågor om prioriteringar och styrning även inom detta område.

Det samlade intrycket är en organisation där uppföljningen i hög grad är beskrivande snarare än styrande, och där identifierade brister inte i tillräcklig utsträckning leder till tydliga och konsekventa åtgärder. Det saknas en tydlig styrkedja från politiska beslut till genomförande och uppföljning.

Denna utveckling är inte slumpmässig. Den är en konsekvens av en budget och en politisk inriktning som inte ställer tillräckligt tydliga krav på uppföljning, resultat och ansvarstagande.

Vi är övertygade om att utvecklingen hade sett annorlunda ut om budgeten från M, D, L och KD hade antagits. Den byggde på tydligare prioriteringar, skärpta krav på uppföljning och ett starkare fokus på resultat och ekonomisk disciplin.

Göteborgs Stad behöver en styrning som är tydlig, konsekvent och resultatnriktad. Den här rapporten visar att vi inte är där idag.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2026-03-05

Ärendenummer SLK-2026-00123

Handläggare

Anna Jandersson

Telefon: 031-368 03 15

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

Kompletterande uppföljning per december 2025

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Kompletterande uppföljning per december 2025, i enlighet med bilaga 1 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, godkänns och överlämnas till kommunfullmäktige som ett led i uppsikten.
2. Årsrapport 2025 för Keillers Park, i enlighet med bilaga 2 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, godkänns.

Sammanfattning

Den kompletterande uppföljningsrapporten syftar till att förse kommunstyrelsen och kommunfullmäktige med relevant information avseende styrning och uppsikt.

Rapporten kompletterar årsredovisningen 2025 och innehåller frågor av uppsiktskaraktär, avvikelser samt övrig uppföljning av större dignitet där stadsledningskontoret har identifierat att kommunstyrelsen och kommunfullmäktige behöver få övergripande information och lägesbilder. Rapporten innehåller även en redogörelse över utfallet för några av de mest väsentliga kommuncentrala posterna i bokslut 2025. Ett antal bilagor kompletterar rapporten. I dessa ges mer fyllig information av underlag som sammanfattats i rapporten.

Bedömning ur ekonomisk, ekologisk och social dimension

Ärendet bygger på en uppföljning av stadens nämnder och styrelser och av genomförande av fattade beslut och efterlevnaden av styrande dokument. Den ekonomiska, ekologiska och sociala dimensionen får i detta ärende ingen påverkan om inte rapporten föranleder nya beslut. Det finns delar i rapporten där den ekonomiska dimensionen belyses.

Bilagor som ingår i beslutsunderlaget

1. Kompletterande uppföljning per december 2025 inklusive bilagor
2. Årsrapport 2025 Keillers Park

Beskrivning av ärendet

Enligt den fastställda uppföljningsprocessen för 2025 och som ett led i ansvar för uppsiktsplikten redovisas den kompletterande uppföljningen 2025 till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Stadens övergripande uppföljningsarbete syftar både till att tillgodose kommunstyrelsens uppsiktsplikt och att presentera en uppföljning med tillhörande analys av kommunfullmäktiges budget, utpekade prioriterade områden samt uppföljning av andra strategiskt viktiga områden. Denna rapport är ett komplement till Göteborgs Stads årsredovisning 2025 och innehåller frågor av uppsiktskaraktär samt övrig strategisk uppföljning som stadsledningskontoret har identifierat att kommunstyrelsen och kommunfullmäktige behöver ta del av. Rapporten kompletteras med ett antal bilagor. Bland annat inkluderas en fullständig översikt över nämnders och styrelser inrapportering samt analys av utvecklingen inom de övergripande kommunala budgetmålen som är beslutade av fullmäktige.

Magnus Andersson

Eva Hessman

Ekonomidirektör

Stadsdirektör



Kompletterade uppföljning 2025

Göteborgs Stad

Innehållsförteckning

| | |
|---|-----------|
| 1 Inledning | 3 |
| 2 Väsentliga avvikelser | 4 |
| 3 Uppsiktsfrågor | 9 |
| 3.1 Uppföljning av åtgärder med anledning av underskott hos nämnder | 9 |
| 3.1.1 Uppföljning av nämndernas underskott under året..... | 9 |
| 3.1.2 Uppföljning av nämndernas underskott i samband med bokslutet..... | 11 |
| 3.1.3 Nämndernas resultat och prognosutveckling under året i förhållande till periodiserad budget..... | 11 |
| 3.1.4 Nämndernas utfall i förhållande till prognos per augusti samt årets budget avseende investeringsredovisningen | 15 |
| 3.2 Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning..... | 16 |
| 4 Övrig uppföljning | 18 |
| 4.1 Lön och villkor | 18 |
| 4.2 Uppföljning av antal medarbetare per chef | 20 |
| 4.3 Anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah | 21 |
| 4.4 Ej verkställda SoL/LSS-beslut..... | 21 |
| 4.5 Cybersäkerhetslagen..... | 25 |
| 4.6 Keillers Park | 25 |
| 4.7 Redovisning från nämnden för demokrati och medborgarservice av 2025 års uppföljning av Göteborgsförslaget | 26 |
| 4.8 Genomförd ägardialog med Stadshus | 27 |
| 4.9 Avgångsvederlag grundskoleförvaltningen | 27 |
| 4.10 Övrig väsentlig styrinformation styrelser | 27 |
| 4.11 Övrig väsentlig styrinformation nämnder..... | 34 |
| 5 Kommuncentrala poster i bokslut 2025 | 40 |
| 5.1 Uppföljning kommuncentrala budgetposter | 40 |
| 5.2 Personal - och kompetensförsörjningsanslaget..... | 41 |

Bilagor:

1. Information rörande avveckling av Göteborg Energis Forskningsstiftelse
2. Ekonomisk status – Oceana
3. Förvaltningsövergripande lönekartläggning och analys efter löneöversyn 2025
4. Uppföljning av kommuncentrala medel 2025
5. Övrig väsentlig styrinformation nämnder 2025
6. Övrig väsentlig styrinformation styrelse 2025
7. Uppföljning av kommunfullmäktiges mål- nämnder och styrelser 2025

1 Inledning

Inledning

Rapporten är ett komplement till Göteborgs Stads årsredovisning 2025. Rapporten inleds med ett kapitel som redogör för de avvikelser som inkommit från nämnder och styrelser i samband med årsrapporterna för 2025. Därefter följer ett kapitel med uppsiktsfrågor som bland annat innehåller uppföljning av nämnder som uppvisar underskott under 2025. Kapitlet övrig uppföljning innehåller redogörelser som är relevanta för kommunstyrelsen ur ett uppsikts- och styrningsperspektiv. Rapporten innehåller även en redogörelse över utfallet för några av de mest väsentliga kommuncentrala posterna i bokslutet 2025.

2 Väsentliga avvikelser

Under denna rubrik återfinns avvikelser i verksamheten som nämnder och Stadshus rapporterat i sina respektive delårsrapporter. Stadsledningskontoret konstaterar att det i samband med årsredovisningen på nämnder och styrelser görs olika värderingar av vad en väsentlig avvikelse som behöver rapporteras till kommunstyrelsen är. Avvikelseberapporteringen ska ha tydlig koppling till grunduppdraget, utveckling av resultat och viktiga händelser i verksamheten. Stadsledningskontoret fortsätter att föra dialog med förvaltningar och bolag om innehållet i rapporteringen. De nämnder/styrelser som inte har rubriker i detta avsnitt har inte rapporterat in några avvikelser.

Överförmyndarnämnden samt nämnden för demokrati och medborgarservice

Långa handläggningstider inom Göteborgs Stads överförmyndarverksamhet

Demokrati och medborgarservice införde under 2024/2025 ett nytt verksamhetssystem för överförmyndarverksamheten. Nämnden beskriver att införandet blev försenat med följderna att handläggningstiderna har blivit längre än planerat, vilket i sin tur påverkar tiden det tar innan personer som ansökt om ställföreträdare (god man, förvaltare) eller begärt ett samtycke till olika rättshandlingar får beslut i sitt ärende. Det påverkar även genomförandetiden för granskning av årsräkning och när huvudman samt ställföreträdare får beslut om arvode.

Vid delårsbokslut per augusti var andelen granskade årsräkningar följaktligen låg jämfört med tidigare år. Flera åtgärder har vidtagits vilket har förbättrat situationen och vid 2025 års utgång har en återhämtning skett även om andelen färdiggranskade årsräkningar om 75 procent är lägre än vid 2024 års bokslut om 97 procent.

Nämnden för demokrati och medborgarservice

Långa väntetider till budget- och skuldrådgivning

Efterfrågan på budget- och skuldrådgivning är fortsatt hög. Nämnden beskriver att många hushåll har ansträngt ekonomi, att inte få stöd av en budget- och skuldrådgivare kan innebära betydande privatekonomiska problem. Vid årsbokslutet 2025 var väntetiden för bokad rådgivningstillfälle cirka nio veckor vilket förklaras av ett stort antal radsökanden och oplanerad frånvaro. Insatser genomförs för att under våren 2026 nå målet om max fyra veckors väntetid.

Nämnden för intraservice

Staden kan inte använda IT-systemen Adato och Stella

Miljödata, leverantören av IT-stöden Adato och Stella, har utsatts för ett cyberangrepp vilket medfört att Intraservice har fått stänga ner dessa system. IT-stödet har inte kunnat användas av förvaltningar och bolag sedan slutet av augusti vilket har försvårat handläggningen av rehabilitering arbetsskador. Målsättningen är att systemstöden ska kunna nyttjas igen under första kvartalet 2026.

SLK:s bedömning: Begränsad tillgång till IT-stödet kan ha påverkat möjligheten till ett strukturerat rehabiliteringsarbete, ökat administrativ belastning och skapat osäkerhet för chefer och HR, samtidigt som kontinuiteten i pågående ärenden riskerar att påverkas. Av säkerhetsskäl har Intraservice gjort bedömningen att inte öppna IT-stöden.

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning

Införandet av nytt verksamhetssystem stoppas

Som nämnden rapporterade om i delårsbokslutet per augusti har det nyinförda verksamhetssystemet Edlevo uppvisat brister i funktionalitet. Detta har försvårat framtagandet av tillförlitliga och verksamhetskritiska utdata, vilket medfört att nämnden under året haft begränsade förutsättningar att följa verksamhetens kostnadsutveckling, avvikelsetransaktioner samt få ett säkerställt rättvisande ekonomiskt resultat. Nämnden uppger att systembytet inte har påverkat sökande till kursstarter. Nämnden beslutade vid sammanträdet den 3 februari 2026 att införandet av Edlevo stoppas.

Stadsfastighetsnämnden

Obalans i lokalförsörjningen av bostäder med särskild service (BmSS)

Stadsfastighetsnämnden rapporterar att utebliven leverans av platser är en följd av förseningar i projekt. Detta beror i sin tur på detaljplaneändringar, bygglovsförseningar, överklaganden, försenade underlag och svårigheter att hitta lämpliga tomter. Detta innebär en obalans i lokalförsörjningen då nämnden inte kan förse nämnden för funktionsstöd med platser utifrån det behov som finns av bostäder med särskild service. Nämnden för funktionsstöd blir beroende av inhyrningar av externa leverantörer för att kunna verkställa beslut och personer i behov av bostad med särskild service får bo kvar hemma längre eller får sitt behov av bostad tillgodosett i en helt annan geografi än de önskar. Stadsfastighetsnämnden arbetar tillsammans med övriga berörda parter i staden för att förbättra förutsättningarna för lokalförsörjningen.

Idrotts- och föreningsnämnden

Legionella i vattenledningssystemet på Angered Arena

På grund av legionella i vattenledningssystemet på Angered Arena var verksamheten tvungen att stänga under en saneringsperiod. Stängningen varade drygt fyra månader, vilket var längre än planerat och det innebar minskad tillgänglighet för invånarna. Trots avvikelsetransaktioner har dock inte någon minskning av antalet simbesök noterats, men kostnader för konsult, provtagning, sanering och ny utrustning har ökat.

Ny upphandling av entreprenad för simhallar

Efter Sernekes konkurs i januari 2025 genomfördes en upphandling av ny entreprenadaktör för Askim och Kortedals nya simhallar. Upphandlingen överklagades dock, genomfördes på nytt och kontrakt kunde slutligen tilldelas under tredje kvartalet 2025. Ekonomiskt har byggindex ökat sedan ursprunglig kalkyl för simhallarna, vilket tillsammans med omprojekteringar lett till högre anbud i de nya upphandlingarna. Simhallarnas färdigställande beräknas bli försenade drygt ett år. Avvikelsen innebär minskad bassängyta för invånarna fram till mitten av 2027.

Socialnämnderna Sydväst, Hisingen och Centrum

Kostnadsutvecklingen för köp av sociala boenden med anledning av nytt ramavtal

Nämnderna rapporterar att nya ramavtal för sociala boenden trädde i kraft 1 april 2025. Dygnspriserna ökade i snitt med 9,5 procent. För SIS-platser ökade priserna med 16 procent 2025. Prisutvecklingen förklaras främst av marknadsläget och att prisjusteringar för inflation som leverantörerna inte haft möjlighet att justera för under ramavtalsperioden. Finansieringsgapet behöver hämtas hem på andra områden. Socialförvaltningarna arbetar gemensamt för att stärka den egna regin av sociala boenden i staden för att möta de behov som finns och för att säkerställa att de boendeplatser som finns tillgängliggörs snabbare för att minska behovet av externa placeringar.

Brister i vårdkedjan och ökade kostnader för SIS-placeringar och köpta vårdinsatser för barn och unga

Nämnderna rapporterar att vårdavgiften som kommunerna betalar för SIS-placeringar och andra köpta vårdinsatser för barn och unga är hög. Dessutom har Statens institutionsstyrelse (SiS) under lång tid haft köer till sina platser. Konsekvensen av ökade kostnader för köpta insatser är att förvaltningarna behöver finansiera detta genom kostnadsminskningar på andra områden. Dialogen med SIS fortsätter inom ramen för olika nätverk, både regionalt och nationellt. Göteborgs Stad deltar även i en nationell arbetsgrupp ledd av SKR, med syfte att identifiera gemensamma lösningar. På lokal nivå pågår ett utvecklingsarbete tillsammans med funktionsstödsförvaltningen och Drottning Silvias barnsjukhus för att hitta bättre samordnade insatser för barn med komplex problematik. Det kvarstår ändå ett akut behov av fler och bättre anpassade platser för målgruppen. Socialnämnd Sydväst menar att det krävs fortsatt politiskt engagemang och en förstärkt samverkan både med region och stat för att långsiktigt kunna säkra vård och stöd.

Socialnämnden Nordost

Nämndens ekonomiska underskott för perioden

Till följd av ett betydande ekonomiskt underskott har förvaltningen tagit fram två åtgärds paket under året vilket bland annat inneburit färre hembesök, färre avhoppärenden och färre lovaktiviteter.

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

Bristen på familjehem gör det svårare att skapa rätt insats och stödpaket för barn med komplexa behov. Familjehemsenheterna arbetar därför aktivt med att stärka familjehemmen för att minska oplanerade avbrott.

Ökade kostnader för kriminella/avhoppare

Förvaltningen menar att avdelningsöverskridande samverkan har lett till att förvaltningen får kontakt med fler inom målgruppen och kan erbjuda hjälp och stöd. Ärenden som rör avhoppare är även resurskrävande vad gäller köp av verksamhet och handläggarkostnader.

Socialnämnden Sydväst

Försörjningsstödet utveckling

Nämnden rapporterar att ett ökat inflöde av ärenden och att fler personer uppstår försörjningsstöd under en längre period samt högre kostnader påverkar försörjningsstödet.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

Nämnden rapporterar om utmaning i samverkan med regionen i utskrivningsprocessen samt i arbetet med utvecklingen av nära vård. Nämnden har tidigare rapporterat avvikelser i delårsrapport mars respektive augusti.

SLKs bedömning: Stadsledningskontoret bedömer utmaningen som en risk då ingen egentlig avvikelse ännu har uppstått. Nämnden skriver bland annat under vidtagna åtgärder att arbete pågår för att alla aktörer inom förvaltningen ska ha tillgång till det gemensamma kommunikationssystemet SAMSA.

Exploateringsnämnden

Som en väsentlig avvikelse rapporterar exploateringsnämnden att exploateringsverksamheten visar ett negativt kassaflöde för tredje året i rad, vilket påverkar självfinansieringen negativt. Nämndens prognos för de närmast kommande åren bidrar till att målet om exploateringsverksamhetens självfinansiering kommer vara svårt att nå runt år 2027. Förutsättningarna för en positiv självfinansiering försvåras ytterligare runt år 2031 på grund av tidigare stora överskott år 2021 inte längre ingår i underlaget.

Exploateringsnämndens portföljprognos omfattar ett bedömt kassaflöde i projekt som befinner sig i genomförande- respektive planeringsfas. Ett antal stora projekt med omfattande underfinansiering utgör en förklaring till det prognosticerade nettounderskottet. I relation till budgeterade exploateringsnettot innebär prognosen en kraftigt negativ avvikelse, motsvarande -900 miljoner kronor. Avvikelsen förklaras övergripande av bristande marknadsförutsättningar som tar sig uttryck i låg efterfrågan på bostäder och byggbar kommunal mark, innebärande förskjutningar i försäljningar och lägre inkomster. Avvikelsen förklaras även av ett högt kostnadsläge för utbyggnad av allmän plats.

Exploateringsprognos pågående och planerade projekt

| Mnkr | Budget | | | Prognos |
|-----------------|---------------|-----------------|------------|-------------|
| | Inkomster | Utgifter | Netto | Netto |
| Planeringsfas | 10 300 | - 10 800 | -500 | - 1 500 |
| Genomförandefas | 15 200 | - 13 900 | 1 300 | 1 400 |
| Uppdrag | 120 | -150 | -30 | -30 |
| Summa | 25 620 | - 24 850 | 770 | -130 |

Bland vidtagna åtgärder lyfter nämnden vikten av att skärpa styrningen av utgifterna för utbyggnad av allmän plats och understryker behovet av att starta fler projekt som kan bidra positivt till självfinansieringen. En översyn av pågående projekt med stora negativa exploateringsnetton har även påbörjats i syfte att förbättra ekonomin.

SLKs bedömning: Stadsledningskontoret kan inte utläsa av exploateringsnämndens årsrapport i vilken grad som åtgärderna bedöms kompensera för underskottet. Stadsledningskontoret bedömer därför att det finns en risk för de vidtagna och planerade åtgärderna inte är tillräckliga för att kompensera för de bristande marknadsförutsättningarna. Kontoret bedömer att det kommer att krävas större prioriteringar och att de stadsutvecklande nämnderna ser över den ekonomiska riskbenägenheten i stadsutvecklingen.

Exploateringsnämnden ansvarar för det finansiella målet om att exploateringsverksamheten över en rullande tioårsperiod ska vara självfinansierad. Stadsledningskontoret bedömer samtidigt att potentiella bidrag till självfinansieringen är beroende av stadsbyggnadsnämndens och exploateringsnämndens samverkan, ekonomiska överväganden och gemensamma prioriteringar såväl i det taktiska skedet som i plan- och exploateringsprocessen. Stadsledningskontoret efterlyser att detta perspektiv även belyses i stadsbyggnadsnämndens kommande uppföljningar.

Hamn

Försening av projekt Färjelokalisering Arendal/Ytterhamnarna

Göteborgs Hamn rapporterar att arbetet med projektet Färjelokalisering Arendal/Ytterhamnarna och därmed Stena Lines flytt av färjetrafiken från Masthugget

och Majnabbe försenas med cirka 18 månader, till 2031. Förseningen är en följd av att ansökan för hamn- och vattenverksamhet enligt miljöbalken avvisats av Mark- och Miljöödomstolen. Hänsyn har tagits till domstolens beslut och ett förnyat ansökningsförfarande genomförs där Göteborgs Hamn ansöker om tillstånd för vattenverksamhet och Stena Line för hamnverksamhet.

Ny upphandlingsstrategi för projekt Skandiaporten

Göteborgs Hamn beskriver även som väsentlig avvikelse en förändrad upphandlingsstrategi för muddringsarbetena inom farledsprojektet Skandiaporten jämfört med vad som beskrevs i kommunfullmäktiges beslut rörande Göteborgs Hamns hemställan om omdisponering av medel inom ramen för tidigare beslut om farledsfördjupning vid containerterminalen i Göteborgs hamn (KF 2025 handling 161). Den ursprungliga strategin innebar att Sjöfartsverket upphandlade hela muddringsentreprenaden inklusive den del närmast kaj som utgör Göteborgs Hamns ansvar. Inkomna anbud översteg kraftigt Sjöfartsverkets budget. Ett omtag i projektet har därför gjorts där en översyn av muddringsområdenas omfattning genomförts och där den nya upphandlingsstrategin innebär en uppdelning av ansvaret för upphandling av muddringsarbetena mellan Sjöfartsverket och Göteborgs Hamn. Göteborgs Hamns del av projektet följer tidplan med planerad färdigställning i slutet av 2028 och Stadshuset konstaterar att den förändrade upphandlingsstrategin inte innebär någon förändring av den finansiella ansvarsfördelningen i projektet.

Lokaler (Higab-koncernen)

Planerad utfyllnad av Lundbyhamnen avbruten

Älvstranden Utveckling AB rapporterar att bolaget återkallat sin tidigare ansökan om tillstånd till vattenverksamhet enligt miljöbalken för utfyllnad av Lundbyhamnen. Bakgrunden till detta är att stadbyggnadsförvaltningen meddelat att en utfyllnad av hamnen planeras ske först omkring 2050, det vill säga i ett väsentligt senare skede, och att Göteborgs Hamn bedömer att planerade muddringsprojekt inte kan samordnas med utfyllnaden. Nedlagda projektkostnader om cirka 31 miljoner kronor har därmed fått kostnadsföras av bolaget och belastar årets resultat.

Övriga kluster och bolag

Följande punkter har också rapporterats av bolagen som väsentliga avvikelser:

- Försäkrings AB Göta Lejon rapporterar om att avtal med Intraservice i kopplat till DORA-förordningen tecknats men att ett antal avtalsfrågor återstår att lösa för att möta förordningens krav.
- Göteborgs Spårvägar AB (tidigare via Göteborgs Kollektivtrafik AB) lämnar återkommande i sin rapportering om brist på spårvagnar, spårvagnsuppställnings- och depåkapacitet samt brister i spårvägsanläggningen.

För följande kluster och bolag rapporteras inte några väsentliga avvikelser:

Energi (Göteborg Energi-koncernen), Bostäder (Framtidenkoncernen), Näringsliv (Business Region Göteborg AB), Gryaab AB, Renova AB, Grefab, Göteborgs Stads Leasing AB, Göteborgs Kollektivtrafik AB, GS Trafikantservice AB, GS Buss AB, Boplats Göteborg AB och Stadshuset AB.

3 Uppsiktsfrågor

3.1 Uppföljning av åtgärder med anledning av underskott hos nämnder

3.1.1 Uppföljning av nämndernas underskott under året

Ansvar och hantering av uppkomna och prognostiserade negativa avvikelser i förhållande till det ekonomiska målet beskrivs i 16§ och 17§ i Göteborgs Stads *Regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning*.

Av regelverkets 16§ framkommer att:

I de fall uppföljningsarbetet visar på en prognostiserad negativ avvikelse i förhållande till det ekonomiska målet på helårsbasis ska förvaltningschef senast 20 kalenderdagar efter det att avvikelsen konstaterats presentera förslag till åtgärder för nämnden. Om avvikelse i den periodiserade budgeten uppstår ska förvaltningschef motivera och anteckna skälet till att detta inte påverkar helårsprognosen. Åtgärdsförslagen ska vara så utformade att nämnden senast till utgången av innevarande budgetår når en överensstämmelse med det ekonomiska målet.

Av 17§ framgår att:

Nämnd har, efter det att en uppföljningsrapport med negativa avvikelser framlagts för nämnden, 30 kalenderdagar på sig att fatta nödvändiga beslut om åtgärder enligt föregående paragraf. Besluten ska vara så utformade att nämnden senast till utgången av innevarande budgetår når en överensstämmelse med budgeten.

Nedan beskrivs de nämnder som vid något tillfälle under året har lämnat negativa prognoser i förhållande till det ekonomiska målet på helårsbasis. Redogörelsen omfattar även hanteringen av de negativa avvikelserna i form av att ta fram åtgärdsförslag samt vilka resultat de beslutade åtgärderna har haft.

Socialnämnden Hisingen redovisade ett negativt periodutfall mot budget för samtliga perioder under 2025. Till en början lämnades en nollprognos då bedömningen var att ekonomin skulle stabiliseras men i samband med delårsrapport augusti prognostiserades ett underskott på 11 mnkr vilket presenterades för nämnden i september. Då framgick även att arbetet med att ta fram handlingsplaner för en ekonomi i balans pågick. Vid nämndsammanträdet i oktober lämnades dock en ny ekonomisk uppföljning där bedömningen återigen var att ekonomin kommer vara i balans vid årets slut. I förvaltningens beskrivning framgår då att nämnden vid nämndmötet i september fick en muntlig information om möjliga ekonomiska händelser som kunde påverka det ekonomiska resultatet framåt. Stadsledningskontoret kan dock konstatera att utifrån den skriftliga rapporteringen till nämnden framgår det inte vilka ekonomiska händelser som har påverkat förvaltningens beslut att återgå till en nollprognos. Förvaltningen återkom heller inte med förslag på åtgärder för en ekonomi i balans som nämnden skulle besluta om utan gjorde en ny bedömning över ekonomin och eftersom den då bedömdes vara i balans så avbröts framtagandet av handlingsplaner.

Stadsledningskontorets bedömning är därmed att regelverket inte har efterlevts i och med att förvaltningen inte tog fram förslag på åtgärder som presenterades för nämnden i september. Stadsledningskontoret kan även konstatera att för helåret redovisar nämnden

ett negativt resultat och att förvaltningens bedömning om att inte behöva ta fram åtgärder var riskabel. I samband med kompletterande budget oktober beslutade kommunstyrelsen, 2025-11-26 § 910, att Socialnämnden Hisingen bemyndigas att efter eget beslut i nämnd använda upp till 15 mnkr av eget kapital för att hantera nämndens befarade underskott. Stadsledningskontoret kan därmed konstatera att nämnden inte har något underskott att återställa under 2026, men menar samtidigt att regelverket borde ha följts. Stadsledningskontoret kan även konstatera att regelverket nyligen ändrades från att åtgärdsförslag skulle tas fram även vid negativt periodutfall till att endast omfatta negativ prognos. Detta kan ha försenat socialnämnd Hisingens agerande gällande beslut om ekonomin. Stadsledningskontoret konstaterar dessutom att förvaltningen inte har återrapporerat sin hantering av den negativa avvikelsen mot nämndens ekonomiska mål i samband med årsrapporten.

Socialnämnden Nordosts ekonomiska situation har varit ansträngd hela året och vid den första ekonomiska uppföljningen i februari lämnades en negativ prognosavvikelse mot budget. Förvaltningen tog då fram förslag på åtgärder för en ekonomi i balans som nämnden beslutade om på nämndsammanträdet i april samtidigt som förvaltningens bedömning över ekonomin försämrades. Stadsledningskontoret kan konstatera att det inte skedde någon inbromsning av kostnaderna under första halvåret och nämndens negativa avvikelse ökade successivt under året och var som störst i augusti.

Förvaltningen tog då fram nya förslag på åtgärder vilka nämnden fattade beslut om i september samtidigt som man hemställde om att nyttja ytterligare 24 mnkr i eget kapital. Kommunfullmäktige, 2025-03-27 § 135, beviljade nämnden att nyttja upp till 10 mnkr i eget kapital och senare beviljade även kommunstyrelsen, 2025-11-26 § 910, nämnden att nyttja ytterligare 24 mnkr av sitt egna kapital för att täcka årets underskott. Stadsledningskontoret kan konstatera att kostnadsutvecklingen bromsade in för helåret och att nämnden redovisade en negativ avvikelse på 16 mnkr vilken ryms inom beslutet att nyttja eget kapital. Stadsledningskontorets bedömning är att regelverket har följts.

Socialnämnden Sydväst prognostiserade per februari med en negativ avvikelse på 16 mnkr för verksamheten anvisningsboende. Kommunfullmäktige, 2025-03-27 § 135, beviljade nämnden att nyttja eget kapital upp till 16 mnkr för att täcka nämndens kostnader för verksamheten under året. I samband med delårsrapport mars lämnade nämnden en ny bedömning om ett större underskott till följd av andra delar i verksamheten. Förvaltningen hade då även tagit fram förslag på åtgärder för att hantera den nya avvikelsen som nämnden beslutade om. Stadsledningskontorets bedömning är att regelverket har efterlevts och stadsledningskontoret kan konstatera att för helåret redovisar nämnden ett underskott på 13 mnkr vilken ryms inom beslutet att nyttja eget kapital. Stadsledningskontoret konstaterar att förvaltningen inte har återrapporerat sin hantering av den negativa avvikelsen mot nämndens ekonomiska mål i samband med årsrapporten.

Stadsfastighetsförvaltningen lämnade i samband med månadsuppföljning per februari en negativ prognos för året om 10 mnkr. Eftersom nämnden, utifrån underskott 2024, behövde återställa eget kapital med 20 mnkr innebar det ett faktiskt underskott att åtgärda om 30 mnkr. Utifrån den negativa prognosen presenterade förvaltningen förslag på åtgärder. Stadsfastighetsnämnden beslutade, 2025-03-28 § 41, att dels justera prognosen till ett underskott på 20 mnkr, dels att återremittera förvaltningens förslag till

åtgärdsplan för att hantera den justerade prognosen. I delårsrapporten per mars försämrades prognosen ytterligare till ett underskott på 45 mnkr och förvaltningen presenterade då också nya förslag på åtgärder. Stadsfastighetsnämnden beslutade, 2025-04-22 § 76, om åtgärder för att hantera årets prognostiserade underskott om 45 mnkr samt att hemställa till kommunstyrelsen om undantag från skyldigheten att återställa eget kapital från föregående år. I kompletterande budget maj 2025 beslutade kommunstyrelsen 2025-06-11 § 558, att bevilja nämndens hemställan. Stadsledningskontoret konstaterar att åtgärdsplanen som nämnden beslutade om genomfördes och att besparingarna blev något högre än planerat. I kombination med flera andra positiva avvikelser utmynnade det i att stadsfastighetsnämnden i årsbokslutet redovisade ett överskott om 73 mnkr. Stadsledningskontorets bedömning är att regelverket har följts.

3.1.2 Uppföljning av nämndernas underskott i samband med bokslutet

Enligt § 22 i det styrande dokumentet *Göteborg stads regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning ska nämnd*, som i bokslutet redovisar ett negativt eget kapital, i samband med bokslut fatta beslut om åtgärder för att eliminera det negativa egna kapitalet senast till utgången av nästkommande budgetår. Detta gäller även i det fall nämnden vid bokslutet visar sig ha använt mer eget kapital än vad nämnden har rätt att förfoga över. Enligt § 23 i regelverket kan nämnd, som av mycket särskilda skäl inte kan åtgärda ett negativt eget kapital utan alltför stora negativa konsekvenser för verksamheten, ansöka hos kommunstyrelsen om förlängd återställandetid.

Exploateringsnämnden redovisade i bokslutet ett underskott för 2025 på 0,7 mnkr. Nämnden hade ingen rätt att nyttja eget kapital under 2025 och ska därmed, utifrån regelverket, fatta beslut om åtgärder för att under 2026 återställa det egna kapitalet. Stadsledningskontoret konstaterar att Exploateringsnämnden i samband med årsrapport inte fattat beslut om åtgärder för att återställa underskottet utan istället hemställt till kommunstyrelsen om att det egna kapitalet ska återställas i kommande bokslutsberedning. Detta då nämndens uppfattning är att årets underskott, som är hänförlig till oförutsedda saneringskostnader samt förgäveskostnader efter omvandling av citybussprojekt till spårväg, är att betrakta som kommunrisk.

3.1.3 Nämndernas resultat och prognosutveckling under året i förhållande till periodiserad budget

Stadsledningskontoret har tidigare pekat på brister i nämndernas prognoser och de problem det medför när det gäller analys och styrning av stadens ekonomi. Kontoret har även påpekat att det har varit svårt att utifrån nämndernas årsrapporter utläsa vad skillnaden mellan prognoser och helårsutfall har berott på. Av regelverket *Göteborgs Stads regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning § 14* framgår att de prognoser som lämnas ska vara så realistiska som möjligt och utgå från det mest sannolika utfallet utifrån tillgängliga fakta.

Avseende 2025 kan stadsledningskontoret konstatera att nämnderna totalt sett har haft en bättre följsamhet mot lämnade prognoser. I årsbokslutet för 2025 uppgick nämndernas resultat till 767 mnkr, det vill säga drygt 150 mnkr högre än delårsbokslut augusti och cirka 50 mnkr lägre än prognosen per oktober.

Även om följsamheten därmed på en övergripande nivå får betraktas som god ställt i relation till nämndernas totala omsättning så kan stadsledningskontoret konstatera att för vissa nämnder kvarstår problemen med dålig följsamhet mot prognos. Likt tidigare år har ett antal nämnder redovisat försiktiga prognoser under året som förutsatt stora kostnadsökningar under årets sista månader. Samtidigt redovisar några nämnder i årsbokslutet relativt betydande resultatförsämringar i förhållande till de prognoser som lämnats under året.

I de fall stadsledningskontoret noterat större avvikelser mellan lämnade prognoser och resultat vid årets slut så lämnar stadsledningskontoret nedan kort kommentarer per nämnd.

Stadsmiljönämnden har under året successivt skruvat upp bedömningen av årets resultat. I delårsrapporten per mars redovisade nämnden en positiv avvikelse i förhållande till periodens budget med 63 mnkr. Samtidigt lämnade nämnden en prognos för helåret på 12 mnkr. I delårsrapporten per augusti hade avvikelsen mellan utfall och periodens budget vuxit till 118 mnkr. Även om prognosen samtidigt skruvades upp till 47 mnkr förutsatte den således stora kostnadsökningar under årets sista månader. I oktober skruvades prognosen upp ytterligare till 87 mnkr för att i slutändan i årsbokslutet landa på överskott på 152 mnkr. Med tanke på de starka periodutfallen som nämnden redovisade under året menar stadsledningskontoret att nämnden tidigare borde kunnat förutse ett större överskott än vad som lämnades i prognoserna.

Även **Stadsfastighetsnämnden** har under året successivt skruvat upp bedömningen över årets resultat. Året inleddes med prognostiserat underskott och åtgärdsplan för att få ekonomi i balans för att i slutändan landa på ett överskott för året på 73 mnkr. Stadsfastighetsnämnden förklarar i huvudsak överskottet med att åtgärderna fick något större effekt än planerat samt att det milda och snöfattiga vädret har lett till lägre kostnader för både el, uppvärmning och tillsyn och skötsel. Kontoret ser positivt på hur stadsfastighetsnämnden hanterade den besvärliga ekonomiska situation i inledningen av året och konstaterar att överskottet till stor del uppstod utifrån förutsättningar som nämnden inte har rådighet över. Samtidigt har kontoret svårt att fullt ut förstå den stora skillnaden, på drygt 50 mnkr, mellan lämnad prognos per oktober och årets utfall.

Kretslopp- och vattennämnden budgeterade ett resultat för året på 62 mnkr för att återställa underskott från tidigare år. I bokslutet redovisade nämnden ett resultat på 198 mnkr, det vill säga ett överskott i förhållande till budget med 136 mnkr. Merparten av överskottet uppstod inom Vatten och avloppsverksamheten. Nämnden förklarar överskottet med bland annat lägre kostnader för personal, entreprenader, konsulttjänster och kapitaltjänster. Milt väder och låg nederbörd medförde därutöver lägre akuta insatser samt lägre energikostnader. Nämnden har under hela året i sina prognoser lyft ett förväntat överskott i förhållande till budget, dock inte på den nivå som det i slutändan blev. Avvikelsen i förhållande till den prognos som nämnden lämnade i augusti är cirka 90 mnkr. Stadsledningskontoret har svårt att fullt ut förstå den stora skillnaden, mellan lämnad prognos per augusti och årets utfall.

Stadsledningskontoret noterar att några nämnder under 2025 istället har haft en ovanligt hög kostnadsnivå under de sista månaderna på året vilket inneburit att den lämnade prognosen per oktober pekade på ett större förväntat överskott i förhållande till budget än

vad resultatet blev vid årets slut. Nedan lämnar stadsledningskontoret kort kommentarer per nämnd.

Förskolenämnden har redovisat positiva periodavvikelser mot budget hela året. I delårsrapport augusti redovisade nämnden en positiv avvikelse i förhållande till periodens budget med 134 mnkr. Samtidigt lämnade nämnden en prognos för helåret på 120 mnkr. Även i prognosuppföljningen per oktober lämnade nämnden en bedömning om 120 mnkr i överskott vid årets slut men resultatet i samband med årsbokslutet blev 50 mnkr. Nämnden beslutade i samband med delårsbokslutet i augusti om en förhöjd barnpeng utifrån att andelen yngre barn blivit lägre än bedömningen i samband att barnpengen fastställdes och nämnden gav även direktören i uppdrag att verka för att den förhöjda barnpengen skulle användas till att få ner barngruppernas storlek och öka personaltätheten med syfte att förbättra personalens arbetsmiljö och barnens trygghet samt att täcka engångskostnader som bidrar till ökad kvalitet och jämlikhet inom förskolan. Förskolenämnden rapporterar att medel använts till inköp av pedagogiskt material för att utveckla lärmiljöer, investeringar i nya möbler och digitala verktyg, upprustning av förskolegårdar samt åtgärder för ökad trygghet både inomhus och utomhus. Stadsledningskontoret kan konstatera att nämndens kostnader under oktober-december varit ovanligt höga till följd av de engångsinsatser som genomförts i verksamheten och att resultatet blev cirka 70 mnkr lägre än den ekonomiska bedömningen som lämnades till kontoret vid prognosuppföljningen per oktober. Stadsledningskontoret har svårt att fullt ut förstå den stora skillnaden, mellan lämnad prognos per augusti och årets utfall.

Grundskolenämnden redovisade en positiv avvikelse i förhållande till periodens budget med 127 mnkr i samband med delårsrapport augusti och lämnade då en positiv prognosavvikelse om 50 mnkr. Vid prognostillfället per oktober justerades prognosen till ett överskott om 100 mnkr vid årets slut. Resultatet för året landade på 73 mnkr vilket inte är en jättestor avvikelse mot oktoberprognosen i förhållande till nämndens omslutning men stadsledningskontoret kan konstatera att det uppstått sena överenskommelser om avgångsvederlag om knappt 20 mnkr som belastat resultatet. Se även avsnitt 4.9 för mer information.

Även **nämnden för funktionsstöd** redovisade en högre positiv prognostiserad avvikelse per oktober än vad resultatet vid årets slut landade på. Differensen mellan resultatet på 95 mnkr och den positiva prognosen per oktober på 130 mnkr är 35 mnkr. Nämnden uppger i månadsuppföljningen per oktober att det finns planerade satsningar på kvalitet, arbetsmiljö och ökad verkställighet vilket kommer innebära ökade kostnader under resterande del av året. Stadsledningskontoret kan konstatera att nämndens nettokostnader under november och december varit högre än under resterande månader tidigare under året och kostnaderna överskridit periodbudgeten vilket lett till ett lägre årsresultat än bedömningen som lämnades i samband med uppföljningen per oktober.

Gällande **äldre samt vård- och omsorgsnämnden** så lämnade även de en högre positiv prognostiserad avvikelse per oktober än vad resultatet vid årets slut landade på. Differensen mellan årsresultatet på 155 mnkr och den positiva prognosen per oktober på 180 mnkr är 25 mnkr. Nämnden har löpande under året rapporterat att det finns fyra identifierade risker som kan påverka prognosen och ekonomin under året. Dessa är avtal

och ersättningar kopplade till Tre Stiftelser som innebär osäkerheter, befolkningsutvecklingen med fler äldre och där det tillgodosedda behovet är lägre i nuläget, in- och utskrivningsprocessen med kostnader för betaldagar som är svåra att förutse samt arbetet med ÄVO 2.0 och verksamhetens förutsättningar som kan innebära initiala kostnader innan verksamheten har växlat om kostnaderna. Stadsledningskontoret kan utifrån nämndens beskrivning kopplat till dessa risker inte bedöma omfattningen och kontoret kan inte heller i årsrapporten utläsa i vilken utsträckning dessa risker har påverkat det slutliga resultatet.

Sammantaget konstaterar kontoret att även om följsamheten mot lämnade prognoser på en övergripande nivå under året varit god så sticker enskilda nämnder ut med relativt stora avvikelser mellan lämnade prognoser per augusti, oktober och redovisat utfall i årsbokslutet. Kontoret konstaterar vidare att bristande prognoser försvårar styrning både på lokal och central nivå och att det är centralt att bibehålla ett högt förtroende för de ekonomiska bedömningarna genom att följa regelverkets krav på genomarbetade prognoser som bygger på tillgängliga fakta.

Nämndernas resultat i förhållande till prognos och periodiserad budget augusti - driftredovisning

| Nämnd | Avvikelse periodiserad budget jan-aug (mnkr) | Prognos helår aug (mnkr) | Prognos helår okt (mnkr) | Resultat helår (mnkr) |
|---|--|--------------------------|--------------------------|-----------------------|
| Arkivnämnden | 3 | 2 | 2 | 4 |
| Exploateringsnämnden | 12 | 15 | 10 | -1 |
| Förskolenämnden | 134 | 120 | 121 | 50 |
| Grundskolenämnden | 127 | 50 | 100 | 73 |
| Idrotts- och föreningsnämnden | 26 | 5 | 4 | 4 |
| Inköp- och upphandlingsnämnden | 16 | 17 | 19 | 17 |
| Kommunledningen | 13 | 20 | 23 | 22 |
| Kretslopp och vattennämnden | 113 | 112 | 166 | 198 |
| Förändring av skuld till abonnent Kretslopp och vattennämnden | -119 | -112 | -166 | -198 |
| Kulturnämnden | 19 | 7 | 8 | 9 |
| Miljö- och klimatinämnden | 4 | 5 | 8 | 10 |
| Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning | 54 | 55 | 76 | 60 |
| Nämnden för demokrati och medborgarservice | 9 | 0 | 2 | 2 |
| Nämnden för funktionsstöd | 90 | 100 | 130 | 95 |
| Nämnden för Intraservice | 40 | 14 | 18 | 7 |
| Revisorskollegiet | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Socialnämnd Centrum | 30 | 30 | 30 | 27 |
| Socialnämnd Hisingen | -13 | -11 | 0 | -4 |
| Socialnämnd Nordost | -39 | -35 | -34 | -16 |
| Socialnämnd Sydväst | 8 | -16 | -6 | -13 |
| Stadsbyggnadsnämnden | 15 | 5 | 8 | 9 |

| | | | | |
|-------------------------------------|------------|------------|------------|------------|
| Stadsbyggnadsnämnden (transfer) | 5 | 3 | 0 | -3 |
| Stadsfastighetsnämnden | 41 | 21 | 19 | 73 |
| Stadsmiljönämnden | 118 | 47 | 87 | 152 |
| Studieförbunden | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Utbildningsnämnden | 10 | 5 | 5 | 12 |
| Valnämnden | 2 | 1 | 2 | 3 |
| Äldre samt vård- och omsorgsnämnden | 145 | 150 | 180 | 155 |
| Överförmyndarnämnden | 12 | 12 | 12 | 18 |
| SUMMA ALLA NÄMNDER | 878 | 622 | 824 | 767 |

3.1.4 Nämndernas utfall i förhållande till prognos per augusti samt årets budget avseende investeringsredovisningen

Även när det gäller investeringsredovisningen har stadsledningskontoret tidigare pekat på brister i nämndernas prognoser då utfallet många gånger kraftigt understigit de prognoser som lämnats under året. Under år 2023 och år 2024 kunde dock en förbättring noteras då träffsäkerheten i nämndernas prognoser på en övergripande nivå var avsevärt bättre än tidigare. År 2024 landande utfallet för helåret 0,4 mdkr under prognosen för helåret.

Under 2025 har träffsäkerheten i nämndernas prognoser på en övergripande nivå återigen varit sämre. I delårsrapporten per augusti uppgick prognosen för nämndernas nettoinvesteringar till 6,1 mdkr. Utfallet för helåret blev 5,0 mdkr vilket därmed innebär en differens på 1,1 mdkr i förhållande till den prognos som lämnades i augusti. Stadsledningskontoret konstaterade redan i delårsrapporten att det ackumulerade investeringsutfallet per augusti gjorde att det skulle krävas en betydande ökning av upparbetningstakten för att nå prognostiserade volymer för året och gjorde utifrån det bedömningen att nämndernas samlade investeringsprognos sannolikt var för optimistisk. Stadsledningskontoret menar att träffsäkerheten behöver förbättras avseende de investeringsprognoser som lämnas av nämnderna under året. Precis som avseende driftsekonomi medför bristande prognoser problem när det gäller analys och styrning av stadens ekonomi.

Kontoret konstaterar också fortsatt att nämnderna är allt för optimistiska och har orealistiska ambitioner i sitt budgetarbete. Årets nettoinvesteringar ligger sammantaget 2,0 mdkr under den budgeterade nettoinvesteringsvolymer vilket innebär en upparbetningstakt på drygt 70 procent. Skillnaderna mellan budget och utfall gör det svårt att på en aggregerad nivå bedöma så väl det långsiktiga upplåningsbehovet samt driftkostnadskonsekvenser. Det riskerar därmed att låsa upp mer resurser än nödvändigt i så väl budgetering på central som lokal nivå.

Sammantaget kan stadsledningskontoret även fortsatt konstatera att nämndernas rapportering inte på ett tillfredställande sätt analyserar och återrapporterar effekterna av att investeringsvolymerna, planering och genomförande skjuts framåt i tid med avseende på avvikelser i planerade leveranser och måluppfyllelse eller hur det påverkar andra verksamheter eller projekt i staden.

| Nämnd, Nettoinvestering | Utfall jan-aug (mnkr) | Prognos helår aug (mnkr) | Utfall helår (mnkr) | Budget (mnkr) |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------------|------------------------|------------------|
| Investering | | | | |
| Exploateringsnämnden | -275 | -500 | -445 | -750 |
| Ildrott och föreningsnämnden | -120 | -411 | -297 | -600 |
| Kretslopp och vattennämnden | -658 | -1 331 | -1 010 | -1 600 |
| Stadsfastighetsnämnden | -1 523 | -2 900 | -2 567 | -3 020 |
| Stadsmiljönämnden | -421 | -950 | -706 | -1 050 |
| Summa investering | -2 997 | -6 092 | -5 025 | -7 020 |

3.2 Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning

I delårsrapporten för augusti 2025 rapporterade stadsledningskontoret, inom ramen för kommunstyrelsens uppsikt, nämndens bristfälliga rapportering som en uppsiktsfråga.

Stadsledningskontoret kan konstatera att det i nämndens årsrapport fortsatt saknas beskrivning, analys och redovisning av resultat och effekter för verksamhetens målgrupper. I många fall redovisas årets utfall och en jämförelse med föregående år men målgruppens behov saknas och även slutsatser av vilka åtgärder som gett bra och mindre bra effekter för de nämnden är till för. Ett exempel är i nämndens avvikelse om byte av verksamhetssystem där konsekvensen för kursdeltagare enbart rapporteras vara förändrad inloggning. Samtidigt har det på andra ställen rapporterats om inställd kursstart för 500 kursdeltagare, vilket kan tyda på att behovet för den verksamheten är till för inte har tillgodosetts. Stadsledningskontoret bedömer att nämndens rapportering behöver stärka fokus på kärnverksamhet och den verksamheten vänder sig till.

Stadsledningskontoret kan även konstatera att nämnden har svårigheter att styra sina resurser. Nämnden redovisar ett betydande överskott i förhållande till sin totala budget. Detta sker i ett läge präglad av lågkonjunktur, hög arbetslöshet och ett ökande antal hushåll med försörjningsstöd. Det kan indikera att resurserna inte fullt ut har kommit de verksamheten är avsedd för till del.

Stadsledningskontoret konstaterar vidare att årsrapporten inte innehåller tillräcklig ekonomisk information eller underbyggda analyser för att nämnden ska kunna agera ändamålsenligt. Exempelvis redovisas inte de olika verksamheternas avvikelser var för sig.

Under året har stadsledningskontoret fört dialog med förvaltningen avseende statsbidragsprocessen. Till följd av vakanser bedömer stadsledningskontoret att det finns en osäkerhet kring hur processen omhändertas. Stadsledningskontoret kommer att fortsätta följa frågan.

Stadsledningskontoret kan, utifrån rapportering till nämnden, konstatera att vakanser i förvaltningen även påverkar omhändertagandet av andra processer. Exempel på detta är arbetet med brukarenkätundersökningar, civil beredskap och systematiskt brandskyddsarbete.

I uppföljningen av nämndens internkontrollplan noterar stadsledningskontoret även att förvaltningen redovisar brister kopplade till ovanstående områden. Rapporteringen visar exempelvis att nämnden saknar ett systematiskt arbetssätt samt dokumenterade egenkontroller avseende systematiskt brandskyddsarbete och hantering av risk för hot och våld mot medarbetare och besökare.

Stadsledningskontoret bedömer att nämnden behöver säkerställa den organisatoriska robustheten för att undvika att uppgifter och processer blir för personberoende.

Förvaltningen uppger att det pågår ett arbete med att se över planering- och uppföljning av mål, uppdrag och verksamhet. Stadsledningskontoret fortsätter att följa frågan.

4 Övrig uppföljning

4.1 Lön och villkor

Stadens inriktning för lönebildningen är jämställda och konkurrenskraftiga löner för att långsiktigt klara kompetensförsörjningen både genom att behålla befintlig personal och attrahera ny personal. Genom ett aktivt arbete med lönebildning förbättras möjligheterna att använda lönen som instrument för att både nå verksamhetens mål och även utveckla verksamheten inom ramen för tillgängliga resurser.

Lönebildning i förvaltningarna

Löneöversynen 2025 föregicks av central avtalsrörelse gällande fem av sex centrala löneavtal. Fyra av de nya löneavtalen innehöll ett angivet garanterat utfall i löneöversynen om 3,4 procent. Löneavtalet med Kommunal innehöll ett angivet garanterat löneökningstrymme om 1 000 kronor/medlem inklusive en individgaranti på 600 kronor. I samband med årets löneöversyn fick äldre samt vård- och omsorgsnämnden i uppdrag i kommunfullmäktiges budget att minska löneskillnaderna för de yrkesgrupper som låg sämst till givet det lönepolitiska ställningstagandet (LPS). Denna satsning tillsammans med egna avsatta medel från äldre samt vård- och omsorgsnämnden har bland annat fått som effekt att yrkesgruppen undersköterskor för första gången ligger i fas med nivåerna i LPS.

Utifrån centralt avtalsläge och lokala förutsättningar så blev löneöversynen avseende förvaltningarna uppdelad på flera utbetalningsmånader från maj till november. Retroaktivitet gällde från april. Utfallet för förvaltningarna i löneöversynen 2025 blev i genomsnitt 3,9 procent (avser jämförelse identiska tillsvidareanställda individer mars och april 2025).

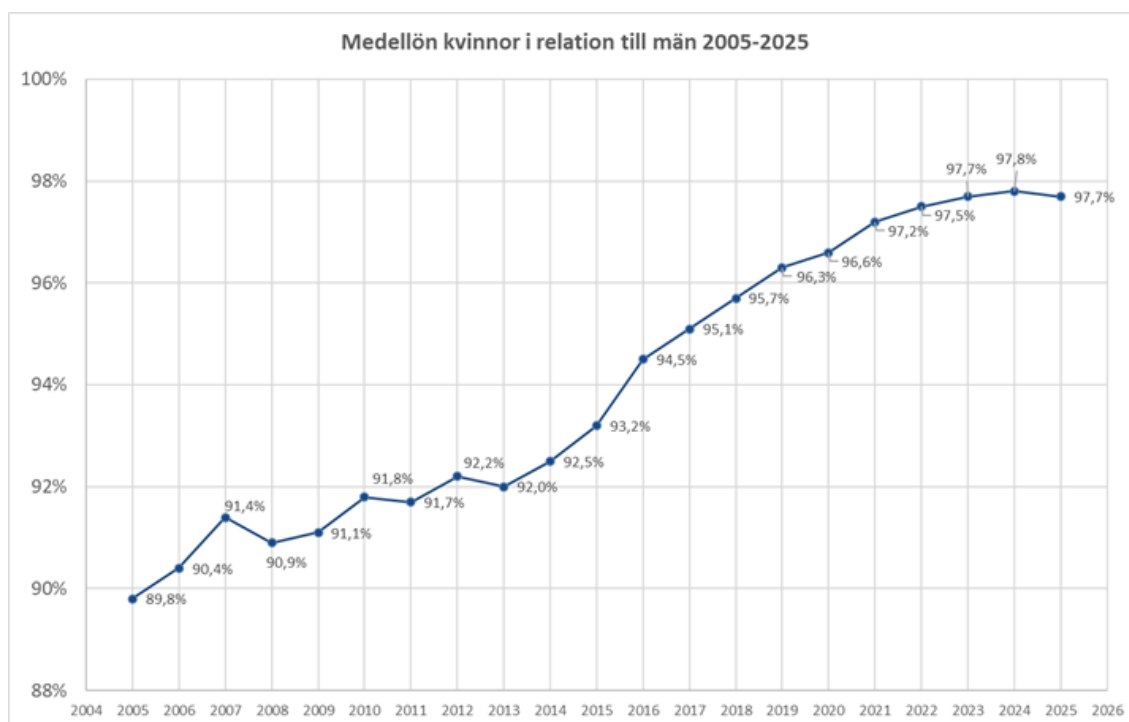
Medlingsinstitutet (MI) bedömer i sin rapport gällande löneutvecklingen i Sverige till och med oktober 2025 att lönerna förväntas ha ökat med 3,6 procent jämfört med oktober 2024 totalt för både offentlig och privat sektor. MI noterar vidare att reallönerna har ökat med 2,7 procent jämfört med samma tidpunkt förra året.

Utfallet i stadens förvaltningar varierar. Resultatet för socialförvaltningarna, förvaltningen för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen (ÄVO), där största delen av stadens välfärdsverksamhet bedrivs, varierar mellan ett utfall om 3,7-5,2 procent. ÄVO står för det högsta utfallet utifrån satsningen på yrkesgrupper som låg sämst till i förhållande till LPS. För de tre förvaltningarna inom förskola och skola var utfallet 3,6 procent för respektive förvaltning. I övriga förvaltningar varierar utfallet i löneöversyn mellan 3,1-3,8 procent. Variationen beror bland annat på satsningar för att kunna behålla och rekrytera personal i konkurrens med andra arbetsgivare främst utanför den kommunala arbetsmarknaden. Noteras bör att en prioritering av en större yrkesgrupp i en mindre förvaltning kan få stort utfall på förvaltningens totala utfall.

Efter avslutad löneöversyn 2025 har löneskillnaderna mellan kvinnor och män ökat marginellt för första gången sedan 2013. Kvinnors medellön uppgår nu till 97,7 procent av männens medellön och motsvarande siffra från förra året var 97,8 procent. Skillnaden har under en tioårsperiod minskat med 4,5 procentenheter, men från 2021 kan noteras att den tidigare relativt snabba utvecklingen avstannat. Tidigare års riktade löneökningstrymmen och jämställdhetsåtgärder har varit positiva för den snabba utvecklingen. Andra bidragande faktorer har varit statliga insatser inom skolans område samt att en större andel kvinnor idag arbetar inom flera tidigare mansdominerade yrkesgrupper med krav på högskoleutbildning.

Medlingsinstitutet (MI) har noterat samma tendens till avstannad utveckling och på senare år ökning av löneskillnaden mellan kvinnor och män även på nationell nivå,

vilket MI har fått i uppdrag att göra en fördjupad analys av.



Bilden visar utvecklingen av kvinnors medellön i relation till mäns medellön under perioden 2005-2025

I den förvaltningsövergripande lönekartläggningen och analysen framgår att vissa löneskillnader avseende likvärdigt arbete mellan förvaltningarna kvarstår. Löneskillnaderna bedöms inte som osakliga då förklaringen är att det finns en marknadspåverkan från privat sektor för yrkesgrupper inom exempelvis teknik. Medlingsinstitutet (MI) konstaterar också att den svenska arbetsmarknaden till stor del är uppdelad så att kvinnor och män arbetar i olika yrken/sektorer med olika löneläge.

Vidare framgår av kartläggningen och analysen att ekonomiska medel som riktas till specifika yrkesgrupper har gett effekt på förvaltningarnas lönestruktur. Arbetet med att åstadkomma lönerelationsförändringar mellan likvärdiga arbeten i olika sektorer bör fortsätta. Prioriteringar behöver främst riktas mot de större yrkesgrupperna inom vård, omsorg och till viss del utbildning, som fortfarande inte når upp till nivåerna i det lönepolitiska ställningstagandet. Detta behöver beaktas i förvaltningarnas lokala budgetarbete. För att uppnå önskvärda lönerelationsförändringar krävs en helhetssyn i stadens förvaltningar där yrkesgrupper som når upp till LPS och inte är utsatta för marknadspåverkan omfattas av en något lägre löneökningstakt. Inför löneöversyn 2025 skulle därför förvaltningar som ville göra satsningar över 3,0 procent för yrkesgrupper av andra skäl än att nå nivåerna i LPS, sända in en handlingsplan till stadsledningskontoret innan beslut. Handlingsplanen skulle innehålla motivering till behovet av satsning. Det var 15 förvaltningar som inkom med handlingsplan och gällande fem av dem så ställde stadsledningskontoret kompletterande frågor via mail eller genomförde muntliga uppsiktsdialoger med förvaltningen.

För mer information om förvaltningarnas handlingsplaner och utfall, se sidan 12-14 i bilaga *Förvaltningsövergripande lönekartläggning och analys efter löneöversyn 2025*.

Lönebildning i stadens bolag

Stadens övergripande inriktning avseende lön och villkor omfattar även stadens kommunala hel- och majoritetsägda ägda bolag. Medan kommunens förvaltningar gemensamt, såsom en arbetsgivare, är medlem i SKR är varje bolag för sig som enskild

arbetsgivare och juridisk person självständig medlem i den arbetsgivarorganisation som är relevant för respektive bolag. Göteborgs Stad har för närvarande cirka 30 hel- eller majoritetsägda bolag som utgör arbetsgivare och de finns idag organiserade utifrån bransch inom fem olika arbetsgivarorganisationer (Sobona, Fastigo, Sveriges Hamnar, Visita och Svensk Scenkonst). Härigenom har bolagen bland annat olika centrala och lokala kollektivavtal, löneavtalskonstruktioner och innehåll, avtalslöptider samt fackliga parter. Utformningen skiljer sig åt såväl mellan bolagen som i jämförelse med kommunen.

Under 2025 genomfördes bolagens enskilda löneöversyner med utgångspunkt i de löpande centrala avtalen utan några större särskilda avvikelser. Den samlade uppföljningen av utfall i bolagens löneöversyner 2025 visar på en variation mellan bolagen på 2,9-3,8 procent. Bolagens löneavtal sätts inom ramen för industrins så kallade ”märke” och avtalen är i huvudsak tvåårsavtal som löper ut till omförhandling i och med avtalsrörelsen 2027. De årsvisa utfallen kan påverkas av hur avtalen anvisar hur fördelningar mellan åren ska göras, alternativt hur bolagen väljer att fördela sina utrymmen inom ramen för avtalen. Vissa av bolagens löneavtal har också konstruktioner med utrymmen i kombination med till exempel angivna avsättningar till flexpension vilket kan påverka vilket utrymme som går till ordinarie löneöversyn.

Antalet tillsvidareanställda i bolagssektorn 2025 var ungefär 6 600 och antalet årsarbetare drygt 7 700, med många tidsbegränsat anställda hos bland annat Liseberg och Got Event. Bolagssektorn har i vissa avseenden, liksom stadens förvaltningar, utmaningar med verksamheternas kompetensförsörjning, både utifrån brist på arbetskraft men också gällande förmåga att attrahera och konkurrera om specifik kompetens. Detta ställer bland mycket annat krav på ett kontinuerligt arbete att verka för jämställda och konkurrenskraftiga löner.

Förändringar i villkorsavtalen för förvaltningarna

I samband med den centrala avtalsrörelsen omförhandlades även villkorsavtalen för förvaltningarna, vilket innebar flera omfattande förändringar med ekonomisk effekt för verksamheterna. Det gällde bland annat;

- Höjning av särskilda ersättningar med 3,4 procent från den 1 april, till exempel ersättning för obekvämt arbetstid, vilket främst påverkar verksamheter inom vård och omsorg, men även andra verksamheter där det förekommer arbete på kvällar, nätter och helger.
- Ersättningen fyllnadslön för deltidsanställda tas bort och ersätts med övertidsersättning.
- Ersättning för förskjutet arbetstid utökas från 10 till 14 dagar och förhöjd ersättning ges de första sju dagarna.
- Ersättning för restid börjar utges vid resa till aktivt arbete under beredskap.
- Ersättning för obekvämt arbetstid fredag kväll ändras till att börja gälla redan kl 17.00 i stället för 19.00.

Den 1 april 2026 görs dels en generell höjning av särskilda ersättningar om 3,0 procent, dels en höjning med 30 procent av ersättningen för obekvämt arbetstid natt mot lördag, söndag och helgdag.

4.2 Uppföljning av antal medarbetare per chef

Kommunfullmäktige fattade 2024-06-19, § 253, beslut om ett rekommenderat riktvärde om 25 medarbetare per chef i Göteborgs Stads verksamheter. I samband med årsrapporteringen följer stadsledningskontoret sedan 2024 upp antal medarbetare per chef per nämnd. Uppföljningen hittills har innefattat stadens nämnder, men kommer

framöver även att inkludera styrelserna. Rapporteringen avser första linjens chefer och mätningen görs i november. Årets uppföljning visar på en förskjutning mot färre medarbetare per chef. Det är främst i de nämnder där flera chefer har ett högre antal medarbetare än riktvärdet som det syns en positiv utveckling. Förskolenämnden, nämnden för funktionsstöd, äldre samt vård- och omsorgsnämnden, grundskolenämnden och utbildningsnämnden har under året minskat antal chefer som har medarbetare i de högre intervallerna. Majoriteten av cheferna i dessa nämnder har 31–40 medarbetare med undantag för nämnden för funktionsstöd, där flest chefer har 26–30 medarbetare.

I de fyra regionala socialförvaltningarna har antalet medarbetare per chef ökat något, till följd av att verksamheterna har anställt fler medarbetare under det senaste året. Trots detta har de flesta chefer inte fler än 25 medarbetare. Övriga nämnder ligger i huvudsak under 25 medarbetare, varav majoriteten ligger under 20. Drygt 60 procent av stadens chefer har max 25 medarbetare, vilket är i linje med det rekommenderade riktvärdet.

4.3 Anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah

| Kvartal 3 2025 | Äldreomsorg | IFO/Funktionshinder | Annan verksamhet | Totalt |
|----------------|-------------|---------------------|------------------|-----------|
| Lex Maria | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Lex Sarah | 0 | 2 | 0 | 2 |
| Totalt | 1 | 2 | 0 | 3 |
| Kvartal 4 2025 | Äldreomsorg | IFO/Funktionshinder | Annan verksamhet | Totalt |
| Lex Maria | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Lex Sarah | 1 | 9 | 0 | 10 |
| Totalt | 2 | 9 | 0 | 11 |

Lex Sarah

De anmälningar som har rapporterats under kvartal 3 och 4 rör brister i handläggningen, följsamhet till rutiner och olämpligt bemötande mot klient/brukare. Anmälningarna visar också på brister i kommunikation och dokumentation.

Sammanfattningsvis har de huvudsakliga åtgärderna som verksamheterna planerat och/eller vidtagit med anledning av anmälningarna bland annat avsett avlastning mellan enheter, erbjudande till brukare om annat boende, revidering och uppföljning av rutiner samt egenkontroller. Ett fall har lett till arbetsrättsliga åtgärder.

Lex Maria

Under kvartal 3 och 4 har två anmälningar rapporterats. Båda avser utebliven eller felaktig bedömning av patient på grund av kompetensbrist samt brister i ansvarsfördelning mellan legitimerad personal och omsorgspersonal.

De åtgärder som nämnden planerar eller har vidtagit är bland annat att se över rutiner, förstärka det personcentrerade arbetssättet och öka kompetensen hos legitimerad personal om hälso-sjukvårdsprocessen.

4.4 Ej verkställda SoL/LSS-beslut

Enligt Socialtjänstlagen (SoL) 16 kap 6 h § och Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) 28 h§ är stadens socialnämnder skyldiga att till fullmäktige lämna en statistikrapport över hur många av nämndernas gynnande beslut enligt 4 kap. 1 § SoL och 9 § LSS, som inte har verkställts inom tre månader från dagen för respektive beslut. Nämnderna skall vidare ange vilka typer av bistånd dessa beslut gäller

samt hur lång tid som har förflutit från dagen för respektive beslut.

Statistikrapporten ska även innefatta hur många av nämndernas gynnande beslut som inte har verkställts på nytt inom tre månader från det att verkställigheten avbröts. Rapporteringen ska ske en gång per kvartal.

Tabellerna nedan avser kvartal 3 och 4, 2025.

Ej verkställda beslut enligt SoL

Övervägande delen av de beslut som inte har verkställts inom tre månader avser särskild boendeform för äldre. Majoriteten av de som väntar på ett särskilt boende har fått ett eller flera erbjudanden, men valt att tacka nej. I flera fall på grund av att den enskilde har önskat ett specifikt boende. De fyra regionala socialnämnderna rapporterar om fördröjd verkställighet av beslut om kontaktpersoner och kontaktfamilj. Det beror främst på svårigheter att hitta matchande uppdragstagare.

Ej verkställda beslut enligt LSS

Ökningen av ej verkställda beslut från föregående rapportering bedöms främst bero på en kombination av det säsongsbetonade högre inflödet under våren samt en ökning med 20 procent av nya beslut om daglig verksamhet under halvår 2 2025 jämfört med motsvarande period 2024.

De beslut enligt LSS med fördröjd verkställighet återfinns främst inom daglig verksamhet och bostad med särskild service, BmSS. De orsaker som nämnden för funktionsstöd anger till fördröjd verkställighet inom daglig verksamhet är att arbetstagaren valt utförare utan ledig plats, lämplig plats utifrån behov saknas, hinder för verkställighet hos den enskilde exempelvis hälsoskäl eller att personen inte kunnat nås för dialog. Systematiskt arbete för att stärka behovsförsörjningen pågår. Numera finns möjlighet att erbjuda daglig verksamhet under eftermiddagar och kvällar. Bedömningen är att en sådan verksamhet kommer kunna öppnas under första kvartalet 2026. Målet är att förbättra matchning och utveckla flexibla lösningar som utgår från individens behov.

För cirka hälften av de beslut om BmSS för vuxna som inte har kunnat verkställas uppger nämnden brist på bostäder som orsak. Framför allt avser det bostäder för personer med behov av mycket nära stöd, på grund av komplexa behov som samsjuklighet eller utmanande beteenden. Bristen beror på lokalmässiga förutsättningar men även på kompetensutvecklingsbehov och brukarsammansättning på enheterna som påverkar möjligheten att erbjuda en bostad. Dryg en tredjedel av brukarna som har fått ett erbjudande om bostad har tackat nej eller har specifika önskemål som inte kan infrias i dagsläget. Behovet av fristående BmSS är stort. Förvaltningen samarbetar med exploateringsförvaltningen, stadsfastighetsförvaltningen och stadsbyggnadsförvaltningen med att identifiera tomter för etablering av BmSS i fristående byggnad. Antalet potentiella tomter för BmSS har ökat vilket ger underlag för fler startade förstudier.

Kvartal 4 2025

| | LSS FH | SoL FH | SoL IFO | SoL ÄO | Summa |
|-----------------------|---------------|---------------|----------------|---------------|--------------|
| Socialnämnden Centrum | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 |
| Socialnämnden Sydväst | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 |
| Socialnämnden Nordost | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 |

| | | | | | |
|--|------------|-----------|-----------|------------|------------|
| Socialnämnden Hisingen | 0 | 0 | 15 | 0 | 15 |
| Nämnden för funktionssstöd | 240 | 47 | 0 | 0 | 287 |
| Äldre, samt vård- och omsorgsnämnden | 0 | 0 | 0 | 255 | 255 |
| Summa | 240 | 47 | 30 | 255 | 572 |
| Varav antal beslut med avbruten verkställighet | 77 | 7 | 2 | 0 | 86 |

Kvartal 3 2025

| | LSS FH | SoL FH | SoL IFO | SoL ÄO | Summa |
|--|------------|-----------|-----------|------------|------------|
| Socialnämnden Centrum | 0 | 0 | 10 | 0 | 10 |
| Socialnämnden Sydväst | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Socialnämnden Nordost | 0 | 0 | 10 | 0 | 10 |
| Socialnämnden Hisingen | 0 | 0 | 16 | 0 | 16 |
| Nämnden för funktionssstöd | 241 | 42 | 0 | 0 | 283 |
| Äldre, samt vård- och omsorgsnämnden | 0 | 0 | 0 | 263 | 263 |
| Summa | 241 | 42 | 37 | 263 | 583 |
| Varav antal beslut med avbruten verkställighet | 72 | 10 | 2 | 0 | 84 |

Kvartal 4, LSS per insats

| | Antal | | | | Antal dagar, genomsnitt | | | |
|---|----------|-----|-------|--------|-------------------------|-----|-------|--------|
| | Kvin nor | Män | Annat | Totalt | Kvin nor | Män | Annat | Totalt |
| Bostad med särskild service vuxna | 33 | 47 | 0 | 80 | 677 | 474 | 0 | 518 |
| Korttidsvistelse utanför egna hemmet | 3 | 5 | 0 | 8 | 200 | 194 | 0 | 196 |
| Korttidstillsyn för skolungdom över 12 år utanför det egna hemmet | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 210 | 0 | 210 |
| Personlig assistans | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Daglig verksamhet | 42 | 67 | 1 | 110 | 323 | 305 | 511 | 314 |
| Biträde kontaktperson | 3 | 4 | 0 | 7 | 236 | 245 | 0 | 241 |
| Ledsagarservice | 9 | 17 | 0 | 26 | 356 | 183 | 0 | 243 |
| Avlösarservice i hemmet | 2 | 5 | 0 | 7 | 798 | 229 | 0 | 391 |
| Boende i familjehem eller bostad med | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 274 | 0 | 274 |

| | | | | | | | | |
|--|-----------|------------|----------|------------|------------|------------|----------|------------|
| särskild service för barn eller ungdomar | | | | | | | | |
| Totalt | 92 | 147 | 1 | 240 | 456 | 336 | 0 | 383 |

Kvartal 3, LSS per insats

| | Antal | | | | Antal dagar, genomsnitt | | | |
|---|-----------|------------|----------|------------|-------------------------|------------|----------|------------|
| | Kvinnor | Män | Annat | Totalt | Kvinnor | Män | Annat | Totalt |
| Bostad med särskild service vuxna | 32 | 55 | 0 | 87 | 456 | 452 | 0 | 454 |
| Korttidsvistelse utanför egna hemmet | 6 | 4 | 0 | 10 | 168 | 179 | 0 | 172 |
| Personlig assistans | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Daglig verksamhet | 41 | 61 | 0 | 102 | 346 | 306 | 0 | 322 |
| Biträde kontaktperson | 4 | 5 | 0 | 9 | 157 | 259 | 0 | 214 |
| Ledsagarservice | 5 | 14 | 0 | 19 | 287 | 217 | 0 | 236 |
| Avlösarservice i hemmet | 3 | 8 | 0 | 11 | 524 | 209 | 0 | 295 |
| Boende i familjehem eller bostad med särskild service för barn eller ungdomar | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 266 | 0 | 266 |
| Korttidstillsyn för skolungdom | 1 | 0 | 0 | 1 | 95 | 0 | 0 | 95 |
| Totalt | 92 | 149 | 0 | 241 | 364 | 341 | 0 | 350 |

Kvartal 4, SoL per bistånd

| | Antal | | | | Antal dagar, genomsnitt | | | |
|---|---------|-----|-------|--------|-------------------------|-----|-------|--------|
| | Kvinnor | Män | Annat | Totalt | Kvinnor | Män | Annat | Totalt |
| 1. Särskild boendeform (äldreomsorg, handikappomsorg) | 161 | 75 | 0 | 236 | 364 | 362 | 0 | 363 |
| 2. Korttidsboende/växel | 2 | 9 | 0 | 11 | 182 | 186 | 0 | 186 |
| 3. Hemtjänst | 1 | 1 | 0 | 2 | 177 | 195 | 0 | 186 |
| 4. Boendestöd | 5 | 5 | 0 | 10 | 209 | 154 | 0 | 181 |
| 5. Dagverk./sys.sät | 6 | 7 | 0 | 13 | 172 | 167 | 0 | 169 |
| 6. Kontaktperson | 3 | 6 | 0 | 9 | 170 | 161 | 0 | 164 |
| 7. Kontaktfamilj | 5 | 7 | 3 | 15 | 211 | 237 | 373 | 256 |
| Trygghetslarm | 7 | 5 | 0 | 12 | 183 | 186 | 0 | 184 |
| Ledsagning | 4 | 2 | 0 | 6 | 0 | 180 | 247 | 225 |
| Avlösning i hemmet | 1 | 1 | 0 | 2 | 118 | 155 | 0 | 136 |
| 12. Bostad IFO | 2 | 5 | 0 | 7 | 142 | 174 | 0 | 165 |
| 14. Behandlingshem | | | | | | | | |
| 15. Öppenvårdsverk | 5 | 0 | 0 | 5 | 128 | 0 | 0 | 128 |
| 16. Annat bistånd | 1 | 0 | 0 | 1 | 615 | 0 | 0 | 615 |

| | | | | | | | | |
|---------------|------------|------------|----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Totalt | 203 | 123 | 3 | 329 | 328 | 292 | 373 | 315 |
|---------------|------------|------------|----------|------------|------------|------------|------------|------------|

Kvartal 3, SoL per bistånd

| | Antal | | | | Antal dagar, genomsnitt | | | |
|---|------------|------------|----------|------------|-------------------------|------------|------------|------------|
| | Kvinnor | Män | Annat | Totalt | Kvinnor | Män | Annat | Totalt |
| 1. Särskild boendeform (äldreomsorg, handikappomsorg) | 155 | 80 | 0 | 235 | 333 | 356 | 0 | 341 |
| 2. Korttidsboende/växel | 3 | 8 | 0 | 11 | 125 | 126 | 0 | 126 |
| 3. Hemtjänst | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 103 | 0 | 103 |
| 4. Boendestöd | 7 | 6 | 0 | 13 | 133 | 157 | 0 | 144 |
| 5. Dagverk./sys.sät | 7 | 8 | 0 | 15 | 190 | 165 | 0 | 177 |
| 6. Kontaktperson | 3 | 5 | 0 | 8 | 148 | 98 | 0 | 117 |
| 7. Kontaktfamilj | 7 | 10 | 1 | 18 | 228 | 232 | 379 | 239 |
| 12. Bostad IFO | 1 | 3 | 0 | 4 | 92 | 139 | 0 | 127 |
| Trygghetslarm | 11 | 6 | 0 | 17 | 155 | 188 | 0 | 166 |
| Ledsagning | 6 | 2 | 0 | 8 | 224 | 193 | 0 | 216 |
| Avlösning i hemmet | 1 | 0 | 0 | 1 | 115 | 0 | 0 | 115 |
| Familjehem | 1 | 0 | 0 | 1 | 128 | 0 | 0 | 128 |
| 14. Behandlingshem | | | | | | | | |
| 15. Öppenvårdsverk | 3 | 4 | 0 | 7 | 118 | 118 | 0 | 118 |
| 16. Annat bistånd | 2 | 1 | 0 | 3 | 312 | 312 | 0 | 312 |
| Totalt | 207 | 134 | 1 | 342 | 293 | 279 | 379 | 288 |

4.5 Cybersäkerhetslagen

Intraservice påtalade i augustirapporten att staden inte fullt ut kommer att uppfylla kraven i den nya Cybersäkerhetslagen som trädde i kraft i januari 2026. Stadsledningskontoret kan fortsatt konstatera att det återstår ett arbete för att uppfylla alla krav i den nya lagstiftningen.

4.6 Keillers Park

Parken ingår i stadsmiljönämndens verksamhetsområde. Enligt gåvobrev och stadgar finns särskild styrelse utsedd av kommunfullmäktige bestående av de tre ledamöterna från stadsmiljönämndens presidium. Årlig avrapportering sker i årsrapport och verksamhetsberättelse vilken beslutades av styrelsen 2026-01-28 § 5. Styrelsens uppgift är att förvalta och främja ändamålsenlig användning av Keillers Park. Underhåll och skötsel inkluderar bland annat underhåll och upprustning av trappräcke mellan lekplatsen och Panoramavägen, sanering av klotter samt i samråd med biolog åtgärder kring problem med guldfiskar i dammen. Initiativ för effektivt användande av befintliga resurser och främjande av biologisk mångfald har präglat skötseln under 2025. Träd som har fällt i andra områden där stammen inte kan ligga kvar på sin ursprungliga plats har körts till Keillers park. I första hand är tanken att de ska användas för att med små insatser utveckla upplevelsevärdena i parken. Inom skötseln har fokus också legat på att

utveckla vegetationen genom selektiv röjning. Utmed Panoramavägen har det också anlagts en mindre äng på cirka 200 kvm enligt bilagd verksamhetsberättelse.

4.7 Redovisning från nämnden för demokrati och medborgarservice av 2025 års uppföljning av Göteborgsförslaget

Göteborgsförslaget

Göteborgsförslaget är namnet på Göteborgs Stads e-förslag, där vem som helst kan lägga förslag på hur staden ska utvecklas. Syftet är att tillhandahålla en metod för att förbättra invånarnas möjlighet till delaktighet och inflytande i kommunen mellan de allmänna valen. Genom förslagen kan förtroendevalda och tjänstepersoner få bättre kunskap om och förståelse för vilka frågor som engagerar allmänheten.

Nämnden för demokrati och medborgarservice ansvarar för att administrera och utveckla Göteborgsförslaget samt årligen redovisa en uppföljning till kommunfullmäktige. Nämnden har i årsrapport 2025 (2026-02-04 §7) gjort en åiterrapportering som sammanfattas nedan.

Uppföljning 2025

Under 2025 har totalt 132 göteborgsförslag godkänts och publicerats, av dessa har 26 förslag fått minst 200 röster. Jämfört med 2024 är det en minskning, då godkändes och publicerades 193 stycken göteborgsförslag. Det förslag som har engagerat flest göteborgare under 2025 är ”Säkerställ framtiden för Sandviksbadet på Styrso” med 909 röster.

Sedan starten 2017 har sammanlagt 2 440 göteborgsförslag inkommit, av dessa har 1 653 blivit godkända att publiceras som göteborgsförslag på webben. 370 förslag har fått över 200 underskrifter. 348 göteborgsförslag har behandlats i en nämnd, av dem har 270 förslag fått beslut om att inte genomföras alls, 10 har beslutats att inte genomföras men tas med till kommande budgetplanering och 68 förslag har genomförts delvis eller fullt ut.

Ungefär 85 000 personer har registrerat sig som användare i systemet sedan införandet 2017. För 2025 har cirka 6 100 personer registrerat sig som nya användare. Det är en minskning jämfört med 2024 då 8 500 nya användare registrerades.

Det är en jämn könsfördelning bland de som lämnar göteborgsförslag. Under 2025 var det 53 procent kvinnor och cirka 46 procent män, knappt en procent har angett annan könstillhörighet eller inte svarat på frågan om könstillhörighet. År 2024 var förhållandena omvända, då var fördelningen 48 procent kvinnor och närmare 50 procent män medan 1,5 procent inte svarade eller angav annan könstillhörighet.

Flest förslagslämnare 2025 finns i stadsområde Hisingen följt av Centrum, Sydväst och Nordost.

Nämnden konstaterar att allt fler av förslagen är komplexa att hantera, vilket ofta beror på att förslagen berör den kommunala verksamheten men inte passar in i stadens organisationsstruktur. Det innebär att det behövs ett ännu tydligare samarbete mellan berörda förvaltningar och bolag för att kunna omhänderta förslagen.

Under 2025 har nämnden märkt av en ökning av förslagslämnare som vill lämna in namnunderskrifter på papper. I dagsläget räknas bara digitala namnunderskrifter som lämnats via göteborgsförslagets webb, men i de fall då underskrifter på papper har lämnats in, så har dessa ändå skickats till berörd nämnd för kännedom.

4.8 Genomförd ägardialog med Stadshus

Enligt Göteborgs Stads riktlinje för ägarstyrning ska kommunstyrelsen kontinuerligt planera och genomföra ägardialog med Göteborgs Stadshus AB.

2025 års ägardialog mellan kommunstyrelsen och Stadshus ägde rum den 3 december. Utifrån kommunstyrelsens frågeställningar, som kommunicerats inför ägardialogen, redovisade Stadshus sammanfattningsvis resultaten från de ägardialoger som genomförts under 2025, hur Stadshus under året arbetat med kommunfullmäktiges budgetuppdrag och övriga uppdrag samt vilka frågor Stadshus styrelse bedömer kan komma att lyftas från bolagen för ställningstagande i fullmäktige de närmaste åren.

På dialogen ställde kommunstyrelsens ledamöter frågor kring stadshuskoncernens ekonomi, styrning och hemställan från Störningsjouren. Frågorna besvarades av ordförande Stadshus och VD/vVD för Stadshus.

4.9 Avgångsvederlag grundskoleförvaltningen

Grundskoleförvaltningen tog under år 2025 beslut om 103 överenskommelser om avgångsvederlag till en kostnad om totalt 26,7 miljoner kronor. Merparten av dessa överenskommelser tecknades under december månad. Under 2024 hade förvaltningen totalt 33 överenskommelser om avgångsvederlag.

Grundskoleförvaltningen anger att minskat elevantal och omställningsbehov/arbetsbrist är grundorsaken till att förvaltningen har ökat i antal avgångsvederlag. Merparten av erbjudandena om avgångsvederlag riktade förvaltningen till medarbetare som bedömdes svåra att omplacera. De yrkesgrupper som främst berördes var lärare, elevassistenter och måltidbiträden.

Stadsledningskontoret ser att förvaltningens hantering inte varit i linje med stadens process för omställning och kompetensväxling.

4.10 Övrig väsentlig styrinformation styrelser

Nedan redovisas styrinformation som Stadshuskoncernen bedömt väsentlig för kommunstyrelsen, men som inte definieras som en avvikelse. I detta kan styrinformation som Stadshus själv vill informera kommunstyrelsen om ingå. Styrinformation som bolagen rapporterat men som Stadshus bedömt inte är väsentlig listas i slutet på avsnittet. En fullständig översikt över vad som inrapporterats finns i bilaga till denna rapport.

Energi (Göteborg Energi-koncernen)

Biokraftvärme Rya

Sedan november 2025 är den nya bioångpannan vid Rya i provdrift och producerar värme. Pannan kommer att färdigställas och övertas från leverantören i början av 2026. Investeringen kommer att uppgå till cirka 2,2 miljarder kronor och kommer att göra beroendet av fossil naturgas mindre då fjärrvärmens blir helt förnybar. Anläggningen som också producerar el kommer också att kunna stötta det nationella elsystemet.

Elproduktionskapacitet

Kommunfullmäktige beslutade den 16 oktober 2025 att revidera ägardirektivet till Göteborg Energi AB efter att bolaget hemställt om att investera i elproduktion. Av Göteborg Energi AB:s årsrapport framgår att marknaden för elproduktion kraftigt har försämrats under året. För sol- och/eller vindproduktion bedöms det i nuläget inte finnas förutsättningar för lönsamma investeringar bland annat då prognoser för elbehov

justerats nedåt.

Under november 2025 gav Vattenfall besked om att utökad tilldelning över regionnätet med drygt 420 MW till 2035. Bolaget rapporterar att de aktuella prognoserna över elbehov visar att Göteborg under de närmaste åren utvecklas i en lägre takt jämfört med tidigare bedömningar och kan försörjas med beslutad ny elnätstilldelning från regionnätet. Vattenfalls beslut om utökad tilldelning över regionnätet medför att Göteborg Energi Nät AB återgår till en ordinarie anslutningsprocess där villkorade avtal inte används i normalläget. Dock gäller fortsatt att stadens elförsörjning i huvudsak är beroende av det nationella elsystemet. Bolaget gör bedömningen att det fortfarande är relevant att i rimlig omfattning stärka stadens produktionsförmåga både genom uppgradering av befintlig produktion och uppförande av nya gasturbiner särskilt för att öka beredskapen vid samhällskriser. Tidigare av Svenska Kraftnät planerade upphandlingar rörande ny planerbar elproduktion har i nuläget skjutits framåt i tiden. Investeringsnivån gällande elproduktion bedöms av bolaget i nuläget bli lägre än vad som angavs i hemställan till kommunfullmäktige 2025.

I enlighet med riktlinje för ägarstyrda investeringar konstaterar Stadshuset att vid eventuella framtida investeringar i elproduktion där förutsättningarna väsentligt har förändrats jämfört med de förutsättningar som låg till grund för kommunfullmäktiges ställningstagande bör bolaget på nytt inhämta ett ställningstagande från ägaren.

Elnät och intäktsreglering

I november 2025 fattade riksdagen beslut om propositionen om ändringar i ellagen som lägger grunden för förändrad intäktsreglering för Sveriges elnätsbolag. Energimarknadsinspektionen (Ei) får därmed större frihet att utforma intäktsregleringen utifrån myndighetens expertkompetens och gemensamma EU-regelverk på området. Propositionen behandlar också frågan om lagen om särskilt investeringsutrymme som finns kvar enligt tidigare utformning. Bolaget rapporterar att den dialog som pågått sedan ungefär ett år tillbaka visar att det finns ett stort avstånd mellan elnätbranschen och Ei i delar av propositionen. Bolagets bedömning är att för perioden 2028 – 2031 kommer förändringar ha begränsad effekt men att konsekvenserna blir större efter 2031 då möjligheterna att nyttja lagen om särskilt investeringsutrymme föreslås förändras.

NOVO Energy

Göteborg Energi har utfört sina investeringar och erhållit finansiering av byggnationen från NOVO Energy AB enligt avtal. Efter årsskiftet meddelade NOVO Energy AB att batterifabriksprojektet pausas samt att de har varslat samtliga 75 anställda om uppsägning till följd av avsaknaden av ny teknisk partner. Volvo Cars AB:s intention är att fortsätta utvecklingen av elbilar varför batteriutvecklingen är av central betydelse. NOVO Energy AB söker därför vidare efter en ny teknisk partner som skall möjliggöra batteriproduktion i Göteborg. Bolaget följer kontinuerligt NOVO Energy AB:s utveckling, men har i nuläget inga indikationer på att ingångna avtal inte kommer att hållas.

Information rörande avveckling av Göteborg Energis forskningsstiftelse

Styrelsen i Göteborg Energi AB behandlade den 28 augusti 2025 (GE § 9) ärende rörande information om Göteborg Energis Forskningsstiftelse (Forskningsstiftelsen) avveckling. Avvecklingen sker med anledning av att stiftelsens medel snart är förbrukade.

Av Göteborg Energis handlingar framgår att Forskningsstiftelsens styrelse vill informera kommunfullmäktige om dess avveckling och bakgrunden till stiftelsens beslut. Vidare beskrivs i handlingen kortfattat exempel på stiftelsens insatser och resultat genom åren och dess betydelse genom olika långsiktiga satsningar på hållbara energilösningar och omställning av energisystemet.

Stadshuset konstaterar att Forskningsstiftelsen bildades 1991 efter beslut av styrelsen i Göteborg Energi och med av bolaget tillskjutna medel och det är fråga om en stiftelse med så kallad Egen förvaltning. För en sådan är stiftelsens styrelse ytterst ansvarig för stiftelsen och dess förvaltning varför kommunfullmäktige endast informeras. Handlingarna från Göteborg Energi biläggs föreliggande rapport jämte Stadshus sammanfattning och kompletterande information.

Hamn (Göteborgs Hamn-koncernen)

Nytt koncessionsavtal har tecknats för Bilhamnen

Göteborgs Hamn rapporterar att de utsett Wallenius Wilhelmsen till ny operatör av hamnens fordons- och roroterminal (även kallad "Bilhamnen"). Operatören tar över driften av terminalen i februari 2026 med ett 12-årigt koncessionsavtal.

Ytterligare avtal om nyttjande av logistiktor i Halvorsäng

Göteborgs Hamn rapporterar vidare att avtal tecknats med ytterligare ett företag om nyttjande av logistiktor inom ramen för joint venturet med Castellum.

Bostäder (Framtidenkoncernen)

560 färdigställda bostäder under 2025

Förvaltnings AB Framtiden rapporterar att under 2025 har 560 nya bostäder, varav 433 hyresrätter, 90 bostads- och äganderätter samt 37 nya bostäder genom konvertering, färdigställts. Bolaget har drygt 880 bostäder i produktion och en byggrättsportfölj om 2 514 byggrätter, exklusive byggrätter i delägda bolag i Karlastaden. Bolaget gör bedömningen att kommunfullmäktiges mål om att koncernen ska färdigställa 2 300 bostäder per år från år 2025 inte går att uppnå i närtid. Nuvarande ekonomiska läge med svag konjunktur gör att bolaget bedömer att det är svårt för marknaden att ta emot stora numerärer hyresrätter. Justerade befolkningsprognoser för staden beskrivs därtill skapa större osäkerhet om efterfrågan på sikt. Stadshuset konstaterar att bolagets bedömning om att målet om 2 500 färdigställda bostäder om året från 2025 inte kommer att nås även återspeglas i bolagets 10-åriga investeringsplan där bolaget beskriver att man har en finansiell beredskap för en nyproduktionsvolym om 650 bostäder per år.

Fortsatt bekymmersam situation för Egnahemsbolaget

Förvaltnings AB Framtiden rapporterar att marknaden för Egnahemsbolaget och försäljningen av nyproducerade bostadsrätter fortsatt går trögt. Bolaget beskriver att man noggrant följer marknadsförutsättningarna och att Egnahemsbolaget har, för att överbrygga en tid med svagare försäljning, öppnat för möjligheten att dels hyra ut bostäder på korttidskontrakt och att dels ingå i en hyr/köps-modell.

Stadshuset konstaterar att marknaden för nyproducerade bostadsrätter fortsatt är svag och att någon tydlig vändning på marknaden ser ut att dröja. Förvaltnings AB Framtiden fick 2024-12-12 (§ 537) kommunfullmäktiges uppdrag att, i samverkan med Egnahemsbolaget, bland annat genomlysas Egnahemsbolagets finansiella situation. Förvaltnings AB Framtidens återredovisning av detta uppdrag är för närvarande bordlagt i kommunstyrelsen (ärendenummer SLK-2025-00785). I det aktuella ärendet presenterar Förvaltnings AB Framtiden en prognos för Egnahemsbolagets finansiella utveckling. Denna är starkt beroende av utfallet av ett större projekt och att detta infaller inom viss tid. Stadshuset konstaterade i sitt yttrande över återredovisningen att om en försening i detta projekt eller om andra oförutsedda händelser inträffar kommer det sannolikt att innebära att Egnahemsbolaget kommer att behöva kapitaltillskott för att säkerställa en nivå på eget kapital motsvarande bolagets aktuella riskprofil och storlek.

Mot bakgrund av att ett större underskott redovisas av bolaget för 2025 än som förutsattes i Framtidens återredovisning kan Stadshuset konstatera att bolagets situation förvärrats jämfört med återredovisningens bedömning. Noterbart är att

Egnahemsbolaget ackumulerade förlust för de senaste tre åren är 233 mnkr. Även om bolagets finansiella situation planeras stärkas under 2026 genom en markförsäljning till exploateringsnämnden är det mycket viktigt att noggrant följa bolagets finansiella utveckling under 2026 och framöver och i god tid låta kommunfullmäktige ta ställning tas till bolagets eventuella behov av kapitaltillskott.

Uppskrivning av fastighetsvärde i Bygga Hem i Göteborg AB

Sent i bokslutsarbetet har stadshus uppmärksammat att Bygg Hem i Göteborg AB:s (Bygga Hem) bundna egna kapital förändrats. Bolaget har genomfört en bokföringsmässig uppskrivning av del av bolagets byggrätter i Karlastaden med 51 mnkr. Transaktionen har ökat det egna kapitalet med 40 mnkr. Uppskrivningen har inte haft någon resultat effekt vare sig i bolaget eller i Framtidenkoncernen. Uppskrivningen, som innebär att balansräkningen stärks utan kapitaltillskott, är ovanlig och avviker från praxis i stadshuskoncernen.

Bygga Hem:s situation och behov av åtgärder var förväntad. Kort sammanfattat noterade Stadshus i delårsrapport mars 2025 att Bygga Hem under senare år använts för att genomföra byggrättsförvärv, bland annat gällande Karlastaden och har ett prognosticerat årsresultat för 2025 på -25 mnkr vilket, baserat på utfallet 2024, i allt väsentligt är hänförligt till räntekostnader kopplat till förvärv i Karlastaden. Då bolagets egna kapital per 2024-12-31 uppgick till knappt 33 mnkr konstaterade Stadshus att under förutsättningen att verksamheten i bolaget inte förändras kan Förvaltnings AB Framtiden komma att behöva hemställa till kommunfullmäktige om att lämna kapitaltillskott till bolaget under 2026.

Uppskrivningen har inte föregåtts av en dialog med stadshus men av efterföljande dialog på tjänstepersonsnivå framgår att uppskrivning av fastigheter har skett i de två helägda bolagen i Karlastaden. Vidare framgår av dialogen att styrelsen gjort bedömningen att uppskrivningen inte bedömts vara av principiell beskaffenhet där kommunfullmäktiges ställningstagande behöver inhämtas.

Lokaler (Higabkoncernen)

Varsel lagt som ett led i anpassning av organisationen till nya förutsättningar

Älvstranden Utveckling AB redovisar att bolaget i början av 2026 lagt ett varsel som ett led i bolagets anpassning av sin organisation till bolagets avvecklingsplan, uppdrag och åtaganden framåt. Dialog förs med relevanta förvaltningar i syfte att omhänderta kompetens inom staden.

Näringsliv (Business Region Göteborg AB)

Förändringar inom kluster näringsliv

Business Region Göteborg (BRG) rapporterar att avvecklingen av Johanneberg Science Park är klar samt att bolaget, efter beslut i kommunfullmäktige, har ökat ägarandelen i Lindholmen Science Park som följd av att Chalmers lämnat som delägare. BRG uppger vidare att bolaget kommer att hemställa till kommunfullmäktige om att lämna som delägare i Almi Företagspartner Väst i samband med omstruktureringen av Almi i Västsverige.

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

Status Liseberg Oceana Vattenvärld

Liseberg rapporterar om status rörande ekonomi och juridik gällande återuppbyggnaden av Oceana Vattenvärld. Handlingen från Liseberg biläggs föreliggande rapport.

Efter branden i Oceana i februari 2024 gjordes en granskning av skadeläget av brandingenjör och byggekonom dock med relativt stora osäkerheter. Lisebergs analys

och preliminära bedömningar visade då att det skulle kosta totalt mellan 700 och 800 miljoner kronor (2024 års prisnivå) att färdigställa Oceana varav 570 miljoner kronor avsåg återställande av Oceana och resterande belopp avsåg kvarvarande del av ursprungsinvesteringen samt tilläggsinvesteringar för förbättrat brandskydd, ny glasfiberteknologi och estetik.

Kostnadsprognosen för återställande har per december 2025 enligt bolaget stabiliserats kring 1 027 miljoner kronor jämfört med den ursprungliga bedömningen om 570 miljoner kronor. Liseberg konstaterar att den preliminära värderingen av förstörd egendom var för låg, vilket förklarar en stor del av kostnadsökningen. Dessutom tillkommer valutaeffekter, främst kopplade till vattenattraktionerna samt ökade priser på material och säkerhetslösningar. Det finns fortsatt osäkerhet i kalkylerna men osäkerheten minskar ju längre projektet fortskrider.

Liseberg har i stora drag nekats försäkringsersättning och stämde därför i juli 2025 Trygg-Hansa på 1 020 miljoner kronor, med tillägg för dröjsmålsränta och rättegångskostnader. Summan justeras löpande för att matcha utfall och prognos. Tvisten förväntas pågå under flera år. Domstolen har kallat till muntlig förberedelse i april 2026 och huvudförhandling bedöms sannolikt äga rum under 2027. Baserat på den information som framkommit under Trygg-Hansas skadereglering efter branden samt den inledande fasen i domstolsprocessen bedömer Lisebergs juridiska ombud att det är sannolikt att Liseberg kommer att anses berättigat till försäkringsersättning. Sammantaget gör Liseberg bedömningen att även om bolagets ekonomiska exponering har ökat under planeringen och genomförandet av projektet visar juridiska riskanalyser och processkartläggning att den juridiska riskexponeringen har minskat.

Stadshuset kan konstatera att det råder fortsatt osäkerhet kring försäkringsersättningen och att den juridiska processen är omfattande och förväntas avgöras först om ett par år. I väntan på försäkringsersättning finansieras återuppbyggnaden av Oceana i huvudsak genom Lisebergs egna medel vilket påverkar bolagets ekonomi och finansiella ställning negativt. Stadshuset noterar också att med anledning av löpande värdering av projektets nedlagda kostnader kan ytterligare nedskrivningar i projektet bli nödvändig senare, antingen i samband med att Oceana öppnar, eller i samband med utbetalning av försäkringsersättning.

Delägda bolag

Renovakoncernen - Koldioxidinfångning och användning (CCUS)

Renova har under 2024 hemställt till ägarkommunerna om principiellt ställningstagande till en implementering av så kallade CCUS-teknik på Sävenäs avfallskraftvärmeverk med målsättningen att minska Renovas klimatpåverkan. Hemställan rekommenderade en implementation på en av fyra linjer till 2030 med möjlighet till ytterligare implementation. Alla tio ägarkommuner tog under 2024 ställning till hemställan och sju bifaller och två avstyrker. En av kommunerna tar inte ställning. Inför ett kommande genomförandebeslut för CCUS avser Renovas styrelse att återigen hemställa till ägarkommunerna om deras ställningstagande innan styrelsen fattar beslut. Hemställan beräknas tillsändas ägarkommunerna för ställningstagande i mitten av 2027. Fortsatt rapporteras finansiering och ekonomisk påverkan vara två av de största utmaningarna.

Renovakoncernen - Fastighetsnära insamling

Införandet av fastighetsnära insamling av förpackningar är en pågående stor utmaning för Renova och ägarkommunerna. Viss del av införandet skedde 2024 och 2025 men de stora förändringarna rapporteras ske under 2026. För Renovas del innebär det en kraftig utökning av såväl fordonsflotta som personalstyrka. De största utmaningarna är fortsatt anskaffning av fordon i tid samt personal.

Renovakoncernen – Arbetsmiljö

Efter ett tragiskt dödsfall i slutet av 2024 har Renova arbetat aktivt med att utveckla den fysiska arbetsmiljön för medarbetarna. Arbetsmiljöverkets utredning är avslutad och rekommenderade åtgärder är införda eller under införande. Polisens förundersökning är nedlagd.

Gryaab AB - Ändrad upphandlingsstrategi för Nya Rya

Under 2025 förbereddes genomförande av projektet *Nya Rya* genom en samverkan samverkansentreprenad med en totalentreprenör för programmet. En omprövning under hösten resulterade dock i beslut om att avbryta totalentreprenaden och att i stället driva projektet uppdelat i flera delentreprenader. Detta bedöms ge lägre totalkostnad och vara effektivare utifrån att Gryaab har mycket beställarkompetens för denna sorts projekt. Som en följd av detta har vissa investeringsprojekt relaterade till själva samverkan avslutats och en del av den upparbetade kostnaden har kostnadsförts 2025. Efter avbrytande av totalentreprenaden har omtag gjorts i de delprojekt där projektering påbörjats.

Gryaab AB - Ny Pumpstation

Under 2025 fattade bolagets styrelse beslut om att hemställa om ett principiellt ställningstagande till en investeringsram uppgående till 2,6 miljarder kronor för en ny pumpstation. Ärendet är för närvarande under beredning inför delägarnas kommande hantering av bolagets hemställan.

Gryaab AB - Intern omstrukturering

Bolaget har under 2025 genomfört omstrukturering i ledningsfunktionen och kostnadsfört därmed förknippade omstruktureringkostnader.

Gryaab AB - Förbindelseledning Mölndalsån

I januari 2025 tog styrelsen ett nytt beslut om ekonomisk ram för förbindelseledning Mölndalsån uppgående till 550 miljoner kronor. Investeringen är viktig för att skapa redundans och undvika nödavledning vid höga flöden eller vid underhåll/service.

Göteborgs Spårvägar AB

Antalet vägtrafikolyckor och antalet olyckor med fotgängare rapporteras ha ökat marginellt jämfört med föregående år. Spårvagnstillgängligheten sjunker något bland annat då leveranser av M34 är något försenad. Trafikservicegraden förbättras något bland annat då personalbristen minskat. Framkomlighetsproblem är den orsak som har störst påverkan på trafikservicegraden.

Antalet resor under 2025 ökar med cirka 70 000 resor jämfört med 2024 till 125,5 miljoner resor. En ökad konkurrens från bilresande noteras bland annat då drivmedelsskatter och bensinpriser sjunkit.

Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB

Aktuell situation i bolaget

Efter beslut i kommunfullmäktige i mars 2025 pågår avveckling av det tidigare moderbolaget i kollektivtrafikkoncernen. Bolaget planeras att fusioneras in i Göteborgs Stadshus AB under 2026.

GS Trafikantservice AB

Aktuell situation i bolaget

Under 2025 har uppdrag i verksamheten tillkommit i form av trygghetsvårdar i kollektivtrafiken, ett uppdrag från socialtjänsten Centrum. Under 2025 upphörde avtal rörande bemanning Nils Ericson Terminalen och störningshantering vilket medförde att tio medarbetare lämnade bolaget. Under året vidtogs åtgärder för att anpassa organisationen till den kvarvarande verksamheten.

GS Buss AB

Aktuell situation i bolaget

Bolaget är i enlighet med beslut av kommunfullmäktige i mars 2025 under avveckling och planeras att fusioneras in i Göteborgs Stadshus under 2026.

Efter att kvarvarande avtal har avslutats har nedmontering och saneringsarbeten bedrivits. En miljöutredning genomfördes av extern part i slutet av 2024 och kompletterades med en miljöteknisk markundersökning under maj till juni 2025. Syftet var att undersöka ifall depåområdet var förorenat på ett sätt som skulle kräva en omfattande sanering av marken, vilket inte var fallet.

Boplats Göteborg AB

Något lägre genomsnittlig kötid 2025

Under 2025 har Boplats förmedlat 6 853 lägenheter, vilket innebär en ökning jämfört med de två föregående åren. Detta innebär även att för första gången sedan 2009 har den genomsnittliga kötiden sjunkit något, från 6,9 till 6,8 år.

Göteborgs Stadshus AB

Avyttring av GS Trafikantservice AB

Kommunfullmäktige beslutade den 25 mars 2025 att ge Stadshus i uppdrag att, i första hand, avyttra GS Trafikantservice AB eller relevanta delar av bolaget, och i andra hand, vidta erforderliga avvecklingsåtgärder.

Efter en öppen försäljningsprocess beslutade Stadshus styrelse den 19 januari 2026 att godkänna aktieöverlåtelseavtal avseende avyttringen av GS Trafikantservice AB. Avtalad preliminär köpeskilling inklusive nettokassa, övervärde fordonsflotta och differensvärde mot normaliserat rörelsekapital är cirka 11 miljoner kronor.

Köpare är bolaget Green Wish AB och tillträdet är planerat till den 27 februari 2026 givet uppfyllande av ett antal tillträdesvillkor, däribland godkännande från vissa kunder och myndigheter.

Övrig rapporterad väsentlig koncerninformation

Följande punkter har också rapporterats av bolagen som väsentlig koncerninformation till kommunstyrelsen:

- Higab rapporterar återkommande om de negativa konsekvenserna för bolaget och området av stadsbyggnadsförvaltningens besked om att inget detaljplanearbete kommer att starta för Slakthusområdet inom överskådlig tid.
- Higab rapporterar om att takrenoveringsarbetena rörande Viktoriahuset löper på och att återflytt av verksamheterna planeras med start redan sommaren 2026.
- Got Event rapporterar att Valhallabadets tekniska status och hyresavtalets konstruktion (självkostnadsavtal) utgör en risk i verksamheten.
- Got Event rapporterar om vite för störande vibrationer från Gamla Ullevi och att det råder oklarhet kring konsekvenserna för verksamheten.

Övriga kluster och bolag

För följande kluster och bolag rapporteras inte någon övrig väsentlig koncerninformation till kommunstyrelsen:

Försäkrings AB Göta Lejon, Göteborg Leasing AB och Grefab AB.

4.11 Övrig väsentlig styrinformation nämnder

*I samband med årsrapporten har nämnder haft möjlighet att lämna styrinformation som bedöms är **väsentlig för kommunstyrelsen att ta del av**. Det kan vara frågor som kan komma att få påverkan på nämndens verksamhet, ekonomi eller personal i stort, men som inte definieras som en avvikelse mot nämndens budget eller som framgått i annan del av rapporteringen till kommunstyrelsen. Nedan sammanfattas vad nämnderna rapporterat. Nämnders fullständiga rapportering återfinns i bilaga.*

Stadsbyggnadsnämnden

Ändringar i plan- och bygglagen

Stadsbyggnadsnämnden anger att de ändringar i plan- och bygglagen som nämnden rapporterat om tidigare nu börjat gälla, vilket kommer att påverka flera av deras verksamheter.

Ett omfattande arbete har genomförts på förvaltningen under året för att anpassa verksamheten till förändringarna och utbilda medarbetarna i den samma. Minskad bygglovsplikt betyder att rådgivningen blir än mer viktig samt att eventuella feltolkningar behöver hanteras inom tillsyn. Samma utveckling förväntas för mätuppdrag.

Lagändringarna medför både ökade och minskade intäkter samt varierande kostnader. Den ekonomiska effekten av lagändringarna bedöms uppgå till 23,0 mnkr på längre sikt.

Ökad osäkerhet i omvärlden och ökad ambitionsnivå i säkerhetsarbetet

Det säkerhetspolitiska läget i omvärlden och ett ökande hot i form av cyberattacker, ransomware med mera har inneburit ett ökat fokus på och en skärpt lagstiftning inom säkerhetsområdet. I Göteborgs Stad har ekonomiska resurser för att hantera det förändrade säkerhetsläget avsatts centralt. Nämnden rapporterar att det är svårt för förvaltningen att omprioritera ekonomiska resurser inom befintlig ram för att tillgodose motsvarande behov av resurser på förvaltningsnivå. Därför finns det risk att inom en snar framtid får förvaltningen svårt att leva upp till den lagstiftning som finns inom säkerhetsområdet samt de ökade krav som ställs från staden centralt.

Grundskolenämnden

Uppföljning rättsprocess ansvarsförhållande efter olycka på Sjumilaskolan

Den 2 mars 2022 inträffade en allvarlig fallolycka på Sjumilaskolan då en elev avled. Händelsen har granskats av förvaltningen själv, Skolinspektionen, Arbetsmiljöverket och har också hanterats rättsligt.

Den tidigare rektorn friades 2024 från ansvar i åtal gällande arbetsmiljöbrott men Tingsrätten dömde att Göteborgs Stad skulle betala 1,2 miljoner kronor i företagsbot. Domen överklagades av både staden och åklagaren.

Den 13 november 2025 kom Hovrättens dom i målet. Hovrätten faller Göteborgs Stad till ansvar för arbetsmiljöbrott och ålägger staden att betala en företagsbot om 1,5 miljoner kronor. Hovrätten menar att det är uppenbart att det med ett berg av det här slaget på en skolgård föreligger en risk för att elever skadar sig allvarligt om inte erforderliga skyddsåtgärder vidtas, samt att funktionärer i staden haft kännedom om den risken i det här fallet. Domstolen menar vidare att utredningen i målet visar att det har funnits stora brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet beträffande skolans utomhusmiljö.

I fråga om företagsboten uttalar hovrätten att det beträffande berget inte har funnits en tydlig ansvarsfördelning mellan grundskoleförvaltningen och stadsfastighetsförvaltningen. Med hänsyn till de organisatoriska bristerna har kommunen inte gjort vad som skäligen kan krävas för att förebygga brottet. Därför åläggs kommunen företagsbot. Domen har inte överklagats av staden och företagsboten är betald.

Beslut om skolenhetsförändringar

Utifrån den demografiska utveckling som råder där antalet barn och unga minskar i Göteborg och i stora delar av landet, har grundskolenämnden under hösten tagit ställning till ett antal förslag om enhetsförändringar i områden som bedöms ha överkapacitet på skolplatser. Vissa skolenheter avvecklas och andra skolenheter får ändringar avseende årskurser och stadiindelning. Några av förändringarna genomförs inför läsåret 26/27 och några av förändringarna genomförs till läsåret 27/28.

Stadsledningskontorets kommentar: Grundskolenämnden har givit sin förvaltning i uppdrag att genomföra en förnyad demografisk analys och föreslå en skolenhetsstruktur som blir långsiktigt hållbar. Arbetet ska genomföras i samverkan med fackliga parter, stadsledningskontoret, stadsfastighetsförvaltningen och stadsbyggnadskontoret. I anslutning till detta har kommunstyrelsen givit stadsledningskontoret i uppdrag ett stötta grundskoleförvaltningen.

Inköps- och upphandlingsnämnden

Analysera och följa upp inköp

Inköps- och upphandlingsnämnden lyfter i sin rapport att det är angeläget att i den ordinarie uppföljningsrapportering i staden efterfråga analys av genomförda inköp och dess utveckling utifrån effektivisering samt påverkan på klimatet. Nämnden menar att detta behov är en konsekvens av uppdrag från kommunfullmäktige till samtliga nämnder och styrelser såväl år 2025 som år 2026. De ordinarie uppföljningsrapporternas innehåll regleras bland annat i styrdokument efter beslut i Kommunfullmäktige. Inköps- och upphandlingsnämnden föreslår att uppföljningsrapport per siste augusti efterfrågar analys av nämndernas och styrelsernas utveckling inom inköp.

Stadsledningskontorets kommentar: I samband med kompletteringsbudgeten för mars 2024 beslutade kommunstyrelsen om ny struktur för uppföljning. I ärendet slogs bland annat fast att stadsledningskontoret avser att minska omfattningen på delårsrapport augusti till att i huvudsak motsvara de krav på innehåll som följer av lag och rekommendationer.

Stadsledningskontoret ser kontinuerligt över rapporteringens innehåll för att säkerställa uppsiktsplikten och att väsentlig styrinformation och uppföljning av program, planer och uppdrag når kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Den sammantagna ambitionen de senaste åren har varit att försöka minska stadens administrativa börda, höja kvaliteten och effektivisera arbetsprocesserna i samband med uppföljning och rapportering.

Inför varje uppföljningsrapport värderar stadsledningskontoret vilken uppföljning som ska efterfrågas från nämnder och styrelser utifrån ovan beskrivna kriterier. Det är viktigt att detta arbetssätt fortsätter att gälla för att balansera det samlade uppföljningstrycket i staden.

Kretslopp och vattennämnden

Avfall, dricksvatten och taxepåverkande investeringar

Kretslopp och vattennämnden rapporterar fortsatt kring utbyggnad av förpackningsinsamlingen, förändrad lagstiftning som påverkar avfallsplanen och avfallsverksamhetens omfattning, avfallsbehandling om textilier, matavfall och koldioxidinfångning, dricksvattenförsörjning ur ett regionalt perspektiv, utbyggnad av redundans och ökad kapacitet för avloppsrening på Rya.

Tekniskt vatten

Nämnden rapporterar vidare att utbyggnad av ledningar för tekniskt vatten för kyla mellan Gryaab och NOVO:s, numera Volvo Cars, kommande batterifabrik i Torslanda är klar. Elarbete kvarstår och projektet kommer avslutas första kvartalet 2026. En första fakturering till kund planeras även under första kvartalet 2026. Förvaltningen följer utvecklingen av ny batterifabrik genom dialog med BRG.

Stadsfastighetsnämnden

Brister i arbetssätt inom styrmiljön för lokalförsörjning

Stadens nuvarande styrmiljö för lokalförsörjning infördes successivt 2023 i samband med införandet av den nya organisationen för stadsutveckling. Den nya styrmiljön innebar att ansvaret för lokalförsörjningen fördelades på fler parter, vilket kräver ett aktivt samarbete och samordning. Stadsfastighetsnämnden rapporterar att arbetssätten för samarbete och samordning, där många parter nu ska ingå, inte fullt ut har landat. Under året har även ett gap i styrmiljön avseende övergripande operativ planering identifierats av flera förvaltningar och under kommande år finns ett behov av att gemensamt ta fram en plan för hur detta gap ska överbryggas.

Stadsledningskontorets kommentar: Stadsledningskontoret har träffat direktörerna för de stadsutvecklande förvaltningarna för ett samtal kring det upplevda gapet och kommer följa frågans fortsatta utveckling.

Risk för obalans i lokalförsörjning vård- och omsorgslägenheter

Från 2031 avser äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen i sin uppdaterade lokalbehovsplan att ta höjd för ett behov av cirka 120 nya vård- och omsorgslägenheter årligen. Stadsfastighetsnämnden rapporterar att det i dagsläget saknas konkreta utbyggnads- eller nybyggnadsidéer som motsvarar det framtida behovet, vilket innebär en högre risk för underskott av lägenheter. För att hinna i kapp krävs ett tydligt krafttag, en mer offensiv samordning och ett tydligt skifte i arbetssätt för staden som helhet. Stadsfastighetsnämnden rapporterar att åren 2031 till 2033 bedöms som mest kritiska. Arbete pågår i staden men takten bedöms behöva höjas. Eftersom nya vård- och omsorgsboenden i kommunal regi enligt liggande planering tidigast kan stå klara 2034, behöver andra lösningar eller omprioritering i planeringen övervägas för att hantera det identifierade planeringsunderskottet.

Nämnden för demokrati och medborgarservice samt Överförmyndarnämnden

Ny lagstiftning för överförmyndarverksamheten

I december 2025 lämnade regeringen in propositionen ”Ett ställföreträderskap att lita på”, med nya regler för överförmyndaren. Det övergripande syftet med den nya lagstiftningen är bland annat att åstadkomma en utveckling mot ökat självbestämmande för den som har god man eller förvaltare. Regeringen föreslår exempelvis att utredning

och beslut om otvistiga godmanskap går över från tingsrätten till kommunerna. Lagen förväntas träda i kraft 1 juli 2026.

Förändringarna i lagstiftningen innebär exempelvis behov av uppdaterat reglemente för överförmyndarnämnden på grund av utökat uppdrag, att överförmyndarverksamheten går från att vara beredningsmyndighet till beslutsmyndighet genom att ta över arbetsuppgifter och beslut från Tingsrätten, samt behov av tillfälligt utökat arbete för att ställa om till ny lagstiftning.

Nämnden för demokrati och medborgarservice har sedan 2017 ansvar för överförmyndarnämndens förvaltningsorganisation. Eventuella kommande behov av utökade resurser för att hantera såväl införande av ny lagstiftning som nya krav kommer därför att behandlas av nämnden för demokrati och medborgarservice inom ordinarie budgetprocess.

Nämnden för funktionsstöd

Brister i styrningen av kvalitetsarbete samt tydlighet kring uppföljning och kontroll

I juni 2025 rapporterade media om kvalitetsbrister i ett boende utifrån en lex Sarah-anmälning som gjorts till Inspektionen för vård och omsorg i december 2024. Med anledning av detta gjorde nämnden en extern granskning på en enhet för att få en oberoende bild av de allvarliga brister och missförhållanden som rapporterats om och för att identifiera orsaker och säkerställa att liknande händelser inte upprepas. Förvaltningen fick också i uppdrag att göra interna fördjupade egenkontroller på utvalda enheter. Syftet med de fördjupade egenkontrollerna var att få en bild av nuläget och ta fram förslag på åtgärder för att förhindra brister eller minimera risker samt säkerställa att redan beslutade åtgärder får förväntad effekt.

Den externa granskningen och de fördjupade egenkontrollerna har visat brister i tillämpningen av Socialstyrelsens föreskrift om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete (SOSFS 2011:9) och utmaningar kopplade till kompetensförsörjning. Mot denna bakgrund har förvaltningen tagit fram och påbörjat ett antal åtgärder med syfte att säkerställa efterlevnad av gällande föreskrifter och stärka det systematiska kvalitetsarbetet inom förvaltningen. Den externa granskningen gav också rekommendationer som nämnden i december 2025 gav förvaltningen i uppdrag att omhänderta. Åtgärderna omfattar bland annat förbättrad uppföljning och analys av avvikelser, tydliggörande av rutiner för egenkontroll, och insatser för att stärka kompetens och chefers organisatoriska förutsättningar.

Nämndens bedömning är att styrningen av kvalitetsarbetet har varit otillräcklig med brister i tydlighet kring uppföljning och kontroll. Det systematiska kvalitetsarbetet, i den mening som avses i Socialstyrelsens föreskrift om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete (SOSFS 2011:9) har inte haft tillräckligt tydliga strukturer för ansvar, uppföljning och återkoppling i linjen.

Nämnden för intraservice

Omförhandling av Microsoftavtalet

Nämnden rapporterar att det pågår en omförhandling av stadens avtal med Microsoft vilket kan medföra ökade kostnader för leverantörsavtal och licenser under 2026 i relation till budget.

Internt systematiskt informationssäkerhetsarbete

På Intraservice pågår ett internt arbete med att förbättra det systematiska informationssäkerhetsarbetet vilket även inkluderar vad förvaltningen behöver hantera kopplat till nya Cybersäkerhetslagen. Det utökade uppdraget innebär att förvaltningen har behov av tillkommande finansiering för att kunna genomföra uppdraget. Nämnden planerar att begära medel för detta i kompletteringsbudget under 2026.

Stadsledningskontorets kommentar: Kraven i sig i cybersäkerhetslagen har inte medfört ett utökad uppdrag för Intraservice. Däremot kan tjänsterna behöva vidareutvecklas och det systematiska informationssäkerhetsarbetet behöva stärkas.

Projektet "Översyn fördelningsnycklar och gemensamma kostnader"

Nämnden rapporterar att en översyn av fördelningsnycklar för digitala tjänster som levereras av förvaltningen har gjorts. Parallellt med projektet har Intraservice identifierat en ny riktning i stadens styrning i samband med den uppdaterade riktlinjen för styrning, samordning och finansiering av digital utveckling och förvaltning. Intraservice ser en rörelse från gemensam koncernnytta till nytta för enskilda förvaltningar och bolag. Detta innebär att verksamhetsutveckling av stadens kärnverksamheter med hjälp av digitalisering kan begränsas. Konsekvensen är att färre förvaltningar och bolag använder de gemensamma tjänsterna och att tjänsterna blir dyrare för de som är kvar.

Stadsledningskontorets kommentar: Det finns ingen rörelse från gemensam koncernnytta i ovan nämnda riktlinje utan koncernnyttan ska säkerställas där det finns en sådan, men inte inom områden där den inte finns. Uppdateringen av riktlinjen har i sig inte heller inneburit en ny riktning i stadens styrning annat än tydligare krav på att stadens tilläggstjänster ska nyttjas vid behov. Stadsledningskontoret konstaterar att Intraservice inte har hamnat rätt i sin tolkning av den beslutade riktlinjen från 2023 och bedömer att det är angeläget att de, såsom stadens största leverantör av IT- och digitala tjänster, uppfattar riktlinjens styrning på ett korrekt sätt och följer riktlinjens intentioner i sitt arbete. Riktlinjens ambition är att tjänsterna ska skapa nytta för enskilda förvaltningar och bolag och därmed nyttjas vid behov och möjlighet.

Upphandling av ekonomisystem

Nämnden rapporterar att avtalet med nuvarande leverantör av ekonomisystemet i staden löper ut i september 2028. På grund av bristande konkurrens tog nämnden för Intraservice beslut om att avbryta upphandlingen med syfte att genomföra upphandlingen på nytt. Projektets styrgrupp kommer ta ställning till eventuella justeringar i kravspecifikationen när de fått ökad förståelse för varför leverantörerna valde att inte lämna anbud. Det innebär cirka ett års försening jämfört mot den initiala tidplanen där det bedömdes att ett avtalstecknande skulle kunna ske februari 2027. Förseningen kommer troligtvis innebära ett behov av förlängning av befintligt avtal.

Socialnämnden Sydväst

Nytt hem för vård eller boende

Enligt nämnden står SPINK-Samlad placerings- och inköpsfunktion och Göteborgs stad inför ett växande behov av att såväl förstärka som att utveckla institutionsvården. Det är ökande hög efterfrågan på insatser och behovsbilden präglas av en ökad komplexitet i målgruppen. Det som primärt efterfrågas är insatser för den yngre målgruppen (åtta till tolv år) med komplex problematik inom till exempel neuropsykiatriska funktionsvariationer (NPF) tillsammans med bland annat ångestproblematik, självskadebeteende eller utagerande beteende. Dessa barn och unga bedöms särskilt svåra att hitta en matchande placering. Endast sju procent av den totala kostnaden för

HVB-insats i Göteborgs stad utförs i egen regi.

För att Göteborgs Stad bättre ska kunna möta behoven har en samverkansmodell för ett nytt specialiserat HVB tagits fram av Socialförvaltningen Sydväst och Förvaltningen för funktionsstöd (FFS) tillsammans med Västra Götalandsregionens (VGR) Barn och ungdomspsykiatri (BUP) samt Barnhabiliteringen. Samverkansmodellen innebär att insatser på boendet ska innehålla vård och behandling på plats till barn med komplex problematik från de olika aktörerna istället för att barnet ska behöva besöka olika mottagningar eller hamna "mellan stolarna" utifrån olika intuitioners specialitet. Bedömningen är att största vinsten och nyttan av arbetssättet med samordnade insatser bland annat är kortare tid totalt med insats, kortare vårdtid, färre sammanbrott eller omplaceringar då insatsen blir mer effektiv, effektfull och kvalitativ

Stadsmiljönämnden

Mottagning av anläggningar

Nämnden redovisade i delårsrapport augusti väsentlig styrinformation avseende mottagning av anläggningar från Älvstranden Utveckling AB samt skötsel av enskilda vägar. Informationen är fortsatt väsentlig men nämnden har inte fått till sig någon ny information.

Överprövning av upphandling av serviceresor

Nämnden rapporterar att upphandling av serviceresor 2027 Tjänstepass (fast trafik) annonserades i juni 2025 men att upphandlingen har överprövats. Totalt värde under kontraktstiden (5 år) är 1,6 miljarder kronor.

Valnämnden

Digitala röstkort och moderniserad förtidsröstning

Nämnden rapporterar att Valmyndigheten har beslutat att införa digitala röstkort i valen till riksdag, kommun- och regionfullmäktige 2026. I samband med det inför Valmyndigheten även ny teknik vid förtidsröstning. Den nya tekniken innebär digitala väljarförteckningar och maskinell sortering av förtidsröster. Valmyndigheten har även fått ett regeringsuppdrag att genomföra test av digitala röstlängder i några kommuner i samband med valen 2026. De beslutade förändringarna medför att valadministrationen behöver anpassa och förändra arbetssätten inom flera områden. Denna utveckling kommer ställa helt nya krav på valorganisationen både gällande personal och digital utrustning. I valet 2026 kommer valnämnden överlåta sortering och förvaring av förtidsrösterna till Postnord.

5 Kommuncentrala poster i bokslut 2025

5.1 Uppföljning kommuncentrala budgetposter

De kommuncentrala budgetposterna kan delas in i beredskapsposter för särskilda ändamål, poster som hanteras genom beslut av andra nämnder och styrelser, övriga budgeterade kostnader för särskilda ändamål samt finansiella kostnader och intäkter.

Beredskapsposter för särskilda ändamål

Beredskapsposterna utgörs av allmän reserv (246 mnkr), investeringsrelaterade driftskostnader (26,2 mnkr), beredskap ökade kostnader justeringar enligt finansieringsprincipen (12,4 mnkr) och beredskap fördelning statliga medel schablon (36 mnkr).

Avsatta medel i den allmänna reserven har under året nyttjats med totalt 147,2 mnkr. Reserven har minskats med 50 mnkr till följd av ianspråktagande av eget kapital. 22,4 mnkr upplöstes i kompletteringsbudget feb (KS 2025-03-26 §264 och KF 2025-03-27 §135), 14,9 mnkr upplöstes i kompletteringsbudget maj (KS 2025-06-11 §558 och KF 2025-06-18 §372) och 11,5 mnkr upplöstes i kompletteringsbudget oktober (KS 2025-11-26 §910 och KF 2025-11-27 §491)

Medel för investeringsrelaterade driftskostnader har nyttjats med 8 mnkr. Övriga beredskapsposter har nyttjats i sin helhet.

Poster som avropas genom beslut av andra nämnder och styrelser

Bland de kostnader som hanteras genom beslut av andra nämnder och styrelser har 320 mnkr av budgeterade 399 mnkr avropats. I de fall medel ej avropats eller ej avropats i sin helhet kan det bero på att nämnderna inte haft motsvarande kostnader. Det kan också bero på att nämnderna redovisat överskott och därmed inte haft behov av att avropa kommuncentrala medel för att täcka upparbetade kostnader. I bilaga framgår samtliga budgetposter samt i vilken omfattning dessa har avropats.

Övriga budgeterade kostnader för särskilda ändamål

Nedan ges en kort beskrivning av väsentliga avvikelserna bland övriga budgeterade kostnader för särskilda ändamål.

Indexering infrastrukturella avsättningar (3,5 mnkr) visar en total negativt budgetavvikelse med cirka 9 mnkr. Detta beror framför allt på att kostnader för medfinansiering av Göteborg - Borås avviker i sin helhet, eftersom denna post inte var budgeterad för 2025.

Räddningstjänsten meddelade i augusti en sänkt prognos. I linje med denna prognos uppgick pensionskostnaderna till omkring 68 mnkr i slutet av året, vilket innebär en avvikelse mot budget med cirka 24 mnkr.

Kapitalkostnader (930 mnkr) har nyttjats med omkring 915 mnkr.

Av de 15 mnkr som avsattes för civilt försvar och förmågehöjande åtgärder har 6,8 mnkr nyttjats. medlen har delvis utbetalats till Stadsledningskontoret för personalförstärkning inom kontoret, och delvis till Stadsfastighet för utredningar och åtgärder kopplat till befolkningsskyddsrum, trygghetspunkter, beredskapshöjande ombyggnadsåtgärder samt förstärkt arbete med skyddsrumfrågor.

Stadsledningskontoret kan konstatera att det fortsatt finns en viss tröghet i verksamheter för att komma igång med utredningsåtgärder i diverse beredskapshöjande frågor, och att framdriften redan i beslutade åtgärder är lägre än vad som prognostiserats.

Medel avsatta för arenauppdraget (10 mnkr) har nyttjats med cirka 3,4 mnkr.

Personal och kompetensförsörjning (15,5 mnkr) har nyttjats med 8,5 mnkr.

Pensionskostnader och de interna pensionsavgiften som nämnderna betalar in till kommunen centralt och som en del av personalomkostnadspålägget, avviker totalt positivt mot budget med cirka 170 mnkr.

Finansiella kostnader och intäkter

Koncernbanken redovisar ett överskott på närmare 260 mnkr jämfört med budget. Överskottet förklaras av koncernbankens in- och utlåningsränta som påverkar utfallet positivt.

Övrigt

Arbetsdomstolen fastställde den 20 augusti 2015 att EU:s mödraskyddsdirektiv innebär rätt till bibehållen lön för gravida som förbjuds att arbeta på grund av risker för henne eller barnet mellan perioden 20 augusti 2015 - 19 augusti 2015. Kommunerna är därmed skyldiga att ersätta mellanskillnaden mellan graviditetspenningen från Försäkringskassan och ordinarie lön inklusive fasta tjänstetillägg. Med anledning av detta gjorde kommunen en avsättning om 80 mnkr i bokslutet, vilket påverkar de kommuncentrala posterna negativt.

5.2 Personal - och kompetensförsörjningsanslaget

Personal- och kompetensförsörjningsanslaget har under 2015 finansierat gemensamma insatser inom kompetensförsörjning, chefsförsörjning och stadens arbetsgivarpolitik. Av anslagets 15,5 mnkr har 8,5 mnkr använts. Att inte hela budgeten nyttjats beror främst på lägre genomförandekostnader än planerat, förändrade behov samt att vissa insatser integrerats i ordinarie verksamhet.

Inom arbetet med att stärka Göteborgs Stad som arbetsgivare har samordnade employer branding-insatser genomförts och målgruppsanalyser tagits fram. Analyserna har ökat kunskapen om olika målgruppers förväntningar och därmed möjliggjort mer träffsäker kommunikation. En gemensam introduktion för prao- och lovjobbare har utvecklats för att ge unga en bredare förståelse för stadens uppdrag och yrkesmöjligheter, vilket bidrar till ökad kännedom om staden som arbetsgivare och samtidigt stärker den långsiktiga kompetensförsörjningen.

Inom chefs- och ledarskapsområdet har introduktionsinsatser, grundutbildning för nya chefer, chefscoaching samt ledarskapsprogram genomförts. Insatserna har stärkts genom mentorprogram över förvaltningsgränser och vidareutveckling av digitala utbildningar.

I arbetet med att leda, samordna och följa upp arbetsgivarpolitiken har anslaget bidragit till utveckling och kvalitetssäkring av gemensamma HR-processer samt utbildnings- och utvecklingsinsatser för chefer, HR och fackliga företrädare. Exempel på insatser som genomförts är digital utbildning i kompetensbaserad och normmedveten rekrytering, lärandedialoger och lärlabb.

Inom arbetsmiljö, hälsa och rehabilitering har utbildningar uppdaterats och nytt stödmaterial tagits fram. Insatser för att förebygga och hantera kränkande särbehandling har genomförts genom utbildning i faktaundersökning, grupphandledning och utvecklat stödmaterial.



Information rörande avveckling av Göteborg Energis Forskningsstiftelse

Styrelsen i Göteborg Energi AB behandlade 2025-08-28, § 9 ärende rörande information om Göteborg Energis Forskningsstiftelses (Forskningsstiftelsen) avveckling, vilket sker med anledning av att stiftelsens medel snart är förbrukade.

Av handlingarna från Göteborg Energi AB framgår att Forskningsstiftelsens styrelse genom ärendet vill informera kommunfullmäktige om avvecklingen och bakgrunden till Forskningsstiftelsens beslut. Stadshus har i sin beredning från Göteborg Energi AB inhämtat kompletterande information rörande stiftelsens bakgrund och bildande, vilken återges nedan.

I handlingarna beskrivs Forskningsstiftelsens insatser och resultat genom åren och dess betydelse genom olika långsiktiga satsningar på hållbara energilösningar och omställning av energisystemet. Stiftelsen har varit stödjande i forskning om energisystemet som helhet. Det har inneburit projekt som kopplar ihop el-, fjärrvärme- och transportsektorn för bästa resurseffektivitet och flexibilitet. Stöd har skett med över 102 mkr till 155 olika projekt från bildandet fram till och med 2024. I handlingarna ges även mer ingående exempel på studier och projekt som har haft direkt nytta för Göteborg Energi genom tillämpning eller genom att skapa framförsikt.

Sammanfattningsvis bedöms nu att stiftelsens betydelse för energiforskningen i sig, och nyttan för Göteborg Energikoncernen, ha minskat under senare år. Då inga nya medel tillskjutits från Göteborg Energi AB sedan 2011 och inga nya avsättningar aviserats har stiftelsens styrelse tagit beslut om att avveckla Forskningsstiftelsen.

Stiftelsens återstående medel (cirka 400 tkr) bedöms inte räcka till någon ytterligare forskningsutlysning. Enligt Forskningsstiftelsens beslut används dessa till informationsmaterial om stiftelsens bidrag genom åren och eventuella kvarstående medel doneras till Chalmers tekniska högskola eller annan forskningsinstitution för användning enligt stiftelsens ändamål.

Stiftelsen och dess bakgrund

Forskningsstiftelsen bildades 1991 efter beslut av styrelsen i Göteborg Energi AB och med av bolaget tillskjutna medel. Enligt stiftelselagen, som trädde i kraft 1996, anses den vara en stiftelse med så kallad Egen förvaltning. För en sådan är stiftelsens styrelse ytterst ansvarig för stiftelsen och dess förvaltning. Forskningsstiftelsen är hos länsstyrelsen (tillsynsmyndighet för stiftelser) registrerad som stiftelse med Egen förvaltning. Forskningsstiftelsens styrelse utgörs enligt urkunden av företrädare från Göteborg Energi.

Forskningsstiftelsen har enligt sina föreskrifter till ändamål att *till personer, institutioner eller fonder – statliga eller enskilda – utgiva bidrag till en sådan forskning och sådant utvecklingsarbete, som har eller kan antagas få betydelse för Göteborg Energi AB:s (GE) rörelse. Bidrag må utgivas av stiftelsen endast till personer som är verksamma utanför GE.*

Enligt Forskningsstiftelsens beslut kommer de återstående tillgångarna användas enligt dess ändamål, varefter den kommer avvecklas.

En stiftelse anses enligt stiftelselagen avvecklad när dess tillgångar har förbrukats för sitt ändamål och den har avregistrerats hos länsstyrelsen.

Då Forskningsstiftelsens styrelse enligt stiftelselagen är ytterst ansvarig för stiftelsen och dess förvaltning innebär ärendet om dess avveckling enbart en information till kommunfullmäktige.

STYRELSEPROTOKOLL

Bolag: Göteborg Energi AB
Protokollsnr. 2025/05
Dag: 2025-08-28 **Tid:** 12.30 – 16.50
Plats: Johan Willins Gata, rum Hammarkullen

Närvarande:

Ledamöter
Gunnar Westerling, ordförande
Armand Emre Santa, *t.o.m. p 16*
Anders Åkvist
Fadila Bajraktarevic
Nicklas Attefjord, 1:e vice ordförande
Mats Rahmberg, 2:e vice ordförande
Per Eric Trulsson
Ellinor Karlsson, *t.o.m. p 14*

Suppleanter
Mattias Henriksson, *tjänstgör fr.o.m. p 15*
Adli Abouzeedan, *tjänstgör*

Personalrepresentanter
Helena Grunditz, SACO
Ulf Berndtsson, Vision
Lennart Kramér, Vision

Övriga närvarande
Daniel Stridsman, *pp 1-7*
Markus Eriksson, *p 7*
Daniel Eklund, *pp 7, 10-12, 20*
Emma Gustafsson, *pp 10-11*
Lars Edström, *pp13-14*
Glenn Eliasson, *p 13*
Jennie Sjöstedt, *p 14*
Arto Pitkäniemi, *p 15*
Christofer Åslund, *p 17*

Frånvarande:

Frånvarande
Johan Gente
Henrik Sjöstrand
Abo Moradi
Lovisa Djurklou
Eduard Constantin Neagoe

VD
Per-Anders Gustafsson

Ekonomidirektör
Hedvig Aspenberg

Protokollförare
Anna Maria Dermark Dunér

Diarienummer: 10-2025-0722 9. Ärende: **Avveckling av Forskningsstiftelsen**

Handlingen har varit på förhand utsänd och anses föredragen.

Styrelsen diskuterar och noterar ett skrivfel på sidan 5 i handlingen som korrigeras.

Styrelsen beslutar att

1. Information om avveckling av Göteborg Energis Forskningsstiftelse överlämnas till Göteborgs Stadshus AB för vidare beredning till kommunfullmäktige.

Rätt utdraget i tjänsten intygar


Ann-Jeanette Pihlström

Informationsunderlag

Datum: 2025-08-28

Diarienummer: 10-2025-0722

Handläggare: Ulf Hagman

Telefon: 031-626902

E-post: ulf.hagman@goteborgenergi.se

Till Kommunfullmäktige

Information om avveckling av Göteborg Energis Forskningsstiftelse

Sammanfattning

Göteborg Energis Forskningsstiftelse har bidragit till energiforskning sedan 1992 till gagn för forskningen i allmänhet och Göteborg Energi i synnerhet. Forskningsstiftelsen har stött forskningen på energiområdet med över 102 mkr i 155 projekt från starten fram till och med 2024. Då de ekonomiska medlen snart är förbrukade och inga nya medel tillskjutits från Göteborg Energi AB sedan 2011, har ett beslut tagits i Forskningsstiftelsens styrelse om att inleda en avveckling stiftelsen.

En fortsatt verksamhet skulle innebära att betydande ekonomiska medel skulle behöva tillföras stiftelsen från Göteborg Energi AB, och att en större insats av tid och engagemang också skulle krävas för att ta en tydlig plats i forskningsarenan i Sverige som nu är mer väletablerad än då Forskningsstiftelsen startades.

Forskningsstiftelsens styrelse bedömer att en mer fokuserad och riktad satsning på forskning och utveckling via direkta samarbeten med akademi och industri/näringsliv nu kan vara en mer ändamålsenlig och effektiv väg att gå än att fortsätta med att stödja forskning och utveckling via en stiftelse. Detta då tidsaspekten för energiomställningen och därmed Göteborg Energis verksamhet blir allt viktigare.

Avvecklingsbeslutet innebär att återstående begränsade medel om cirka 400 tkr läggs på ett informationsmaterial om stiftelsens gärning med en kort film och fördjupande artikel/artiklar. Eventuellt återstående medel doneras till akademien för användning enligt stiftelsens ändamål.

Forskningsstiftelsens styrelse vill med detta ärende informera kommunfullmäktige om avvecklingen och bakgrunden till beslutet.

Bakgrund

Göteborgs Energis Forskningsstiftelse, som upprättades 1991, har i princip förbrukat sina ekonomiska medel på forskningsprojekt och andra bidrag enligt ändamålen i stadgarna. Forskningsstiftelsen har stött forskningen på energiområdet med över 102 mkr i 155 projekt fram till och med 2024. Då inga nya medel tillskjutits från Göteborgs Energi AB sedan 2011 och inga nya avsättningar aviserats, så har Forskningsstiftelsens styrelse tagit ett beslut om att avveckla Forskningsstiftelsen.

Omvärlden har förändrats sedan 90-talet då betydligt mindre forskningsmedel fanns tillgängliga för energiforskning. Numera bidrar flera nationella aktörer med stora forskningsinsatser på energiområdet, till exempel Energimyndigheten, Vinnova, Formas med flera. Med EU-inträdet 1995 kom också tillgången till EUs stora forskningsprogram som genom åren har utökats till nuvarande Horizon Europe med stort fokus på energi.

De ekonomiska bidrag till energiforskningen som Forskningsstiftelsen kunnat ge har därmed minskat i betydelse under senare år, även om stiftelsen fortsatt kunnat bidra på ett positivt sätt för till exempel unga forskare som håller på att meritera sig vidare inom områden relevanta för Göteborgs Energi. För att kunna bli mer relevant inom energiforskningen i Sverige så bedöms en årlig utdelning av forskningsmedel om minst 10 miljoner kr per år vara nödvändig.

Möjligheten för enskilda aktörer och bolag som Göteborgs Energi AB att få tillgång till kunskap och forskningsresultat från olika nationella och internationella aktörer har också radikalt förändrats sedan 90-talet tack vare informationsdelningen via webben. Förmågan för alla att hålla sig uppdaterad med forskningsfronten har därmed ökat kraftigt över tid, och nyttan av att ha kanaler till akademi och institut via Forskningsstiftelsen har därigenom blivit mindre.

Sammanfattningsvis bedöms Forskningsstiftelsens betydelse för energiforskningen i sig, och nyttan för Göteborgs Energikoncernen, ha minskat under senare år trots goda insatser från Forskningsrådet och god kvalitet på genomförd forskning.

Forskningsstiftelsens insatser och resultat genom åren

Forskningsstiftelsen har haft en stor betydelse genom sin långsiktiga satsning på hållbara energilösningar och omställning av energisystemet. Stiftelsen har stött forskning om energisystemet som helhet och inte bara som enskilda delar. Det har inneburit projekt som kopplar ihop el-, fjärrvärme- och transportsektorn för bästa resurseffektivitet och flexibilitet.

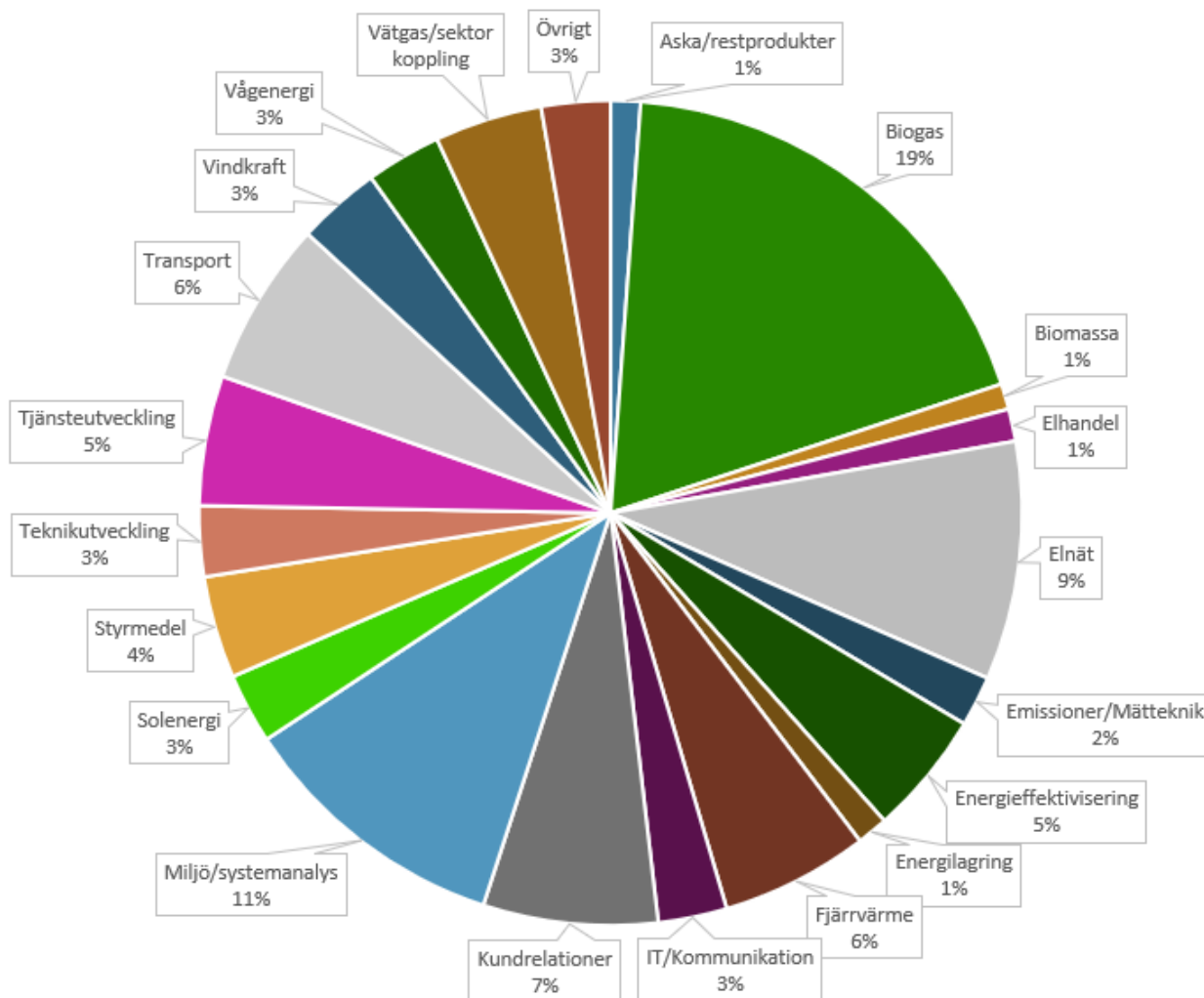
Tidigt på 90-talet gjordes satsningar på projekt kring vind- och solenergi samt energilagring, något som nu är etablerade delar i dagens energisystem. Stiftelsen stödde också en adjungerad professur i fjärrvärmens systemteknik på Chalmers. Under 90-talet gjordes också olika projekt kring tjänsteutveckling och energitjänster som en del i att elmarknaden avreglerades.

Under 00-talet breddades fokuset och satsningar på biogas och transportsektorn samt elnätsteknik blev mer frekventa, men fortsatta satsningar på sol- och vindenergi gjordes också. Även bidrag till forskningen om vågenergi gjordes. Flera projekt hade också kundrelationer, värderingar och tjänsteutveckling som fokus för att fånga vad som var viktigt ur kundperspektivet. Efter hand och under 10-talet ökade satsningarna på miljö- och systemstudier, modellering, och projekt kring sektorkoppling i energisystemet. Även digitalisering och AI tog en större plats under de sista åren.

Man kan i efterhand se att de områden som stiftelsen har beviljat projekt på blivit mer allmänt populära några år senare, dvs att man genom stiftelsens försorg fått en förvarning och den möjlighet till framförsikt som är ett av forskningens syften. Man kan också se att det har varit forskningsinsatser på områden där Göteborgs Energi sedan utvecklat nya affärsverksamheter såsom vindkrafts- och biogassatsningar, även om en stor del av forskningen har varit kopplad till

befintliga affärsintressen såsom fjärrvärme-, elnäts- och energihandels- och teknik/tjänsteutveckling.

Det går av naturliga skäl inte att i detalj beskriva all forskning som utförts men ett sätt visa bredden på forskningen i en överblick på vad som gjorts är att kategorisera och sammanställa de konkreta projekt som genomförts ur ett kostnadsperspektiv i nedanstående figur (nominella kostnader utan uppräknig):



Figur. Kategorisering av genomförda forskningsprojekt med kostnadsmässig andel (nominellt)

Exempel på studier och projekt som har haft direkt nytta för Göteborg Energi genom tillämpning eller genom att skapa framförsikt kan nämnas:

- "Modellering av fjärrvärmesystem", 1999, skapade en modell som kunde beskriva värmelast och returtemperatur i ett fjärrvärmesystem, vilket sedan infördes och användes i princip dagligen på Göteborg Energi för att beräkna tillståndet i fjärrvärmenätet i olika driftfall. Utan en sådan modell skulle planeringsarbetet i ett komplext fjärrvärmesystem i princip vara omöjligt.
- Projektet "Batterier för el- och hybridbilar", 2010, var tidigt ute med vikten av, och begränsningar för batteritekniker, i transportsystemet. Stiftelsen var över huvud taget tidig med batteriforskning och dess betydelse för energisystemet, och i dagsläget är Göteborg Energi involverad i möjligheterna med flexibilitet via batterilösningar t.ex. Vehicles to Grid (V2G).

- Flera projekt under 00- och 10-talet rörde alternativet biogas, med systemstudier, rötningstekniker och termiska processer. Möjligheten med fordonsgas och biogas för industriella processer var ett viktigt område där stiftelsen bidrog, och biogas kommer vara ett viktigt komplement till elektrifiering i energiomställningen.
- "Framtida svenska el- och värmesystem", 2012, studerade påverkan på Göteborgs elnät om stora volymer plug-in-hybridbilar integreras med energiförsörjningssystemen långt innan elbilar fått storskaligt genomslag på bilmaknaden. I dagsläget är tjänster till fastighetsägare för laststyrning och optimering något som är allmänt använt.
- "Green IT Homes", 2012, syftade till att skapa miljömedveten beteendeförändring och minska energiförbrukning i hemmen via visualisering via en app på mobilen – något som har kommit att bli en självklarhet för dagens kunder.
- "Prediktiv tillståndsbedömning av kablar i elnät", 2023, utvecklade en maskininlärningsmodell med hög träffsäkerhet för felbedömning av elnätskablar som nu används i underhållsplaneringen. AI-modeller kommer få en ökad tillämpning i underhållet av energisystemen framåt.

Ett särskilt fokus för Stiftelsen under de senare åren har också varit att uppmärksamma yngre forskare i de tidiga skedena vilket är viktigt för att behålla produktiva forskare för en kreativ forskningsmiljö. Forskningen har utförts med god geografisk spridning och bland olika universitet, högskolor och institut, men en stor del har utförts i Göteborg eller dess närhet. Det har normalt sett varit ett utbyte mellan Göteborg Energi och utförande forskningsaktörer i forskningsprojekten vilket gett insikter och nätverk till medarbetare på Göteborg Energi. Flera doktorander har också blivit anställda av Göteborg Energi efter projektsamarbeten – något som ger extra nytta till Göteborg Energi kompetensmässigt.

Stiftelsen har över tid bidragit för att stimulera utvecklingen av ett mer smart och hållbart energisystem i Göteborgs stad och annorstädes, och gett värdefulla insikter till Göteborg Energi.

Nuläge

Återstående medel om cirka 400 tkr i Stiftelsen bedöms vara för lite för någon ytterligare forskningsutlysning.

Då det inte finns förutsättningar att hålla en stiftelse vilande på samma vis som ett bolag, och då några ekonomiska tillskott inte prioriterats, så har Stiftelsens styrelse tagit ett beslut om att avveckla Stiftelsen, och att använda de sista medlen till ett informationsmaterial (kort film och fördjupande artiklar planeras) om stiftelsens bidrag genom åren. Eventuella kvarstående medel doneras till Chalmers tekniska högskola eller annan forskningsinstitution för användning enligt stiftelsens ändamål.

Framtid

Göteborg Energi har flera viktiga ödesfrågor att arbeta med framåt – såsom att bygga ett hållbart lokalt energisystem, att bidra i elektrifieringen av industri- och transportsegmenten, samt att på andra sätt hjälpa kunderna i deras omställning. Forskning och utveckling har en given plats i detta sammanhang, men forskningsstiftelsen bedöms inte vara det effektivaste instrumentet.

Göteborg Energi deltar i och finansierar forskning också via andra kanaler än Stiftelsen, såsom branschforskning, strategiskt samarbete med Chalmers Tekniska Högskola, samt olika samarbeten med Staden, kunder och partners.

Göteborg Energi satsar vidare på forskning och utveckling, men fokuserar ännu tydligare på de områden där behoven är störst. Genom att lägga forsknings- och utvecklingsmedel i riktade samarbeten med akademi och näringsliv kan sannolikt större effekt uppnås.

Göteborg Energis forskningsstiftelse har genom decennierna bidragit till forskningen på energiområdet på ett positivt vis, och sannolikt därigenom också haft en positiv påverkan på Göteborg Energis varumärke. Forskningsstiftelsens insatser är något att vara stolta över, men framåt bedöms andra sätt att samarbeta kring forskning och utveckling för energiomställningen vara mer ändamålsenligt.

Kommunikationsplan

Information om avvecklingen av Forskningsstiftelsen kommer presenteras både internt och externt via Göteborg Energis hemsida. Det planeras att göras i samband med att ett informationsmaterial om stiftelsens bidrag genom åren presenteras i slutet av 2025.

Göteborg som ovan

Per-Anders Gustafsson



EKONOMISK STATUS – OCEANA (ÅRSRAPPORT)**Bakgrund**

Måndagen den 12 februari 2024 bröt en kraftig brand ut vid Vattenvärlden Oceana (Oceana) som skulle öppna några månader senare. Fram till branden hade Liseberg AB (Liseberg) genom dotterbolaget AB Liseberg Skår 40:17 investerat cirka 1 100 mnkr i Oceana, där det samlade hotell- och vattenparksprojektet låg inom både budget och tidplan.

Branden innebar att stora anläggningsvärden hade förlorats, varför en nedskrivning av tillgångarna behövde göras. Två veckor efter branden bedömdes nedskrivningsbehovet uppgå till 484 mnkr, baserat på analyser från brandingenjör och byggekonom. AB Liseberg Skår 40:17 egna kapital uppgick per 31 december 2023 till 73,2 mnkr. En nedskrivning av tillgångarna innebar att det egna kapitalet var förbrukat. Efter hemställan beslutade därför Kommunfullmäktige den 21 mars 2024 om ett villkorat kapitaltillskott direkt mellan Göteborgs Stadshus AB och AB Liseberg Skår 40:17, om maximalt 1 100 mnkr. Åtgärderna innebar inga likvidtransaktioner eller skatteeffekter.

Med utgångspunkt i analyser som genomfördes under de första månaderna efter branden beslutade Lisebergs styrelse den 17 juli 2024 att färdigställa Oceana. Även om skadorna som branden orsakade var omfattande var de kvarvarande värdena stora, och det var mindre kostsamt att bygga klart Oceana än att riva och starta om ett nytt projekt. Styrelsens initiala beslut omfattade att teckna nödvändiga avtal med huvudentreprenör om färdigprojektering samt leverans av vissa tidskritiska projektelemt. Inför styrelsens beslut om byggstart hemställde bolaget i augusti 2024 till Kommunfullmäktige om ett ställningstagande gällande bryggfinansiering för återuppbyggnaden av Oceana.

Lisebergs hemställan till Kommunfullmäktige baserades på preliminära bedömningar som visade att det skulle kosta mellan 700 och 800 mnkr (2024 års prisnivå) att färdigställa Oceana efter branden. På grund av projektets komplexitet var det dock först under fortsatt planering, och efter genomförd projektering som en fullständig tidplan och projektbudget kunde fastställas och presenteras. I avsaknad av en detaljerad projektering byggde denna initiala bedömning på nedskrivningsanalysen (484 mnkr), med tillägg för rivning och röjning (85 mnkr) totalt 570 mnkr. Detta motsvarade också den bryggfinansiering som beslutades av Kommunfullmäktige den 12 september 2024. Bryggfinansieringen genomfördes genom en utökning av Lisebergs lånetak för 2025 samt en tillfällig ersättning av bolagets räntekostnader.

Utöver återuppbyggnadskostnaderna ovan, estimerades en projektsumma på 210 mnkr som skulle finansieras av Lisebergs eget kassaflöde. Detta inkluderade 80 mnkr av det ursprungliga projektet efter branden samt tilläggsinvesteringar på 130 mnkr för förbättrat brandskydd, ny glasfiberteknologi och estetik.

Projektering samt fortsatt rivning, röjning och sanering genomfördes under hösten 2024, och Lisebergs styrelse fattade ett slutligt beslut om att bygga klart Oceana den 9 december 2024. Projektet förväntas nu vara färdigställt runt årsskiftet 2026/27.

Ekonomi

Vid brandtillfället gjordes en granskning av skadeläget av brandingenjör och byggekonom, dock med relativt stora osäkerheter. Med detta som utgångspunkt bedömdes kostnaden för att färdigställa Oceana till mellan 700 och 800 mnkr (2024 års prisnivå).

Projektering samt rivning, røjning och sanering genomfördes under hösten 2024, och byggnationen startade i januari 2025. Kostnadsprognosen för återställandet har per december 2025 stabiliserats kring 1 027 mnkr. Återuppbyggnadskostnaden uppskattas till 877 mnkr, medan rivning, røjning och sanering uppskattas till 150 mnkr. Utöver dessa kostnader uppskattas tilläggsinvesteringar (ändrad teknologi, brandsäkerhet) till 49 mnkr.

| | PROGNOS | varav LISEBERG | förväntad ERSÄTTNING |
|-------------------------------------|--------------|-------------------|-------------------------|
| Kostnader Oceana 1.0 | 1215 | 1215 | |
| Rivning, røjning & sanering | 150 | | 150 |
| Återbyggnadskostnad | 877 | | 877 |
| Tillkommande justeringar Oceana 2.0 | 49 | 49 | |
| Total kostnad | 2 291 | 1 264 | 1 027 |

Det finns fortsatt osäkerhet i projekt och kalkyler, men osäkerheten minskar ju längre projektet fortskrider.

En av de största anledningarna till att kostnaden ökat är att den preliminära värderingen av förstörd egendom var för låg. Oceana var mer skadat än den ursprungliga bedömningen visade, vilket innebar att både återuppbyggnadskostnaderna samt rivning, røjning och sanering blev dyrare. Utöver detta tillkommer valutaeffekter, främst kopplade till vattenattraktionerna. Dessutom har ökade priser på material och säkerhetslösningar påverkat projektprognosen.

Redovisningen av budget och prognos är inte indexerad mot byggindex. Den av Kommunfullmäktige beslutade bryggfinansieringen har inte heller justerats upp i takt med prognosen, eftersom Liseberg finansierar de ökade kostnaderna med egna medel.

Med anledning av den uppdaterade värderingen av projektets nedlagde kostnader kan en ytterligare nedskrivning av projektet bli nödvändig senare, antingen i samband med att Oceana öppnar eller i samband med utbetalning av försäkringsersättning.

Juridik

Liseberg har i stora drag nekats försäkringsersättning efter Oceana branden, och har den 7 juli 2025 stämt Trygg-Hansa på 1 020 mnkr, med tillägg för dröjsmålsränta och rättegångskostnader. Summan kommer att justeras löpande för att matcha utfall och prognos.

Efter att stämmningsansökan lämnades in har parterna utväxlat underlag och bevisning, och förberedelser inför huvudförhandling pågår. Under tiden fortsätter Liseberg att uppdatera sina yrkanden i takt med kostnadsprognoserna, så att kravet hela tiden speglar de faktiska utgifterna för rivning, sanering och återuppbyggnad.

Domstolen har kallat till muntlig förberedelse i april 2026. Huvudförhandling bedöms sannolikt äga rum under 2027.

Baserat på den information som framkommit under Trygg-Hansas skadereglering efter branden samt den inledande fasen i domstolsprocessen bedömer Lisebergs juridiska ombud att det är sannolikt att Liseberg kommer att anses berättigat till försäkringsersättning.

Om Liseberg mot förmodan inte skulle få framgång i stämningen mot Trygg-Hansa bedöms bolaget ha en stark bevisposition inför en potentiell tvist mot NCC och White Water. Liseberg har med andra ord goda förutsättningar att få täckning för kostnaderna för att färdigställa Oceana.

Slutsats

Samtidigt som Lisebergs ekonomiska exponering har ökat under planeringen och genomförandet av projektet visar juridiska riskanalyser och processkartläggning att den juridiska riskexponeringen har minskat.

När anläggningen är färdigställd och ersättningarna är reglerade prognostiseras Oceanas slutkostnad ca. 50 mnkr högre än projektets prognos innan branden.



Förvaltningsövergripande lönekartläggning och analys efter löneöversyn 2025

Göteborgs Stads förvaltningar

2026-01-26

Versionshantering

| Datum | Version | Beskrivning | Ändrat av |
|------------|---------|---|----------------|
| 2026-01-26 | 1 | Förvaltningsövergripande lönekartläggning och analys efter löneöversyn 2025 | Jenny Hallberg |
| | | | |

Innehåll

| | |
|--|-----------|
| Sammanfattning | 4 |
| 1 Inledning och förutsättningar | 6 |
| 1.1 Inledning | 6 |
| 1.2 Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor | 6 |
| 1.2.1 Göteborgs Stads policy och riktlinje | 6 |
| 1.2.2 Bedömningskriterier och samtal..... | 7 |
| 1.3 Lönekartläggning utifrån diskrimineringslagen och löneavtalen 7 | |
| 1.4 Kvinnor och män i olika yrken och sektorer | 8 |
| 1.5 Förutsättningar i avtal..... | 11 |
| 1.6 Ekonomiska förutsättningar | 11 |
| 1.7 Lönepolitiskt ställningstagande..... | 12 |
| 1.8 Arbetsgivaranvisningar och handlingsplaner | 12 |
| 2 Lönekartläggning | 14 |
| 2.1 Inledning | 14 |
| 2.1.1 Lönestatistik för förvaltningarna | 14 |
| 2.1.2 Förvaltningsövergripande lönekartläggning och analys | 15 |
| 2.1.3 Begrepp..... | 15 |
| 2.2 Resultat av 2025 års löneöversyn | 16 |
| 2.2.1 Utfall | 16 |
| 2.2.2 Jämförelse med det lönepolitiska ställningstagandet | 16 |
| 2.2.3 Satsning för att minska löneskillnaderna..... | 18 |
| 2.3 Lika arbete | 19 |
| 2.3.1 BAS-intervall A | 19 |
| 2.3.2 BAS-intervall B | 21 |
| 2.3.3 BAS-intervall C | 22 |
| 2.3.4 BAS-intervall D | 24 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 2.3.5 | BAS-intervall E | 25 |
| 2.3.6 | BAS-intervall F | 26 |
| 2.3.7 | BAS-intervall G | 27 |
| 2.3.8 | BAS-intervall H | 29 |
| 2.3.9 | BAS-intervall I | 31 |
| 2.3.10 | BAS-intervall J | 31 |
| 2.4 | Likvärdigt arbete | 32 |
| 2.4.1 | BAS-intervall B | 35 |
| 2.4.2 | BAS-intervall C | 36 |
| 2.4.3 | BAS-intervall D | 38 |
| 2.4.4 | BAS-intervall E | 39 |
| 2.4.5 | BAS-intervall F | 40 |
| 2.4.6 | BAS-intervall G | 42 |
| 2.4.7 | BAS-intervall H | 43 |
| 2.4.8 | BAS-intervall I | 44 |
| 2.4.9 | BAS-intervall J | 46 |
| 2.5 | Hierarkisk jämförelse | 47 |
| 2.6 | Utveckling av lönenivåer över tid | 48 |
| 2.6.1 | Medianlön | 49 |
| 2.6.2 | Percentillöner | 50 |
| 2.7 | Fortsatt arbete | 51 |
| 3 | Bilagor | 52 |

Sammanfattning

I den förvaltningsövergripande lönekartläggningen och analysen för Göteborgs Stads förvaltningar kan konstateras att lönenivåerna för flertalet totala BAS-intervall och yrkesgrupper uppnår och även i vissa fall överstiger nivåerna i det lönepolitiska ställningstagandet (LPS) för 2025. De yrkesgrupper som fortfarande inte når upp till nivåerna i LPS är främst yrkesgrupper i de lägre BAS-intervallen A-D såsom exempelvis måltidspersonal, barnskötare (utbildade), biträden inom äldreomsorg och funktionsstöd, vårdbiträden och stödbiträden samt elevassistenter. Det finns även vissa yrkesgrupper i högre BAS-intervall som inte når nivåerna i LPS, men de är färre än i de lägre BAS-intervallen.

I årets lönekartläggning kan särskilt noteras att yrkesgruppen undersköterskor både totalt och för kvinnor för första gången ligger i fas med nivåerna i LPS. Detta är en effekt av uppdraget i kommunfullmäktiges budget och äldre samt vård- och omsorgsnämndens egen satsning för att minska löneskillnaderna i förhållande till LPS.

Löneskillnaden mellan kvinnor och män har under en tioårsperiod minskat med 4,5 procentenheter. Efter avslutad löneöversyn 2025 har löneskillnaden ökat marginellt för första gången sedan 2013. Kvinnors medellön uppgår nu till 97,7 procent av männens medellön och motsvarande siffra från förra året var 97,8 procent. Samma tendens till avstannad utveckling och på senare år ökning av löneskillnaden mellan kvinnor och män noteras även på nationell nivå.

Vid kartläggning av mäns och kvinnors löner i lika arbete så ligger kvinnors lönenivåer högre i de flesta yrkesgrupper. Undantagen är yrkesgrupperna ingenjör, arkitekt m fl, tekniker samt rektor (skola) där mäns lönenivå ligger högre än kvinnornas lönenivå. Vidare analys på förvaltningarna krävs för att bedöma om löneskillnaderna är osakliga eller ej.

Vid kartläggning av likvärdiga arbeten kan konstateras att vissa yrkesgrupper inom teknik, hantverk och administration ligger högre i lönenivå jämfört med likvärdiga yrkesgrupper inom vård, omsorg och utbildning. Samma tendens framkommer vid kartläggning av hierarkiska löneskillnader mellan yrkesgrupper. Vid jämförelse med lönenivåer inom privat sektor på arbetsmarknaden i stort kan noteras att lönenivån för flertalet av dessa yrkesgrupper inom teknik och hantverk även ligger högre på en nationell nivå. Det innebär att det finns en marknadspåverkan på dessa yrkesgrupper som bör vara förklaring till den högre lönenivån.

Tendensen att utvecklingen av medianlönen planar ut i åldersgrupperna 55-64 år kan noteras även i årets lönekartläggning. Utifrån tidigare kartläggningar har antagande gjorts om att en del av förklaringen till detta skulle kunna vara åldersgruppernas sammansättning av olika yrkesgrupper. Detta framkommer dock inte med samma tydlighet i årets lönekartläggning. Det blir därför särskilt viktigt inför löneöversyn 2026 att förvaltningarna fortsätter sitt arbete med

lönekartläggning för att identifiera orsaker till denna tendens med avtagande löneutveckling utifrån ålder och åtgärda det som bedöms behöver åtgärdas.

Sammanfattningsvis kan konstateras att förvaltningarnas arbete med lönebildning och lönestruktur har gett resultat. Det arbetet tillsammans med ekonomiska förutsättningar i budget är fortsatt avgörande för att staden ska kunna genomföra lönestrukturella förändringar för att vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare. Förändringarna syftar inte enbart till att åtgärda osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagens definition utan även att arbeta med lönestrukturen för likvärdiga arbeten i staden där marknadspåverkan från privat sektor är en saklig förklaring till löneskillnader. Detta kräver en helhetssyn i löneöversynsarbetet för stadens förvaltningar och en långsiktig planering. Det är också viktigt med ett fortsatt aktivt arbete kring nivåerna i LPS för att det fortsatt ska upplevas som ett relevant verktyg.

1 Inledning och förutsättningar

1.1 Inledning

Lönekartläggningen och analysen avser Göteborgs Stads förvaltningar. Löneöversyn i bolagen hanteras med utgångspunkt från de kollektivavtal om lön som är aktuella i respektive bolag.

Löneöversyn 2025 för förvaltningarna avslutades i november 2025. Utbetalning av ny lön och retroaktiv lön skedde vid olika utbetalningsmånader utifrån olika tidplaner med förbunden. Retroaktiv lön utbetalades från 1 april enligt gällande löneavtal med respektive förbund/förbundsområde.

| Utbetalningsmånad | Förbund |
|-------------------|--|
| Maj | AkademikerAlliansens förbund |
| Juni | Kommunals individgaranti |
| September/Oktober | Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna, Vårdförbundet (valbar utbetalningsmånad utifrån förutsättningar på respektive förvaltning) |
| Oktober | Kommunal, Sveriges läkarförbund |
| November | Sverige Lärare (möjlighet till tidigare utbetalning, men senast i november) |

1.2 Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Arbetsgivaren ska i enlighet med diskrimineringslagen löpande undersöka, analysera, åtgärda och följa upp risker för diskriminering utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder i bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor utifrån diskrimineringslagens reglering av aktiva åtgärder. Detta är en del av arbetsgivarens skyldighet i arbetet med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen.

1.2.1 Göteborgs Stads policy och riktlinje

I Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap framgår följande;

Göteborgs Stad ska vara en inkluderande arbetsplats, fri från alla former av diskriminering, trakasserier, inklusive sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling. Det gäller vid rekrytering så väl som vid arbetsfördelning, lönesättning, karriär- och utvecklingsmöjligheter och andra anställningsvillkor. Alla medarbetare och chefer ska ha möjligheter att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap.

I Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap framgår även att Göteborgs Stads löner ska vara sakliga, jämställda och konkurrenskraftiga, som grund för långsiktig kompetensförsörjning. Lönen ska vara individuell och differentieras med hänsyn till arbetets svårighetsgrad (enligt arbetsvärderingen), hur väl medarbetaren uppfyller arbetets krav på utbildning, erfarenhet och personlig lämplighet, medarbetarens resultat och prestation samt behov av anpassning till marknadslöneläget för svårrekryterade och/eller konkurrensutsatta yrkesgrupper.

En förutsättning för en väl fungerande individuell lönesättning är att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav och uppnådda resultat. Grunden för arbetsgivarens bedömning av medarbetarens prestation tydliggörs genom väl kända och verksamhetsanpassade bedömningskriterier.

1.2.2 Bedömningskriterier och samtal

Göteborgs Stads bedömningskriterier utgår från stadens fyra förhållningssätt och bedöms vara icke diskriminerande;

- Jag vet mitt uppdrag och vem jag är till för
- I alla mina möte och uppdrag – jag bryr mig
- Jag arbetar tillsammans med andra
- Jag tänker nytt

Samt ytterligare ett bedömningskriterie som är;

- Jag arbetar strukturerat och effektivt

Det finns både förvaltningsövergripande stödmaterial och samtalsmallar att utgå från i förvaltningarnas arbete med att verksamhetsanpassa bedömningskriterierna och stödja dialogen mellan chef och medarbetare. Det är viktigt att förvaltningarna särskilt beaktar risken för diskriminering, både direkt och indirekt, vid anpassning av bedömningskriterierna.

Förvaltningarna behöver också löpande säkerställa att lönesättande chefer efterlever intentionerna kring lönebildning och lönesättning i Göteborgs Stad både i den årliga löneöversynen av befintliga medarbetare och vid lönesättning vid nyrekrytering.

Stadsledningskontoret erbjuder sedan 2023 utbildning för förvaltningars HR-specialister i lönesättning vid nyanställning. Vidare har stadsledningskontoret tagit fram frågor som stöd för att undersöka om det finns risk för diskriminering gällande bestämmelser om löner och andra arbetsvillkor.

1.3 Lönekartläggning utifrån diskrimineringslagen och löneavtalen

I enlighet med diskrimineringslagen ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera lön och andra anställningsvillkor för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som

är att betrakta som lika eller likvärdigt. Arbetsgivaren ska särskilt analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön utifrån följande:

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som **lika**
- en grupp som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp som utför arbete som är att betrakta som **likvärdigt** men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat
- en grupp som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre (**hierarkisk jämförelse**)

För att avgöra om löneskillnader är sakliga eller ej behöver analys ofta ske på individnivå. Sakliga löneskillnader kan bero på skillnader i exempelvis utbildning, yrkeserfarenhet, prestation och marknadspåverkan. Om ingen sådan saklig orsak till löneskillnad kan påvisas och kön är den enda faktorn som skiljer så är löneskillnaden osaklig. Osakliga löneskillnader ska justeras så snart som möjligt och senast inom tre år.

I de centrala löneavtalen anges att arbetsgivaren ska göra kartläggning och analys av löner och lönestruktur för att bedöma behovet av löneökningar. Utgångspunkter för analysen är ekonomiska förutsättningar, behov av utveckling av verksamheten, lönerelationsförändringar på gruppnivå samt behov av att rekrytera och behålla medarbetare.

Varje förvaltning ska årligen göra en lönekartläggning och analys för att klargöra sina behov av löneökningar för att uppnå jämställda och konkurrenskraftiga löner. Kartläggningen och analysen ska ligga till grund för förvaltningen och nämndens budgetarbete gällande löneökningsutrymme.

Den förvaltningsövergripande lönekartläggningen och analysen ersätter **inte** förvaltningarnas arbete utan är ett komplement för att påvisa och tydliggöra vissa delar på en övergripande nivå.

1.4 Kvinnor och män i olika yrken och sektorer

Medlingsinstitutet (MI) konstaterar i sin rapport *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2024* att löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskade relativt snabbt mellan åren 2007 och 2019. Därefter har utvecklingen avstannat och löneskillnaden mellan kvinnor och män uppgick 2024 till 10,2 procent.

En viktig förklaring till att kvinnors och mäns genomsnittslöner skiljer sig åt är enligt MI att arbetsmarknaden är könsuppdelad där kvinnor och män i hög utsträckning arbetar inom olika sektorer och yrken. MI konstaterar att inom privat sektor arbetar 40 procent kvinnor, medan andelen kvinnor i offentlig verksamhet uppgår till 71 procent. I kommunerna är fördelningen 75 procent kvinnor och 25 procent män. I kommunerna har det skett en ökning av andelen män de senaste åren från cirka 20 procent till 25 procent. I privat sektor är fördelningen relativt konstant över tid.

Denna uppdelning av män och kvinnor i olika sektorer och yrken får effekt på löneskillnaden mellan kvinnor och män då offentlig sektor inom exempelvis vård, omsorg och utbildning har haft traditionellt lägre lönenivåer än teknisk och administrativ verksamhet inom privat sektor.

En grundläggande skillnad mellan privat och offentlig sektor är att verksamheten drivs utifrån olika utgångspunkter och att förutsättningarna för lönebildningen därmed skiljer sig åt mellan olika delar av arbetsmarknaden. För det privata näringslivet är målet att gå med vinst och utrymmet för löneökningar blir större om verksamheten går bra. Vissa branscher har tidvis varit särskilt lönsamma eller gjort produktivitetsförbättringar som ökat löneutrymmet. Under de senaste decennierna sammantaget har dock löneutvecklingen gått i takt mellan offentlig och privat sektor.

Huvuddelen av den offentliga sektorn, där kvinnor arbetar i hög utsträckning, arbetar med vad som brukar beskrivas som välfärdstjänster. Som regel ligger politiska beslut till grund för offentliga verksamheters omfattning och inriktning. Utrymmet för löneökningar och andra arbetskostnader påverkas av skatteunderlaget. Jämfört med till exempel tillverkningsindustrin är det svårare att omsätta produktivitetsvinster i löneutrymme. Särskilt tydligt blir det i personalkrävande offentliga verksamheter som vård och omsorg. Å andra sidan kan efterfrågan vika ner snabbare i privat än i offentlig sektor när det blir lågkonjunktur, vilket i sin tur kan dämpa löneutvecklingen inom den privata sektorn.

Under perioden 2014 till 2024 kan noteras att andelen kvinnor har ökat i 79 procent av de manligt dominerade yrkena på arbetsmarknaden och minskat i 61 procent av kvinnligt dominerade yrken. Andelen kvinnor har också ökat i 64 procent av de könsbalanserade yrkena. Detta kan vara en bidragande orsak till att löneskillnaderna mellan kvinnor och män har minskat över tid.

MI redovisar genomsnittslöner för kvinnor och män i olika sektorer enligt följande:

| Genomsnittslöner 2024 | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnors lön i procent av mäns lön - ovägd andel* |
|--------------------------|---------------|---------------|---------------|---|
| Samtliga sektorer | 39 300 | 43 800 | 41 600 | 89,8 |
| Privat sektor | 39 900 | 44 200 | 42 500 | 90,5 |
| - Arbetare | 30 800 | 34 600 | 33 200 | 89,1 |
| - Tjänstemän | 47 600 | 55 600 | 52 000 | 85,6 |
| Offentlig sektor | 38 500 | 42 000 | 39 500 | 91,8 |
| - Kommuner | 36 000 | 36 400 | 36 100 | 98,8 |
| - Regioner | 42 800 | 52 000 | 44 900 | 82,4 |
| - Staten | 43 500 | 46 200 | 44 800 | 94,1 |

*jämförelse utan hänsyn tagen till faktorer som exempelvis utbildning, yrke och ålder

För Göteborgs Stad var motsvarande siffror för 2024 enligt tabell nedan. Anledningen till att Göteborgs Stad ligger under kommunernas snitt är att Göteborgs Stad har flera traditionellt sett manligt dominerade verksamheter i förvaltningsform där andra kommuner har lagt den typen av verksamhet antingen i kommunalt bolag eller på entreprenad.

| Medellön kvinna 2024 | Medellön man 2024 | Medellön totalt 2024 | Kvinnors lön i procent av mäns lön – ovägd andel |
|----------------------|-------------------|----------------------|--|
| 37 448 | 38 296 | 37 646 | 97,8 |

Efter löneöversyn 2025 har kvinnors medellön i procent av mäns medellön minskat marginellt för första gången sedan 2013 och är nu 97,7 procent, se vidare under 2.4 *Likvärdigt arbete*.

I Göteborgs Stads förvaltningar är 76 procent av de tillsvidareanställda kvinnor och 24 procent är män (december 2025), vilket är ökning i andelen män med en procentenhet jämfört med föregående år. Även inom Göteborgs Stads förvaltningar liksom på arbetsmarknaden i stort fördelar sig män och kvinnor i olika sektorer. Männen arbetar i högre utsträckning inom förvaltningar med teknisk inriktning, medan kvinnorna dominerar inom de stora verksamheterna staden har inom vård, omsorg och utbildning, se tabell nedan (oktober 2025).

| Ansvar | Andel män | Andel kvinnor |
|---|-----------|---------------|
| Förskolenämnden | 6,0% | 94,0% |
| Äldre samt vård- och omsorgsnämnden | 18,7% | 81,3% |
| Socialnämnd Hisingen | 19,4% | 80,6% |
| Socialnämnd Centrum | 19,5% | 80,5% |
| Socialnämnd Nordost | 19,9% | 80,1% |
| Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning | 21,4% | 78,6% |
| Nämnden för demokrati och medborgarservice | 22,4% | 77,6% |
| Nämnden för funktionsstöd | 23,4% | 76,6% |
| Socialnämnd Sydväst | 24,1% | 75,9% |
| Grundskolenämnden | 25,2% | 74,8% |
| Nämnden för inköp och upphandling | 25,8% | 74,2% |
| Miljö- och klimatnämnden | 26,6% | 73,4% |
| Kulturnämnden | 28,7% | 71,3% |
| Kommunstyrelsen | 28,7% | 71,3% |
| Stadsrevisionen | 31,3% | 68,8% |
| Utbildningsnämnden | 33,4% | 66,6% |
| Stadsbyggnadsnämnden | 35,7% | 64,3% |
| Arkivnämnden | 36,4% | 63,6% |
| Exploateringsnämnden | 37,6% | 62,4% |
| Nämnden för Intraservice | 48,5% | 51,5% |
| Stadsmiljönämnden | 50,6% | 49,4% |
| Idrotts- och föreningsnämnden | 56,2% | 43,8% |
| Stadsfastighetsnämnden | 58,9% | 41,1% |
| Kretslopp och vattennämnden | 59,7% | 40,3% |

1.5 Förutsättningar i avtal

Inför löneöversyn 2025 omförhandlades fem av sex centrala löneavtal för kommunal verksamhet. Samtliga nya centrala avtal innehöll en angiven nivå för garanterat utfall eller utrymme.

Även i avtal där det finns ett angivet utfall eller utrymme i krontal eller procent så är arbetsgivarens lönekartläggning och analys avgörande för att göra prioriteringar och arbeta strategiskt med lönestrukturen. Viktigt att notera är att det angivna garanterade utrymmet/utfallet inte är en garanti för löneökning per medarbetare utan en modell för att beräkna löneökningstrymme respektive utfallet enligt avtalet.

I Kommunals löneavtal för 2025 ingick en så kallad individgaranti som skulle utbetalas till samtliga medarbetare oavsett bedömning av prestation. Enda undantagen från individgarantin var för de medarbetare som befann sig i en process rörande skiljande från anställningen.

| Förbund | Nivå i centrala avtal 2025 | Avtalets längd – t o m löneöversyn |
|--|--|---------------------------------------|
| Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna | Garanterat utfall 3,4% för icke arbetsledande personal | 2026 |
| AkademikerAlliansen | Utan angiven nivå | Tillsvidareavtal |
| Vårdförbundet | Garanterat utfall 3,4% | 2026 |
| Sveriges Lärare | Garanterat utfall 3,4% | 2026 |
| Kommunal | Garanterat utrymme 1 000 kr/medlem Individgaranti 600 kr (del av totala löneökningstrymmet) | 2026 |
| Sveriges läkarförbund | Garanterat utfall 3,4% | 2026 |

1.6 Ekonomiska förutsättningar

I kommunfullmäktiges budget för 2025 räknades nämndernas ramar för pris- och lönekompensation upp med prisindex för kommunal verksamhet (PKV). PKV består av flera olika delar. Vid exkludering av PO-effekten (arbetsgivaravgifter) av minskade pensionskostnader beräknades PKV för arbetskraftskostnader till 3,5 procent.

I kommunfullmäktiges budget 2025 avsattes även 35 miljoner kronor för uppdrag till äldre samt vård- och omsorgsnämnden att minska löneskillnaderna för de yrkesgrupper som låg sämst till givet den lönepolitiska målbilden.

1.7 Lönepolitiskt ställningstagande

Göteborgs Stad har under drygt tjugo års tid arbetat med ett lönepolitiskt ställningstagande inför löneöversynen (LPS)¹ som utgår från intervallen i arbetsvärderingssystemet BAS. Syftet med LPS är att tydligt koppla stadens lönenivåer till löneutvecklingen för arbetsmarknaden i stort och att vara ett redskap i arbetet med att åstadkomma jämställda och konkurrenskraftiga löner. LPS ger nivåer att jämföra med i analys av lönestrukturen på gruppnivå och ska användas av förvaltningarna för att ta beslut om behov av löneprioriteringar i budgetarbetet. Det krävs insatser under ett flertal år för att genomföra lönestrukturella förändringar. LPS ett viktigt redskap för det stegvisa arbetet med att prioritera grupper som ligger lågt i förhållande till nivåerna i LPS. Det förutsätter även viss återhållsamhet för grupper som överstiger nivåerna i LPS.

Utgångspunkten för uppräknings av LPS 2025 var PKV på 3,5 procent för arbetskraftskostnader exklusive PO-effekt. För 2025 räknades målbilden upp med 3,5 procent för BAS-intervall A-H och 3,0 procent för BAS-intervall I-N. Den differentierade uppräkningsen gjordes dels för att prioritera löneutvecklingen för BAS-intervallen med lägre lönenivåer, dels för att dämpa ökningen av löneskillnaderna mellan de olika svårighetsgraderna.

De huvudsakliga befattningar/yrkesgrupper som är arbetsvärderade i olika BAS-intervall framgår av bilaga 1, *Sammanställning över huvudsakliga befattningar/yrkesgrupper inom respektive BAS-intervall*.

1.8 Arbetsgivaranvisningar och handlingsplaner

Stadsledningskontoret angav i arbetsgivaranvisningar till förvaltningarna inför löneöversyn 2025 att ”...*det liksom tidigare år krävs en lägre löneökningstakt för yrkesgrupper som redan ligger över målbilden och som därför inte är föremål för behov av lönerelationsförändringar, för att de prioriteringar som behöver göras ska få effekt på den totala lönestrukturen.*”

Behov av särskilda satsningar kan exempelvis finnas för grupper där behov föreligger utifrån arbetet med LPS för att åstadkomma jämställda och konkurrenskraftiga löner. Löneprioriteringar behöver särskilt fokusera på att behålla medarbetare med önskvärd kompetens och erfarenhet i yrkesgrupper där rörligheten är hög. Äldre medarbetares löneutveckling skulle också särskilt beaktas för att ta tillvara kompetens och erfarenhet samt möjliggöra ett förlängt arbetsliv.

Arbetsgivaranvisningarna angav vidare att ”*Det krävs en helhetssyn i stadens förvaltningar för att gemensamt lyckas med att genomföra önskvärda lönerelationsförändringar till förmån för yrkesgrupper inom vård, omsorg och till viss del utbildning. Löneökningstrymnet för yrkesgrupper inom exempelvis administrativ och teknisk sektor, som redan når upp till lönenivåerna i det*

¹ Före 2025 var benämningen målbild för lönenivåer / lönepolitisk målbild

lönepolitiska ställningstagandet, ska därför högst uppgå till 3,0 procent i löneöversynen för 2025.”

Förvaltningar, som bedömde att det fanns behov av satsningar över 3,0 procent för yrkesgrupper av andra skäl än att nå nivåerna i LPS, skulle sända in handlingsplan till stadsledningskontoret innan beslut togs på förvaltningen. Handlingsplanen skulle innehålla motivering till och beräkning av satsningen. Handlingsplanerna granskades och återkoppling till förvaltningen gjordes skyndsamt av stadsledningskontoret. Vid behov ställdes kompletterande frågor via mail eller genomfördes muntliga uppsiktdialoger med förvaltningen.

Nedan följer en sammanställning över de handlingsplaner som inkommit och aktuella befattningar inklusive motiveringar. Notera att detta enbart avser de yrkesgrupper som redan når nivåerna i LPS.

| Förvaltning | Yrkesgrupp | Motivering | Kompl motiv /dialog SLK |
|----------------------------------|--|--|-----------------------------------|
| Demokrati- och medborgar-service | Webbstrateg | Konkurrens, rekryterings-svårigheter | |
| Exploatering | Utredare/ utredningsledare, förhandlare, medarbetare 55+, enstaka individer | Konkurrens/ marknads-påverkan, korrigeringar | |
| Funktionsstöd | Verksamhetschefer, avdelningschefer | Omorganisation, bredare uppdrag | X |
| Förskolan | Logopedier, psykologer, specialpedagoger och vissa handläggare | Kompetens-försörjning | |
| Grundskolan | Lärare, bitr rektor, yrkesgrupper inom elevhälsan, administratör och handläggare | Konkurrens, korrigeringar | X (gällande admin, handl) |
| Inköp och upphandling | Enstaka individer | Korrigeringar, konkurrens | |
| Kretslopp och vatten | Kontrollrumsingenjör, rörläggare, enhetschefer | Konkurrens, marknads-påverkan, korrigeringar | X (gällande enhetschef) |
| Socialförv Centrum | Samtliga befattningar | Kompetens-försörjning, korrigering | X (gällande admin, handl) |
| Socialförv Sydväst | Administratörer/ handläggare, enhetschef | Kompetens-försörjning, korrigering | |
| Stadsbyggnad | Jurister, analytiker, enstaka individer | Konkurrens/ marknads-påverkan | X (gällande enstaka individer) |
| Stadsfast | Elektriker, rörläggare, enstaka individer | Konkurrens/ marknads-påverkan | |

| Förvaltning | Yrkesgrupp | Motivering | Kompl motiv /dialog |
|-----------------------------|---|---|---------------------|
| Stadsmiljö | Trafikplanerare, trafikreglerare, enhetschefer, handläggare, djurvårdare, gatu-/parkarbetare, gatuhållare, landskapsarkitekter, enstaka individer | Konkurrens/marknads-påverkan, korrigering | |
| Stadsrevisionen | Revisorer | Konkurrens/marknads-påverkan | |
| Utbildnings-förvaltningen | Rektorer, samtliga övriga yrkesgrupper | Kompetens-försörjning, korrigering | |
| Äldre samt vård- och omsorg | Fysioterapeuter, arbetsterapeuter | Kompetens-försörjning | |

Utifrån handlingsplanerna kan konstateras följande;

- Det finns vissa yrken inom främst teknisk sektor, där kommunen inte är den huvudsakliga arbetsmarknaden, som påverkas i hög grad av lönenivåer på den privata sektorn, så kallad *marknadspåverkan*. (se definition på sidan 35 under rubrik 2.1 Likvärdigt arbete).
- För några större yrkesgrupper, som nu har kommit upp i nivå med LPS, behövs fortsatta satsningar utifrån konkurrens med andra arbetsgivare inom främst offentlig sektor.
- I vissa fall har förvaltningar prioriterat administratörer och handläggare utifrån korrigering av lönenivå i jämförelse med samma yrkesgrupper i andra förvaltningar. Stadsledningskontoret har haft dialog med berörda förvaltningar och betonat att bara för att en yrkesgrupp ligger högt generellt i staden så ska inte alla följa med i den lönenivån.
- Vissa förvaltningar har prioriterat cheferna för att korrigera när exempelvis medarbetarnas löner har ökat mer än chefernas.
- Flera förvaltningar har gjort korrigeringar av enstaka individers löner.

2 Lönekartläggning

2.1 Inledning

2.1.1 Lönestatistik för förvaltningarna

Efter avslutad årlig löneöversyn tas officiell lönestatistik fram för Göteborgs Stads förvaltningar, se bilaga 2 och 3. Lönestatistiken tas fram utifrån kodning i AID, arbetsidentifikation för kommuner och regioner, och redovisas både totalt och indelat i intervall utifrån arbetsvärderingen i BAS, befattnings- och arbetsvärderingssystem. Lönestatistiken är ett underlag i förvaltningarnas

lönekartläggning, analys av lönestrukturen samt beslut om prioriteringar i arbetet med att genomföra lönestrukturella förändringar.

AID är ett partsgemensamt klassificeringssystem för gruppering av arbetsuppgifter för anställda i landets kommuner och regioner som bland annat används för analys av löner på nationell och lokal nivå. I bilaga 4 framgår den gruppering av AID-koder som gjorts för stadens förvaltningar för att underlätta uppföljningen på övergripande nivå.

BAS är ett system för värdering av arbetets krav som möjliggör lönejämförelser mellan kvinnor och män i olika befattningar som är att betrakta som likvärdiga utifrån diskrimineringslagens kriterier.

Lönestatistiken för förvaltningarna består av samtliga tillsvidareanställda medarbetare i november 2025. Grupper med antal som understiger 10 personer redovisas inte. Vid uppdelning av gruppen på kvinnor och män redovisas inte percentilerna när antalet understiger 10 personer.

För grupper med färre än 100 personer ska gruppens sammansättning särskilt beaktas då enstaka individer kan påverka gruppens medianlön och percentiler både positivt och negativt.

2.1.2 Förvaltningsövergripande lönekartläggning och analys

Den förvaltningsövergripande lönekartläggningen baseras på lönestatistik för tillsvidareanställda månadsavlönade medarbetare i Göteborgs Stads förvaltningar i november 2025 och hämtas från lönestatistikverktyget Nekksus. Även denna statistik utgår från kodning av yrkesgrupp i AID samt arbetsvärdering i BAS.

2.1.3 Begrepp

I lönestatistiken används följande begrepp;

| Begrepp | Förklaring |
|--------------------------|--|
| Medellön | Summan av alla löner dividerat med antalet personer i gruppen |
| Medianlön | Den mittersta lönen när alla löner i den utvalda gruppen sorteras i stigande ordning |
| 10:e percentil | Den lönenivå som 10 procent av lönerna i gruppen ligger under |
| 90:e percentil | Den lönenivå som 10 procent av lönerna i gruppen ligger över |
| Lönerelation kvinnor/män | Kvinnors medellön i andel av mäns medellön |

Ett annat begrepp i lönestatistiksammanhang är lönespridning, som används för att beskriva spridningen i lön för en grupp. Det finns olika formler för att beräkna lönespridning. I Göteborgs Stad förvaltningar används följande formel;

$$\frac{90:e \text{ percentilen} - 10:e \text{ percentilen}}{\text{Medianlönen}}$$

2.2 Resultat av 2025 års löneöversyn

2.2.1 Utfall

Utfallet i löneöversyn 2025 i Göteborgs Stads förvaltningar blev totalt 3,9 procent vid jämförelse utfall för identiska individer. Jämförelsemånaderna är mars och april 2025. Utfallet varierar mellan förvaltningarna (3,0 procent – 5,2 procent) både utifrån behovet av att höja lönenivåerna för vissa yrkesgrupper som bedömts ligga lågt i förhållande till LPS och likvärdiga arbeten i staden, och även till följd av satsningar för att kunna behålla medarbetare i konkurrens med andra arbetsgivare.

I årets utfall kan tydligt noteras att satsningar gjorts inom vård, omsorg och till viss del utbildning, medan de tekniska och administrativa verksamheterna har haft en mer återhållsam utveckling. Noteras bör att satsningar på enstaka yrkesgrupper kan få olika stort utfall beroende på yrkesgruppens storlek i förhållande till totalt antal medarbetare i förvaltningen. Exempelvis så har Stadsrevisionen gjort en prioritering av revisorer utifrån konkurrens och marknadspåverkan, vilket resulterat i ett högt utfall för den förvaltningen då den i stort sett enbart utgörs av yrkesgruppen revisorer.

| Förvaltning | Utfall % | Förvaltning | Utfall % |
|------------------------------|----------|------------------------------|----------|
| ÄVO (äldre, vård och omsorg) | 5,2 | Demokrati & medborgarservice | 3,4 |
| Funktionsstöd | 4,2 | Inköp & upphandling | 3,3 |
| SF Nordost | 4,0 | Intraservice | 3,2 |
| SF Centrum | 3,7 | ArbVux | 3,0 |
| SF Sydväst | 3,9 | Kulturförv | 3,2 |
| SF Hisingen | 4,2 | Miljöförv | 3,7 |
| Förskoleförv | 3,6 | Exploatering | 3,3 |
| Grundskoleförv | 3,6 | Stadsfastighet | 3,4 |
| Utbildningsförv | 3,6 | Stadsbyggnad | 3,2 |
| Stadsledningskontoret | 3,1 | Idrott & förening | 3,3 |
| Stadsrevisionen | 3,8 | Stadsmiljö | 3,5 |
| Regionarkivet | 3,3 | Kretslopp & vatten | 3,4 |

2.2.2 Jämförelse med det lönepolitiska ställningstagandet

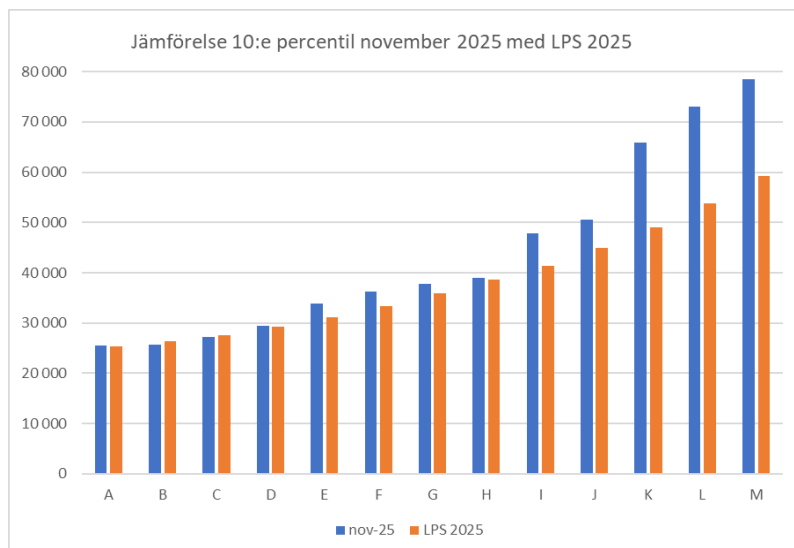
Vid jämförelse av lönenivåerna för totala BAS-intervall kan konstateras att flertalet uppnår eller överstiger nivåerna i LPS för 2025. De skillnader som kan noteras är i stort samma som uppmärksammades efter löneöversynen 2024.

BAS-intervall N redovisas inte då intervallet består av färre än 10 personer.

Noteras bör att det inom respektive BAS-intervall finns yrkesgrupper som inte når nivåerna i LPS vilket redovisas under rubriken 2.3 *Lika arbete*.

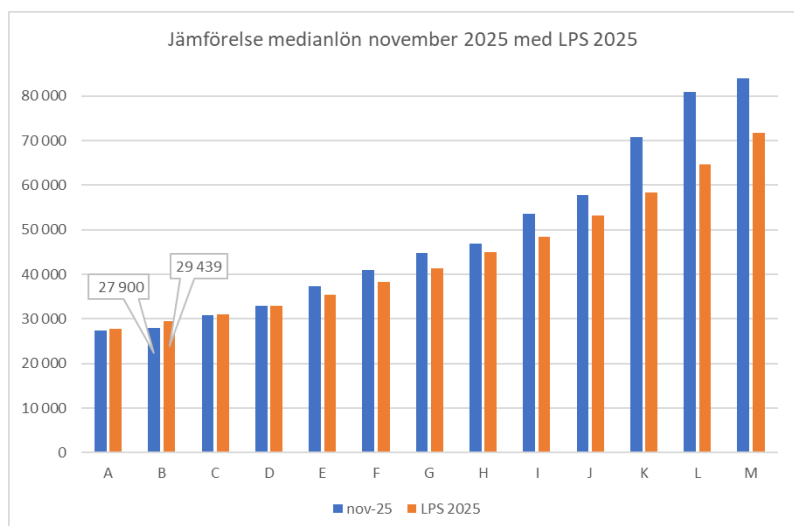
2.2.2.1 10:e percentilen

För 10:e percentilen ligger BAS-intervall B och C något under nivån i LPS, men skillnaden är relativt liten på 630 respektive 337 kronor. Övriga BAS-intervall överstiger nivån i LPS på totalen.



2.2.2.2 Medianlönen

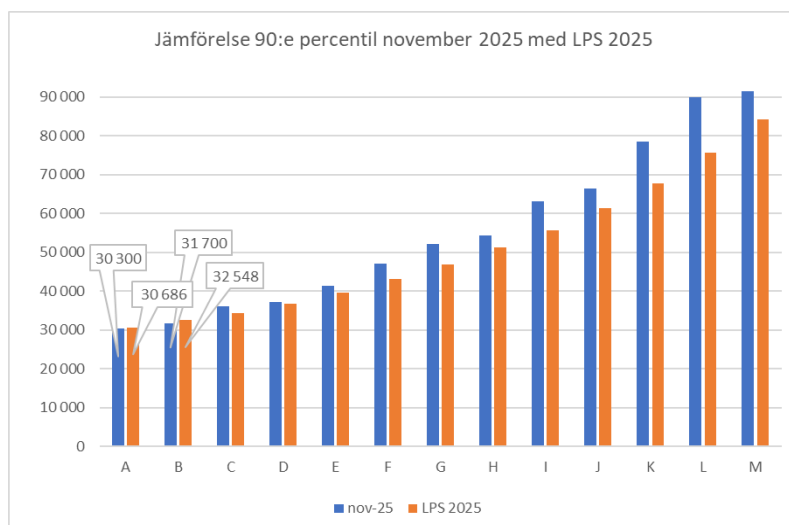
Vid jämförelsen av medianlönen framkommer en mer tydlig skillnad mellan BAS-intervall B och nivån för LPS motsvarande 1 539 kronor. Även BAS-intervall A och C ligger något lägre än nivån i LPS med 382 respektive 57 kronor. Övriga BAS-intervall överstiger nivån i LPS på totalen.



2.2.2.3 90:e percentilen

Gällande 90:e percentilen kan noteras en skillnad mellan BAS-intervall A och B i jämförelse med nivån i LPS. Skillnaden i BAS-intervall A är 386 kronor och

för BAS-intervall B är skillnaden 848 kronor. Övriga BAS-intervall överstiger nivån i LPS på totalen.



2.2.3 Satsning för att minska löneskillnaderna

I kommunfullmäktiges budget 2025 avsattes 35 miljoner kronor till äldre samt vård- och omsorgsnämnden för uppdraget att minska löneskillnaderna för de yrkesgrupper som låg sämst till givet den lönepolitiska målbilden (*red anm det lönepolitiska ställningstagandet/LPS*).

Utöver avsatta medel i kommunfullmäktiges budget gjorde även äldre samt vård- och omsorgsnämnden (ÄVO) en egen prioritering med avsatta medel i nämndens budget. En effekt av detta som kan noteras är att ÄVO har högst utfall, 5,2 procent, i löneöversyn 2025 i stadens förvaltningar.

Yrkesgrupper i ÄVO som prioriterades utifrån att de inte nådde nivåerna i LPS var: lokalvårdare, måltidsbiträde, biträde äldreomsorg, vårdbiträde, kock, undersköterska, socialsekreterare, sjuksköterska, ekonomer och enhetschef. För att stärka förvaltningens förmåga att attrahera och behålla medarbetare har prioriteringar även gjorts för fysioterapeuter och arbetsterapeuter.

Prioriteringar utifrån Lönepolitiskt ställningstagande - ÄVO

| Befattning | Antal | Utfall % |
|--------------------|-------|----------|
| Lokalvårdare | 217 | 3,5 |
| Måltidsbiträde | 23 | 3,6 |
| Biträde ÄO | 534 | 3,8 |
| Vårdbiträde | 585 | 4,0 |
| Kock | 128 | 7,3 |
| Undersköterska mfl | 3612 | 7,0 |
| Socialsekreterare | 221 | 6,2 |
| Sjuksköterska | 502 | 4,2 |
| Enhetschef | 319 | 4,7 |
| Ekonom | 27 | 4,5 |

Prioriteringar utifrån aspekten behålla och attrahera - ÄVO

| Befattning | Antal | Utfall % |
|----------------|-------|----------|
| Arbetsterapeut | 145 | 4,2 |
| Fysioterapeut | 126 | 4,3 |

Vidare analys av satsningens effekter behandlas under kommande rubriker.

2.3 Lika arbete

I den förvaltningsövergripande kartläggningen av löneskillnader mellan kvinnor och män gällande lika arbete så behandlas de större yrkesgrupperna i BAS-intervall A-J, se bilaga 4 för sammanställning av yrkesgrupper och AID. Beroende på antalet medarbetare i respektive gruppering har kartläggning ibland gjorts utifrån enskilda AID-koder och ibland utifrån samtliga AID-koder för den yrkesgruppen. Detta anges för varje BAS-intervall. Syftet har varit att skapa en förvaltningsövergripande lönekartläggning, som är både överskådlig och hanterbar.

I kartläggningen ingår enbart BAS-intervall eller yrkesgrupper med minst 200 medarbetare. Gränsen har satts till 200 medarbetare utifrån möjligheterna att göra en överskådlig kartläggning samt öka möjligheterna till statistiska jämförelser på gruppnivå. Jämförelse sker även med nivån i LPS för respektive BAS-intervall.

Vidare kartläggning och analys på både individnivå och gruppnivå behöver ske på respektive förvaltning för att kunna identifiera förekommande löneskillnader och avgöra om de är sakliga eller ej.

Liggande blå staplar i diagrammen nedan avser lönebilderna för yrkesgruppen från 10:e percentil till 90:e percentil. Brytpunkten mellan mörkblå och ljusblå stapel är medianlön.

2.3.1 BAS-intervall A

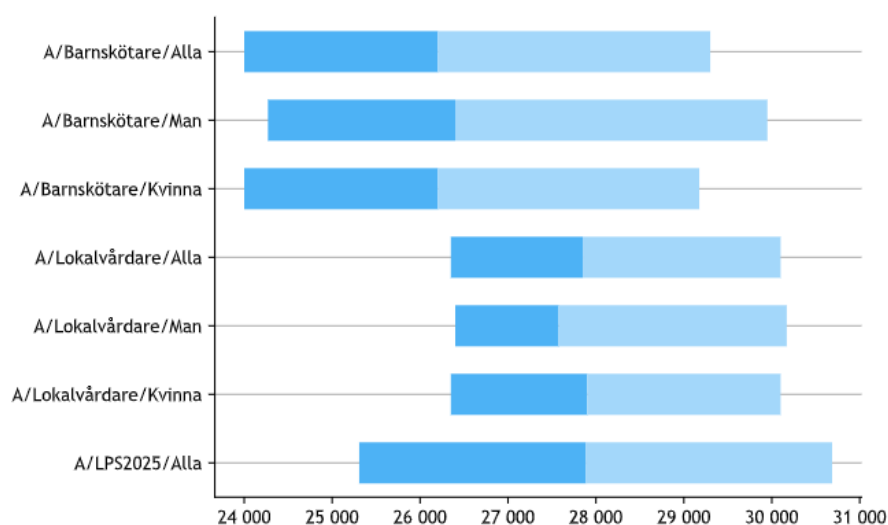
I BAS-intervall A är lokalvårdare och barnskötare (förskoleassistenter) de största yrkesgrupperna. Yrkesgruppen barnskötare i BAS-intervall A består av befattningen förskoleassistenter, där det inte är krav på specifik gymnasieutbildning för uppdraget. Syftet med befattningen, som tillkom 2015, är att möjliggöra för fler att kunna få anställning och på sikt få dessa medarbetare att vidareutbilda sig till uppdrag som kräver utbildning.

Andelen män och kvinnor som är lokalvårdare är oförändrad jämfört med föregående år. Inom yrkesgruppen förskoleassistenter har andelen kvinnor ökat med en procentenhet.

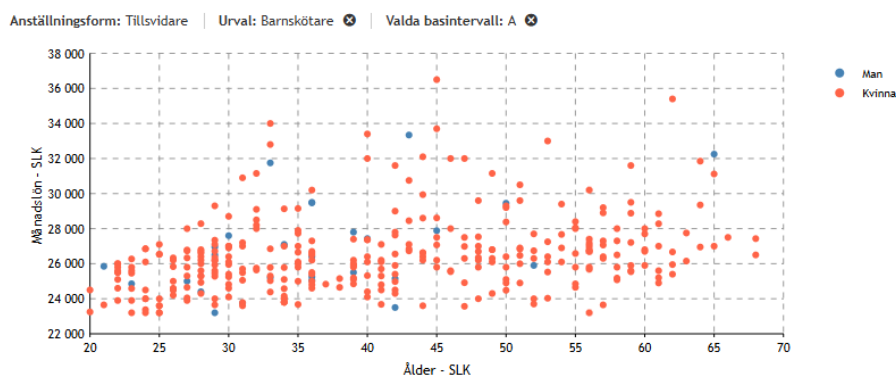
| | Andel män i procent | Andel kvinnor i procent | Antal |
|-------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Förskoleassistent | 8 | 92 | 345 |
| Lokalvårdare | 18 | 82 | 833 |

För yrkesgruppen förskoleassistent ligger lönenivåerna för både kvinnor och män fortfarande inte i fas med nivån i LPS. Det kan konstateras att detta är en yrkesgrupp som inte ska ligga i fas med LPS då det är ett så kallat instegsjobb där en medarbetare inte ska stanna hela sitt yrkesliv.

Liksom föregående år kan noteras att lönenivåerna för kvinnor i yrkesgruppen lokalvårdare ligger i fas med nivån i LPS gällande 10:e percentilen och medianlönen. Medianlönen för män är något lägre. Liksom föregående år ligger 90:e percentilen för yrkesgruppen lägre än nivån i LPS. Då detta är ett yrke där en medarbetare kan arbeta hela sitt yrkesliv så är utvecklingen av 90:e percentilen och lönespridningen en viktig del. Efter låglönesatsningen 2024 minskade lönespridningen för denna yrkesgrupp från 14,7 procent till 13,2 procent. Lönespridningen har efter löneöversyn 2025 ökat något till 13,5 procent.



När yrkesgruppen förskoleassistent (barnskötare) bryts ner på individnivå kan noteras en skillnad i lönenivå mellan vissa kvinnor och män, som kan ha jämförbar erfarenhet utifrån lika ålder. Det gäller exempelvis i åldersgruppen 30-35 år och 40-45 år där vissa män har en högre lönenivå än merparten av kvinnorna. Samma bild framkom även förra året och det är viktigt att vidare analys sker förvaltningslokalt för att avgöra om löneskillnaden mellan kvinnor och män är saklig eller ej.

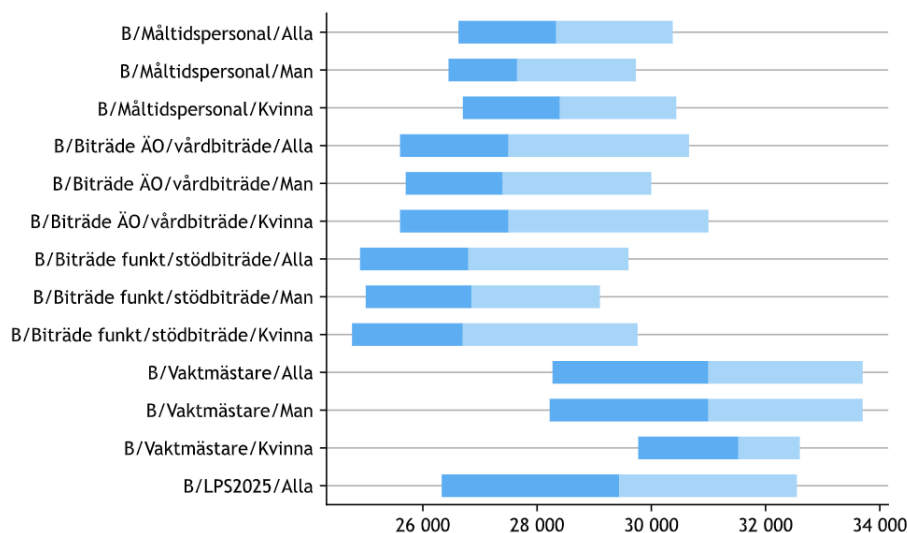


I övrigt är grupperna för stora för att det i den förvaltningsövergripande kartläggningen ska framkomma några tydliga löneskillnader vid kartläggning på individnivå. Vidare kartläggning och analys behöver ske förvaltningslokalt.

2.3.2 BAS-intervall B

Måltidspersonal, biträde äldreomsorg/vårdbitråde, biträde funktionsstöd/stödbitråde och vaktmästare är de största yrkesgrupperna inom BAS-intervall B. Inom yrkesgrupperna biträde äldreomsorg/vårdbitråde, biträde funktionsstöd/stödbitråde och vaktmästare har andelen män minskat med en, tre respektive två procentenheter jämfört med föregående år.

| | Andel män i procent | Andel kvinnor i procent | Antal |
|---------------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Måltidspersonal | 11 | 89 | 458 |
| Biträde ÄO/vårdbitråde | 30 | 70 | 1195 |
| Biträde funkt/stödbitråde | 36 | 64 | 381 |
| Vaktmästare | 92 | 8 | 245 |

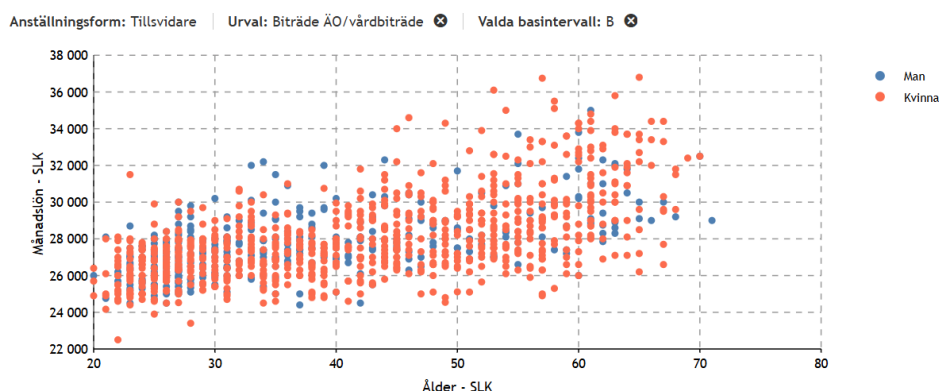


Lönenivåerna för både kvinnor och män för yrkesgruppen vaktmästare ligger liksom föregående år högre än målbilden för 2025.

I yrkesgrupperna biträde äldreomsorg/vårdbitråde och biträde funktionsstöd/stödbitråde ligger lönenivåerna för både kvinnor och män fortfarande inte i fas med nivån i LPS. I dessa yrkesgrupper finns både medarbetare på så kallade instegsjobb där det inte krävs någon utbildning och medarbetare där det krävs viss utbildning inom yrkesområdet. Gruppen medarbetare i instegsjobb ska inte ligga i fas med LPS då tanken med instegsjobb inte är att medarbetare ska vara kvar i det ett helt yrkesliv. Syftet är att få människor intresserade av verksamheten och sedan utbilda sig vidare inom området. Det är därför viktigt att berörda förvaltningar gör en fördjupad kartläggning och analys av olika grupperingar inom BAS-intervall B.

Yrkesgruppen måltidspersonal ligger också fortsatt lägre än nivån i LPS. Det är en yrkesgrupp där medarbetare kan arbeta ett helt yrkesliv och det är därför viktigt att särskilt beakta utvecklingen av 90:e percentilen och lönespridningen.

När yrkesgrupperna bryts ner på individnivå kan noteras en skillnad i lönenivå mellan vissa kvinnor och män, som kan ha jämförbar erfarenhet utifrån lika ålder. Det gäller exempelvis yrkesgruppen biträde äldreomsorg/vårdbiträde i åldersgruppen 30-40 år där vissa män har en högre lönenivå än kvinnor. Det är viktigt att vidare analys sker förvaltningslokalt för att avgöra om löneskillnaden mellan kvinnor och män är saklig eller ej.



I övrigt är grupperna för stora för att det i den förvaltningsövergripande kartläggningen ska framkomma några tydliga löneskillnader vid kartläggning på individnivå. Vidare kartläggning och analys behöver ske förvaltningslokalt.

2.3.3 BAS-intervall C

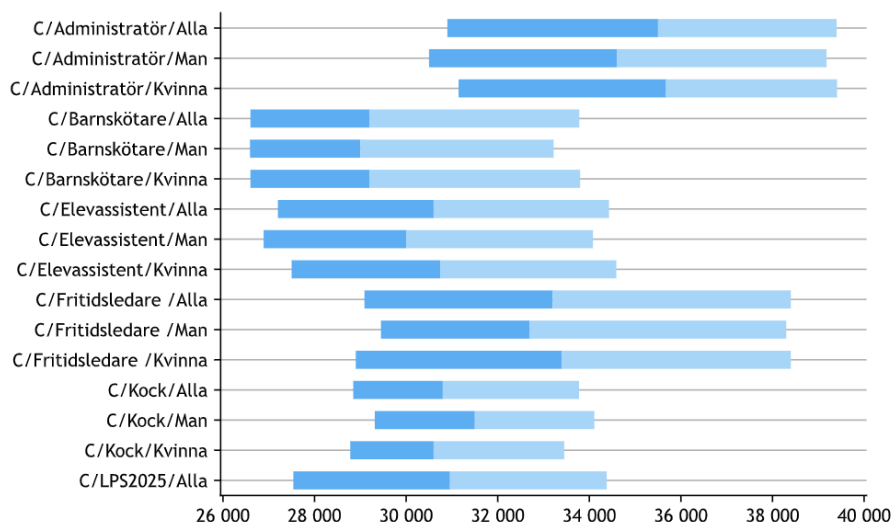
I BAS-intervall C är de större yrkesgrupperna administratör (samtliga AID), barnskötare, elevassistent, fritidsledare, samt kock. Andelen kvinnor och män är i stort sett oförändrad jämfört med föregående år. Det är bara andelen män inom yrkesgruppen fritidsledare som har minskat med två procentenheter.

| | Andel män i procent | Andel kvinnor i procent | Antal |
|---------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Administratör | 14 | 86 | 602 |
| Barnskötare | 3 | 97 | 2575 |
| Elevassistent | 38 | 62 | 685 |
| Fritidsledare | 38 | 62 | 500 |
| Kock | 25 | 75 | 756 |

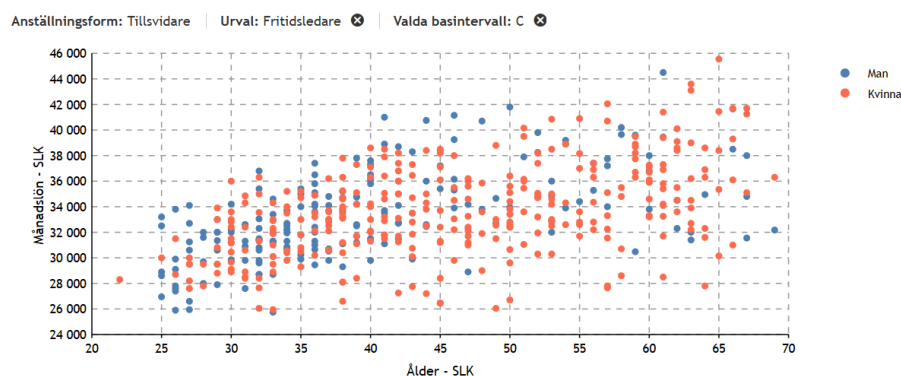
Liksom föregående år så ligger lönenivåerna för yrkesgruppen barnskötare inte i fas med nivåerna i LPS, varken för kvinnor eller män. Yrkesgrupperna elevassistent och kock ligger nästan i fas med LPS på totalen.

När yrkesgrupperna bryts ner på kön så kan noteras att kvinnorna i yrkesgruppen elevassistent ligger högre än männen. Det motsatta kan noteras i yrkesgruppen kock där männen ligger högre i lönenivå än kvinnorna. På medianlönen är skillnaden 900 kronor vilket motsvarar 2,9 procent.

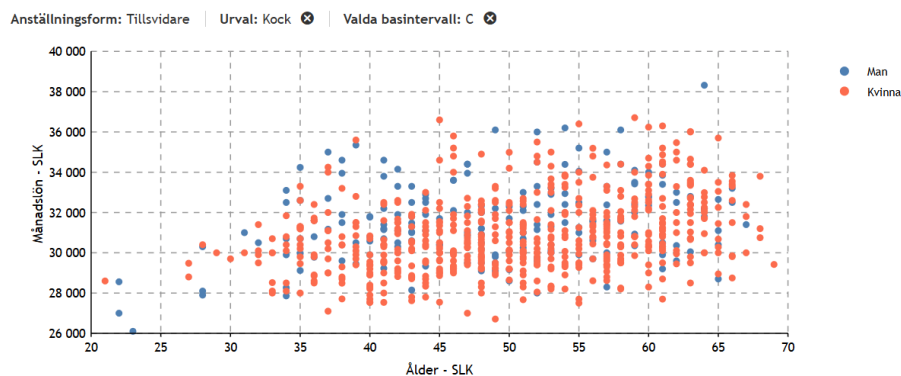
Vidare kan noteras att yrkesgrupperna administratörer och fritidsledare ligger högre i lönenivåer för både kvinnor och män jämfört med LPS.



När yrkesgrupperna bryts ner på individnivå kan liksom tidigare år noteras en skillnad i lönenivå mellan vissa kvinnor och män, som kan ha jämförbar erfarenhet utifrån lika ålder. Det gäller exempelvis i yrkesgruppen fritidsledare i åldersgruppen 40 - 50 år där vissa män har en högre lönenivå än kvinnor.



Ett annat exempel är yrkesgruppen kock där det kan noteras att vissa män i åldersgruppen 35 - 45 år har en högre lönenivå än kvinnor. Vidare analys avseende bland annat kompetens och prestation behöver ske förvaltningslokalt för att avgöra om löneskillnaden mellan kvinnor och män är saklig eller ej.



I övrigt är grupperna för stora för att det i den förvaltningsövergripande kartläggningen ska framkomma några tydliga löneskillnader vid kartläggning på individnivå. Vidare kartläggning och analys behöver ske förvaltningslokalt.

2.3.4 BAS-intervall D

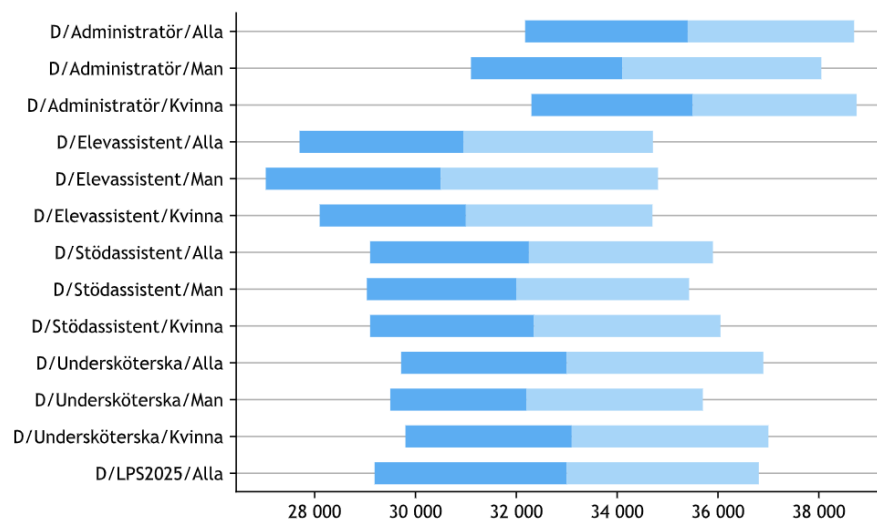
Administratör (samtliga AID), elevassistent, stödassistent (samtliga AID) och undersköterska (samtliga AID) är de största yrkesgrupperna i BAS-intervall D. Andelen män har för yrkesgruppen elevassistent och undersköterska ökat med en procentenhet. Vidare kan noteras en ökning av antal undersköterskor med 6 procent (238 medarbetare) jämfört med föregående år.

| | Andel män i procent | Andel kvinnor i procent | Antal |
|----------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Administratör | 12 | 88 | 836 |
| Elevassistent | 25 | 75 | 659 |
| Stödassistent | 25 | 75 | 2 531 |
| Undersköterska | 17 | 83 | 4 114 |

I årets lönekartläggning kan särskilt noteras att både totala yrkesgruppen undersköterskor och kvinnorna i yrkesgruppen för första gången ligger i fas med nivåerna i LPS. Detta är en effekt av både uppdraget i kommunfullmäktiges budget och äldre samt vård- och omsorgsnämndens prioritering med avsatta medel i nämndens budget, se sidan 16 2.2.3 *Satsning för att minska löneskillnaderna*. Männen lönenivåer ligger fortfarande lite lägre än nivån i LPS.

Yrkesgruppen stödassistenter ligger fortfarande lite lägre i lönenivå än LPS, men börjar komma i fas. Yrkesgruppen elevassistent ligger fortfarande lägre i lönenivå än LPS för både kvinnor och män.

Lönenivån för yrkesgruppen administratörer ligger fortfarande mycket högre än nivån i LPS och andra likvärdiga yrkesgrupper. På medianlönen skiljer det 2 400 kronor mellan administratör och undersköterska.



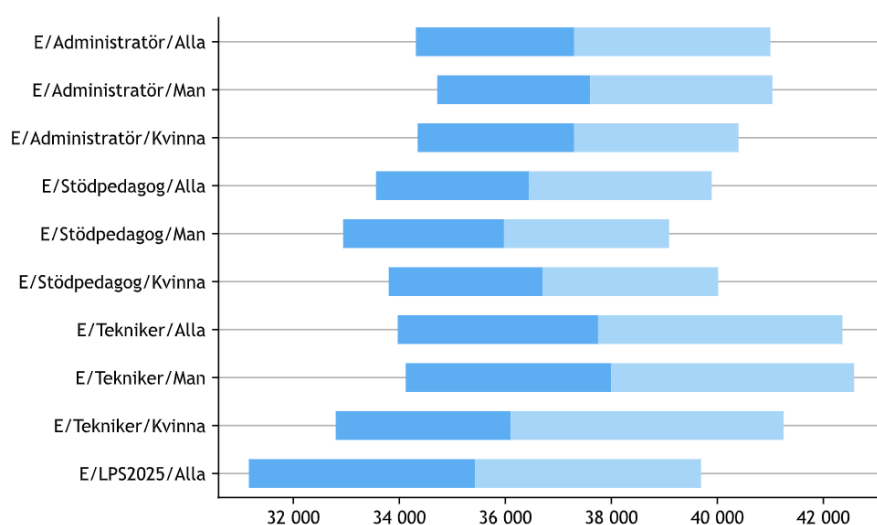
Yrkesgrupperna är för stora för att det i den förvaltningsövergripande kartläggningen ska framkomma några tydliga löneskillnader mellan kvinnor och män vid kartläggning på individnivå. Vidare kartläggning och analys behöver ske förvaltningslokalt för att utreda om förekommande löneskillnader är sakliga eller ej.

2.3.5 BAS-intervall E

Administratör (samtliga AID), stödpedagog och tekniker (samtliga AID) är de största yrkesgrupperna inom BAS-intervall E. Andelen män i yrkesgruppen administratör har minskat med en procentenhet, medan andelen män har ökat i yrkesgruppen stödpedagog och tekniker med en respektive två procentenheter.

| | Andel män i procent | Andel kvinnor i procent | Antal |
|---------------|---------------------|-------------------------|------------------|
| Administratör | 16 | 84 | 229 |
| Stödpedagog | 18 | 82 | 447 |
| Tekniker | 84 | 16 | 198 ² |

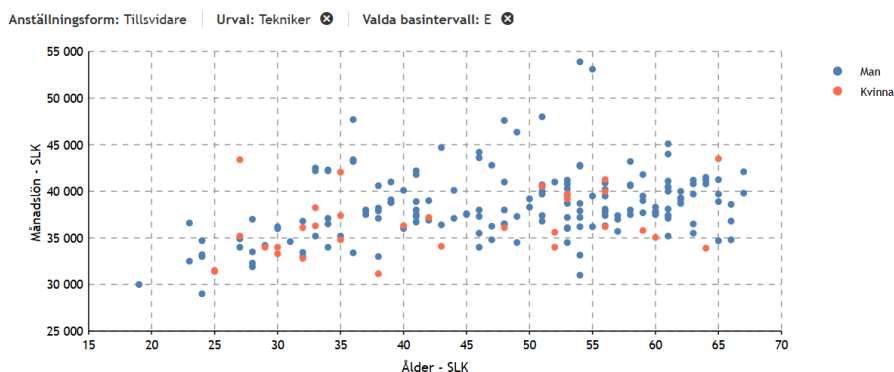
Lönenivåerna för både kvinnor och män i samtliga yrkesgrupper ligger över nivåerna i LPS.



Liksom tidigare år kan noteras att mäns lönenivåer ligger högre än kvinnors lönenivåer för yrkesgruppen tekniker. På medianlönen är skillnaden 1 900 kronor vilket motsvarar 5,3 procent. Noteras kan att medelåldern är lägre för kvinnorna med 42 år medan medelåldern för männen är 48 år. Det kan utgöra en viss förklaring till skillnaden i lönenivåer.

När yrkesgruppen tekniker bryts ner på individnivå kan noteras en skillnad i lönenivå mellan vissa kvinnor och män, som kan ha jämförbar erfarenhet utifrån lika ålder. Vidare analys avseende bland annat kompetens och prestation behöver ske förvaltningslokalt för att avgöra om löneskillnaden är saklig eller ej.

² Yrkesgruppen tekniker har tagits med fast antalet medarbetare understiger 200 personer utifrån bedömning att det finns ett värde att ta med gruppen i kartläggningen.



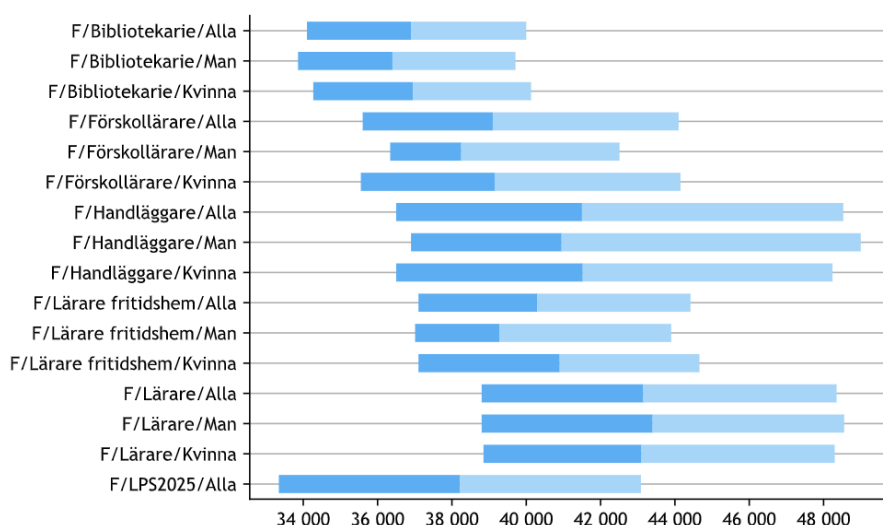
I övrigt är grupperna för stora för att det i den förvaltningsövergripande kartläggningen ska framkomma några tydliga löneskillnader vid kartläggning på individnivå. Vidare kartläggning och analys behöver ske förvaltningslokalt.

2.3.6 BAS-intervall F

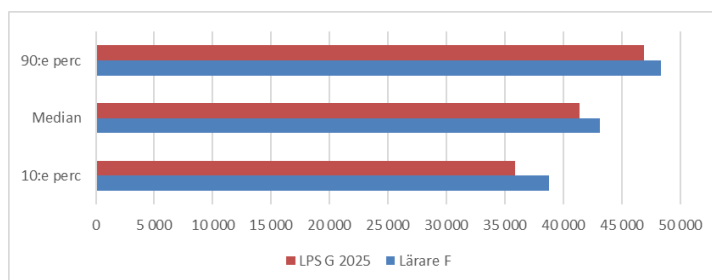
I BAS-intervall F är bibliotekarie, förskollärare, handläggare (samtliga AID), lärare fritidshem och lärare grundskola/gymnasium (samtliga AID) de största yrkesgrupperna. Andelen män har ökat med en procentenhet i både yrkesgruppen bibliotekarie och lärare fritidshem.

| | Andel män i procent | Andel kvinnor i procent | Antal |
|-----------------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Bibliotekarie | 19 | 81 | 257 |
| Förskollärare | 4 | 96 | 1 960 |
| Handläggare | 26 | 74 | 598 |
| Lärare fritidshem | 33 | 67 | 457 |
| Lärare grundskola/gymnasium | 23 | 77 | 3 405 |

Liksom tidigare år kan noteras att lönenivåerna för både män och kvinnor i yrkesgruppen bibliotekarie inte är i fas med nivåerna i LPS. Övriga yrkesgrupper ligger högre än LPS både för kvinnor och män.

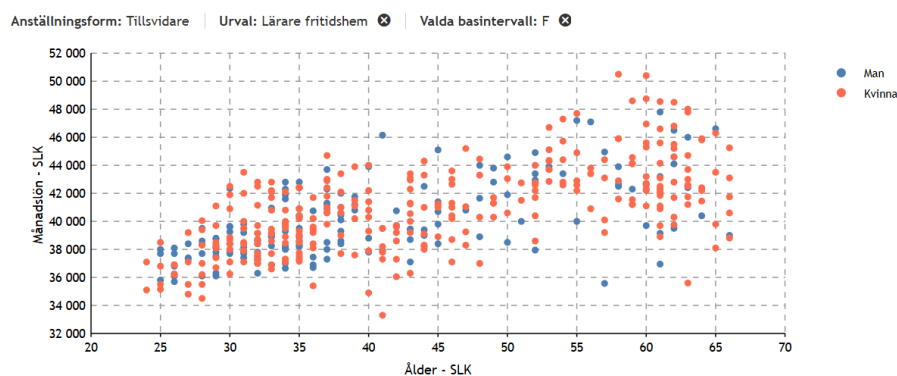


Gällande yrkesgruppen lärare grundskola/gymnasium har även en jämförelse gjorts i förhållande till LPS i det högre BAS-intervall G. Det blir då tydligt att yrkesgruppen även ligger högre än LPS i det BAS-intervall, se diagram nedan.



I det sammanhanget är det viktigt att betona att LPS bara är ett av flera verktyg i arbetet med lönebildningen. För yrkesgruppen lärare grundskola/ gymnasium är det även andra delar som påverkar lönebildningen så som statliga insatser i form av lärarlönelyft samt konkurrens vid rekrytering från både offentlig och privat sektor.

När yrkesgrupperna bryts ner på individnivå kan i yrkesgruppen lärare fritidshem noteras en skillnad i lönenivå mellan vissa kvinnor och män, som kan ha jämförbar erfarenhet utifrån lika ålder. Det gäller liksom föregående år exempelvis vissa män i åldersgruppen 40 - 45 år som har en högre lönenivå än kvinnor. Vidare analys avseende bland annat kompetens och prestation behöver ske förvaltningslokalt för att avgöra om löneskillnaden mellan kvinnor och män är saklig eller ej.



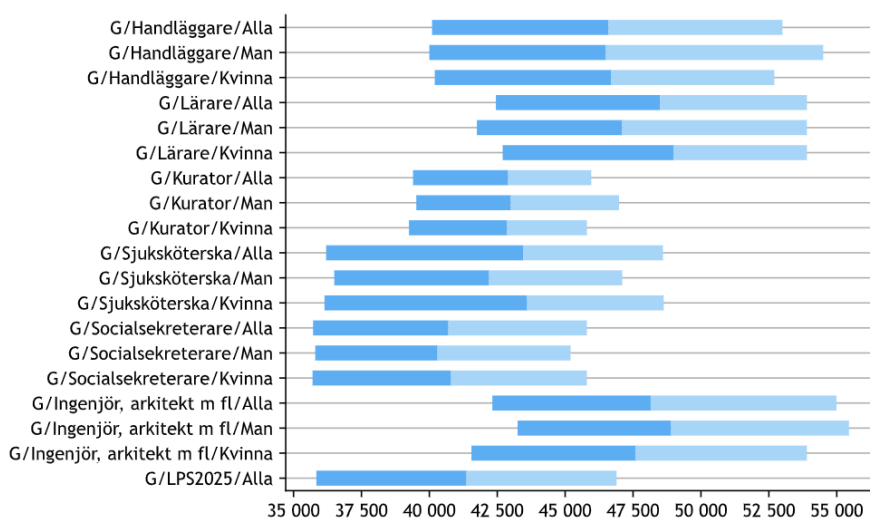
I övrigt är grupperna för stora för att det i den förvaltningsövergripande kartläggningen ska framkomma några tydliga löneskillnader vid kartläggning på individnivå. Vidare kartläggning och analys behöver ske förvaltningslokalt.

2.3.7 BAS-intervall G

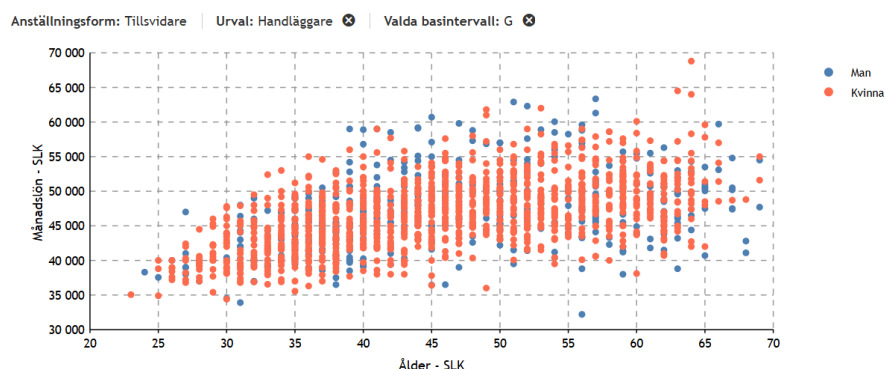
De största yrkesgrupperna i BAS-intervall G är handläggare (samtliga AID), lärare (samtliga AID), kurator, sjuksköterska (samtliga AID), socialsekreterare (samtliga AID) samt ingenjör, arkitekt med flera (samtliga AID). Andelen män och kvinnor är relativt oförändrad jämfört med föregående år. Andelen kvinnor i yrkesgrupperna sjuksköterska samt ingenjör, arkitekt med flera har ökat med en procentenhet. Andelen män i yrkesgruppen kurator har ökat med en procentenhet.

| | Andel män i procent | Andel kvinnor i procent | Antal |
|-------------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Handläggare | 27 | 73 | 1 602 |
| Lärare | 28 | 72 | 1 928 |
| Kurator | 20 | 80 | 219 |
| Sjuksköterska | 10 | 90 | 776 |
| Socialsekreterare | 15 | 85 | 1 583 |
| Ingenjör, arkitekt m fl | 53 | 47 | 352 |

I BAS-intervall G kan noteras att lönenivåerna för yrkesgruppen socialsekreterare inte ligger helt i fas med LPS, varken för kvinnor eller män. Övriga yrkesgrupper ligger i fas med eller högre än LPS både för kvinnor och män. För yrkesgruppen ingenjör, arkitekt m fl kan noteras en tydlig tendens att mäns lönenivåer ligger högre än kvinnors lönenivåer. På medianlönen är skillnaden 1 300 kronor vilket motsvarar 2,7 procent.

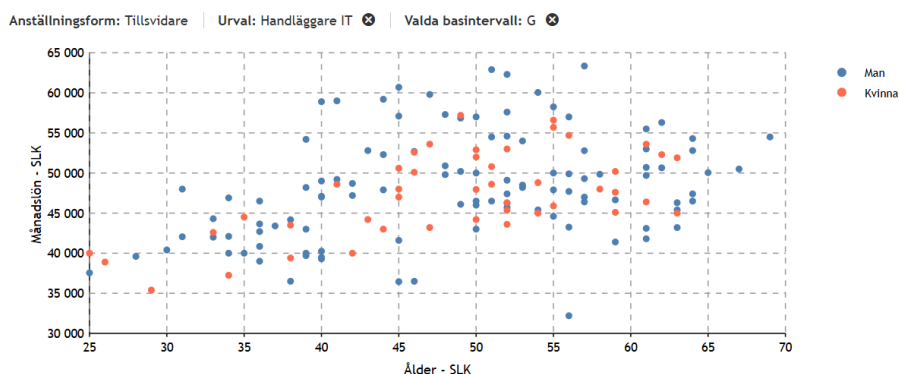


När yrkesgruppen handläggare bryts ner på individnivå kan noteras en skillnad i lönenivå mellan vissa kvinnor och män som kan ha jämförbar erfarenhet utifrån lika ålder. Det gäller exempelvis i yrkesgruppen handläggare i åldersgruppen 40-60 år där vissa män har en högre lönenivå än kvinnor.



Då yrkesgruppen handläggare består av flera olika AID så kan en förklaring vara att fler män arbetar inom yrkesområden som är utsatta för konkurrens med privat sektor exempelvis inom IT. När enbart handläggare IT bryts ner på individnivå framkommer även skillnader i lönenivå mellan män och kvinnor

inom gruppen. Vidare analys behöver dock ske förvaltningslokalt för att avgöra om löneskillnaden är saklig eller ej.

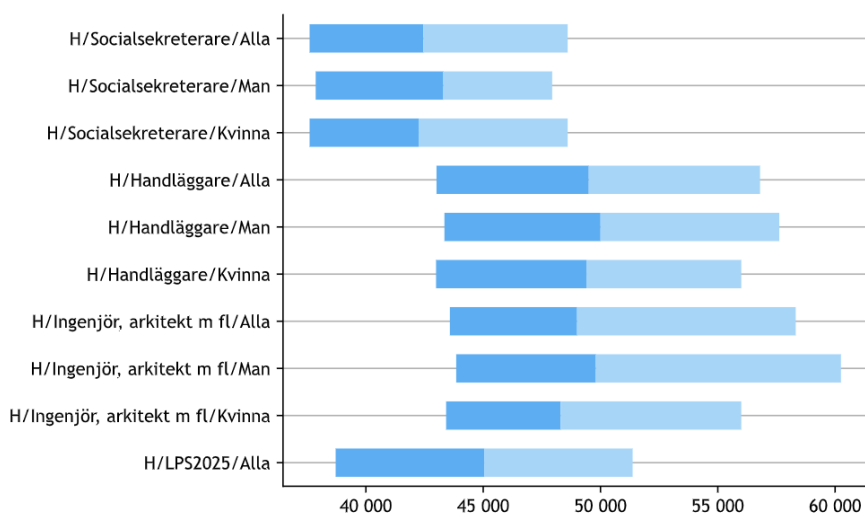


Även i övriga yrkesgrupper framkommer att vissa enstaka kvinnor och män ligger högre i lönenivå än sina kollegor som är män respektive kvinnor. Vidare kartläggning och analys behöver därför ske förvaltningslokalt.

2.3.8 BAS-intervall H

Socialsekreterare, handläggare samt ingenjör, arkitekt med flera är de största yrkesgrupperna i BAS-intervall H och de redovisas totalt för samtliga AID-kodningar. Andelen män och kvinnor är oförändrad jämfört med föregående år förutom gällande yrkesgruppen ingenjör, arkitekt med flera där andelen män har ökat med en procentenhet.

| | Andel män i procent | Andel kvinnor i procent | Antal |
|-------------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Socialsekreterare | 13 | 87 | 869 |
| Handläggare | 35 | 65 | 613 |
| Ingenjör, arkitekt m fl | 45 | 55 | 479 |



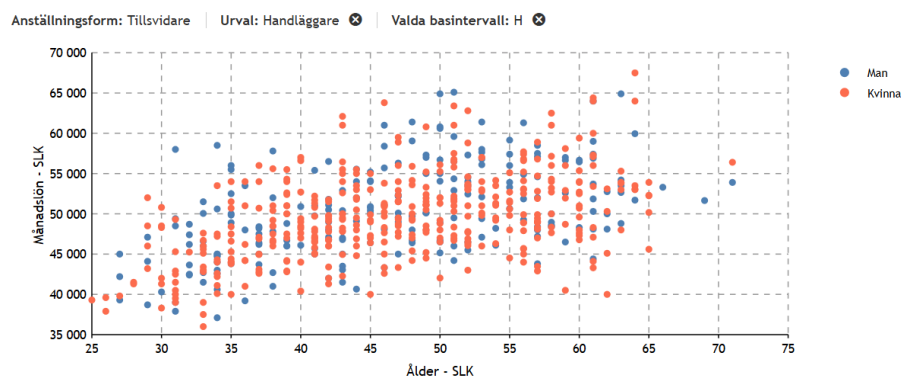
Liksom föregående år kan noteras att lönenivåerna för både kvinnor och män i yrkesgruppen socialsekreterare ligger lägre än LPS. Medelåldern för denna grupp är 37 år. För yrkesgrupperna handläggare och ingenjör, arkitekt m fl är medelåldern 47 år respektive 43 år. Det är enbart i yrkesgruppen handläggare

som medelåldern har ökat med ett år jämfört med förra året. Medarbetarnas ålder och erfarenhet kan därmed vara förklaring till varför yrkesgruppen socialsekreterare i BAS-intervall H inte ligger i fas med LPS. Vidare kartläggning och analys behöver ske förvaltningslokalt.

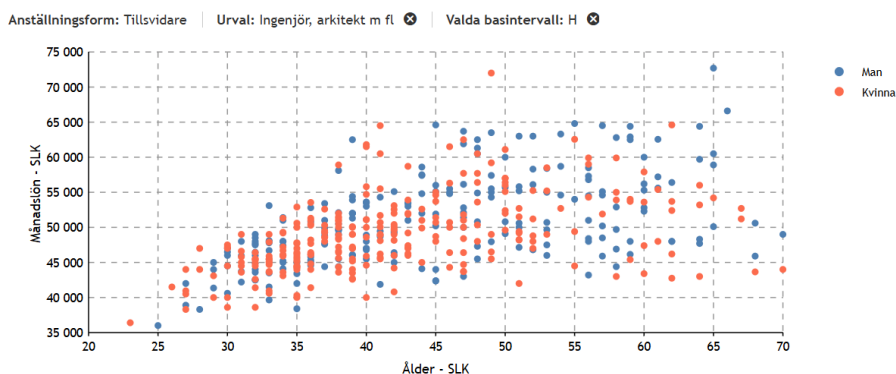
Övriga yrkesgrupper ligger högre än nivåerna i LPS både för kvinnor och män.

För yrkesgruppen ingenjör, arkitekt m fl kan noteras en tydlig tendens att mäns lönenivåer ligger högre än kvinnors lönenivåer. På medianlönen är skillnaden 1 500 kronor vilket motsvarar 3,1 procent. Skillnaden har dock minskat från förra året då den var 2 150 kronor vilket motsvarade 4,6 procent.

När yrkesgrupperna bryts ner på individnivå kan noteras en skillnad i lönenivå mellan vissa kvinnor och män som kan ha jämförbar erfarenhet utifrån lika ålder. Det gäller exempelvis yrkesgruppen handläggare i åldersgruppen 30-35 år och 45-55 år där vissa män har en högre lönenivå än kvinnor. Liksom för BAS-intervall G så består yrkesgruppen av flera olika AID så en förklaring kan vara att fler män arbetar inom yrkesområden som är utsatta för konkurrens med privat sektor exempelvis inom IT. Vidare analys behöver därför ske även förvaltningslokalt för att avgöra om löneskillnaden mellan kvinnor och män är saklig eller ej.



Även i yrkesgruppen ingenjör, arkitekt m fl framkommer en skillnad i lönenivå mellan vissa kvinnor och män som kan ha jämförbar erfarenhet utifrån lika ålder exempelvis i åldersgruppen 45-60 år. Vidare analys avseende bland annat kompetens och prestation behöver ske förvaltningslokalt för att avgöra om löneskillnaden mellan kvinnor och män är saklig eller ej.

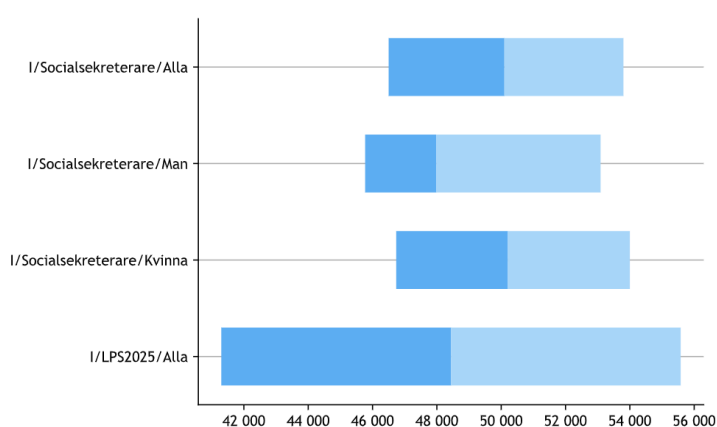


Yrkesgruppen socialsekreterare är för stor för att det i den förvaltningsövergripande kartläggningen ska framkomma några tydliga löneskillnader vid kartläggning på individnivå. Vidare kartläggning och analys behöver ske förvaltningslokalt.

2.3.9 BAS-intervall I

BAS-intervall I redovisas för första gången efter löneöversyn 2025 då det nu finns en yrkesgrupp med fler än 200 tillsvidareanställda medarbetare. Det är yrkesgruppen socialsekreterare (samtliga AID-koder).

| | Andel män i procent | Andel kvinnor i procent | Antal |
|-------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Socialsekreterare | 14 | 86 | 203 |



Det kan noteras att lönenivåerna för yrkesgruppen socialsekreterare ligger relativt väl i fas med LPS för både kvinnor och män. Vidare kan noteras en relativt låg lönespridning. Detta kan bero på att yrkesgruppen inte är statistiskt jämnt fördelad då den består främst av förste socialsekreterare som är en grupp där det krävs lång erfarenhet samt god kompetens och prestation.

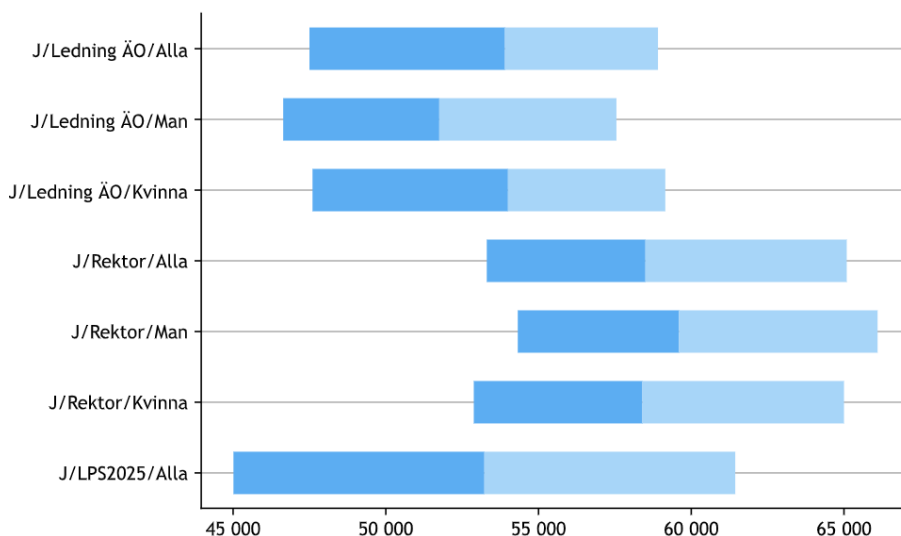
I övrigt är yrkesgruppen socialsekreterare för stor för att det i den förvaltningsövergripande kartläggningen ska framkomma några tydliga löneskillnader vid kartläggning på individnivå. Vidare kartläggning och analys behöver ske förvaltningslokalt.

2.3.10 BAS-intervall J

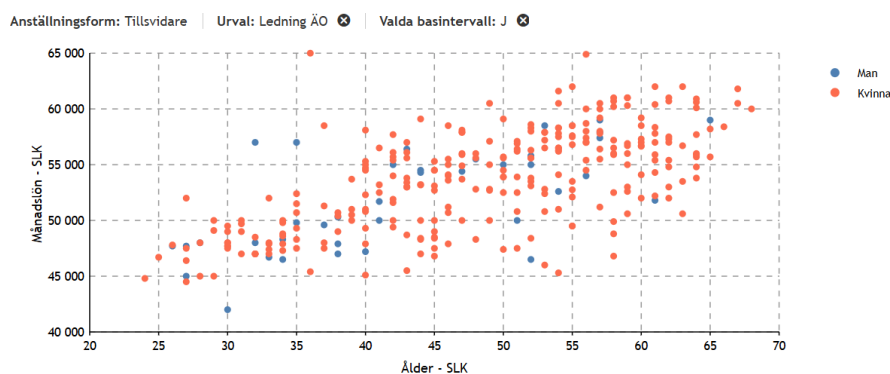
I BAS-intervall J är ledningsarbete den största yrkesgruppen med 1 552 tillsvidareanställda. De två större AID-grupperna inom yrkesgruppen ledning är ledning äldreomsorg och rektor (skola). Andelen män och kvinnor är oförändrad jämfört med föregående år.

| | Andel män i procent | Andel kvinnor i procent | Antal |
|---------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Ledning äldreomsorg | 12 | 88 | 314 |
| Rektor (skola) | 20 | 80 | 308 |

För yrkesgruppen rektor kan noteras en tydlig tendens att mäns lönenivåer ligger högre än kvinnors lönenivåer. På medianlönen är skillnaden 1 200 kronor vilket motsvarar 2,1 procent. Skillnaden har minskat jämfört med föregående år då den var 2 250 kronor vilket motsvarade 4,0 procent.



När yrkesgruppen ledning äldreomsorg bryts ner på individnivå kan noteras en skillnad i lönenivå mellan vissa kvinnor och män som kan ha jämförbar erfarenhet utifrån lika ålder. Det gäller exempelvis i åldersgruppen 30-35 år där vissa män har en högre lönenivå än kvinnor. Vidare analys avseende bland annat kompetens och prestation behöver ske förvaltningslokalt för att avgöra om löneskillnaden mellan kvinnor och män är saklig eller ej.

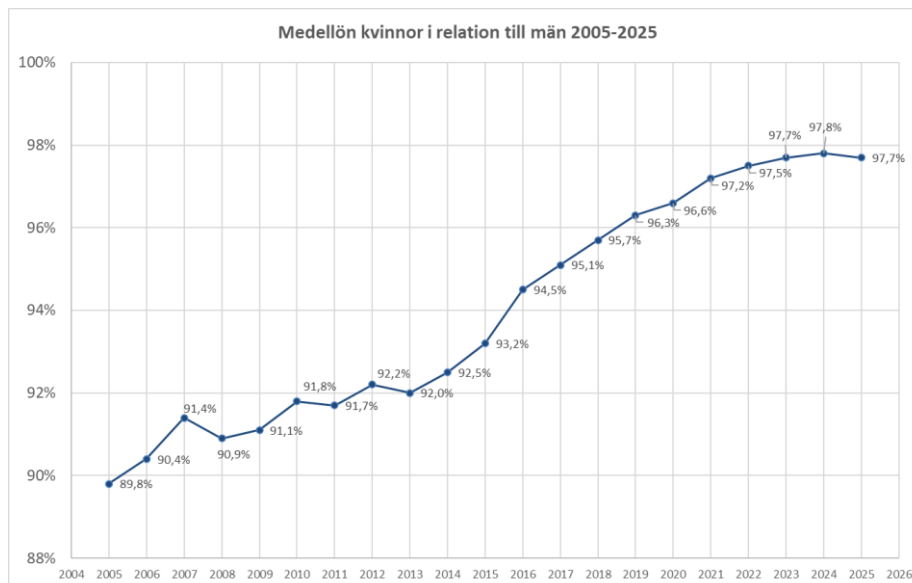


2.4 Likvärdigt arbete

I Göteborgs Stads förvaltningar arbetar 76 procent kvinnor och 24 procent män, vilket är en ökning av andelen män med en procentenhet jämfört med föregående år. Andelen män har under de senaste 10 åren ökat med tre procentenheter. Ökningen har framför allt skett inom yrkesgrupperna vårdbiträde, stödbiträde och kock.

Efter avslutad löneöversyn 2025 har löneskillnaderna mellan kvinnor och män ökat något för första gången sedan 2013. Kvinnors medellön uppgår nu till 97,7 procent av männens medellön och motsvarande siffra från förra året var 97,8 procent. Trots årets ökning av löneskillnaden så har den under en tioårsperiod

minskat med 4,5 procentenheter. Jämförelsen görs utan hänsyn tagen till faktorer så som exempelvis utbildning, yrke och ålder, och är en så kallad ovägd jämförelse.



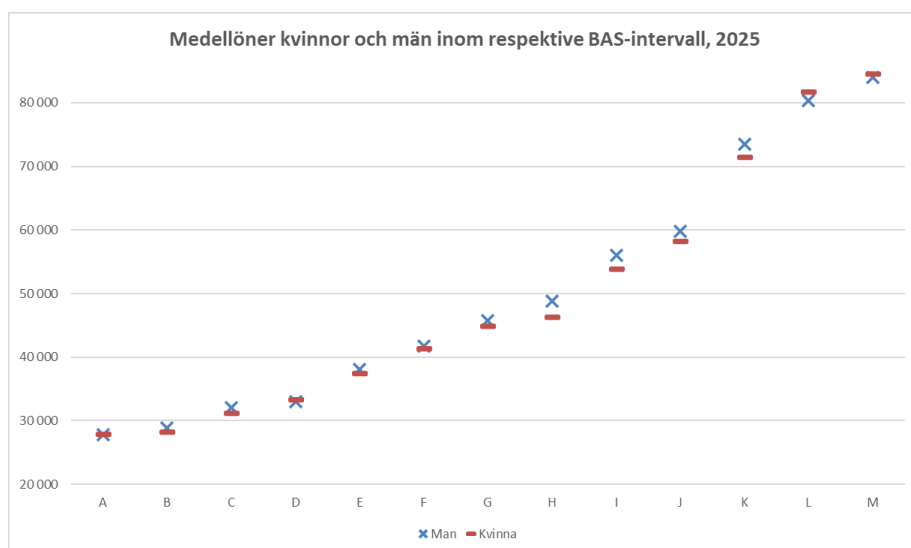
Den positiva utvecklingen gällande kvinnors medellön i relation till mäns medellön från 2005 och framåt har flera orsaker. En del förklaras av tidigare års riktade löneökningstrymmen och jämställdhetssatsningar i budget. En annan del är konkurrens om flera yrkesgrupper, såsom exempelvis förskollärare och sjuksköterskor, där bristen på utbildad personal har påverkat lönenivån. Även statliga insatser för lärare inom skolans område har påverkat lönenivån för kvinnor. En ytterligare förklaring är att flera tidigare mansdominerade yrkesgrupper med krav på högskoleutbildning har en jämnare könsfördelning idag utifrån att fler kvinnor har sökt sig till dessa yrken.

Under de senaste fem åren kan noteras att den tidigare relativt snabba minskningen av löneskillnaden har stannat av och efter 2025 års löneöversyn kan noteras en marginell ökning av löneskillnaden. Denna tendens är viktig att fortsätta följa.

Samma tendens till avstannad utveckling och på senare år ökning av löneskillnaden noteras även på nationell nivå av MI i rapporten *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2024*. MI konstaterar att ökade eller minskade löneskillnader mellan kvinnor och män inte har någon enkel förklaring. De kan ses som summan av ett stort antal förändringar på arbetsmarknaden, i utbildningssystemet och i familjelivet, som dessutom ofta påverkar varandra. MI har av regeringen fått i uppdrag att göra en fördjupad analys av löneskillnader mellan kvinnor och män mellan 2014 och 2024, som ska vara färdig i mars 2026.

När lönestatistiken för kvinnor och män bryts ner per BAS-intervall så framgår liksom tidigare år att det är relativt liten löneskillnad mellan kvinnors och mäns medellön fram till BAS-intervall G. Från BAS-intervall H till K så finns en tydlig tendens att kvinnors medellön är lägre än mäns medellön i likvärdiga arbeten utan hänsyn tagen till faktorer såsom yrke och utbildning. Löneskillnaderna är i stort sett oförändrade jämfört med föregående år.

Det som också kan noteras liksom föregående år är att kvinnors medellön ligger högre än mäns lönenivåer i BAS-intervall L och M. Då det i dessa intervall ingår relativt få medarbetare så bör det beaktas att enstaka individers lönenivåer kan få stor effekt på statistiken.



Medellöner BAS-intervall 2025

| BAS | Antal | Alla | Man | Kvinna | Andel kvinnor | Andel medellön kv/m |
|-----|-------|--------|--------|--------|---------------|---------------------|
| A | 1 214 | 27 832 | 27 861 | 27 826 | 84% | 100% |
| B | 2 480 | 28 390 | 28 818 | 28 160 | 65% | 98% |
| C | 6 289 | 31 325 | 32 000 | 31 149 | 79% | 97% |
| D | 8 946 | 33 159 | 32 983 | 33 209 | 78% | 101% |
| E | 1 960 | 37 570 | 38 045 | 37 345 | 68% | 98% |
| F | 7 794 | 41 395 | 41 757 | 41 302 | 80% | 99% |
| G | 7 188 | 44 975 | 45 707 | 44 751 | 77% | 98% |
| H | 2 483 | 46 906 | 48 783 | 46 267 | 75% | 95% |
| I | 677 | 54 552 | 56 017 | 53 768 | 65% | 96% |
| J | 1 797 | 58 471 | 59 809 | 58 099 | 78% | 97% |
| K | 185 | 71 919 | 73 457 | 71 301 | 71% | 97% |
| L | 86 | 81 145 | 80 294 | 81 600 | 65% | 102% |
| M | 46 | 84 339 | 83 942 | 84 479 | 74% | 101% |

Vid analys av de större befattningsgrupperna inom de olika BAS-intervallen framkommer en tendens att de högre lönenivåerna finns i yrkesgrupper med en större andel män, alternativt i yrkesgrupper som traditionellt sett har haft en större andel män, inom teknik, hantverk och administration. Yrkesgrupper inom teknik, hantverk och till viss del administration har ofta även en större arbetsmarknad i den privata sektorn. Det blir således tydligt att det framför allt är sektor som är bakgrund till att mäns medellön är högre än kvinnors.

Dessa yrkesgrupper kan därmed anses utsatta för *marknadspåverkan* utifrån följande definition, som används i denna lönekartläggning;

Påverkan på en yrkesgrupps lön och arbetsvillkor utifrån att den offentliga sektorn inte står för den största arbetsmarknaden för denna yrkesgrupp utan den större arbetsmarknaden är inom privat sektor.

Kartläggning av likvärdiga arbeten per BAS-intervall är baserad på yrkesgrupper utifrån kodning i AID och består både av grupperingar av flera AID samt enskilda AID, se bilaga 4 för sammanställning av yrkesgrupper och AID. För kvinnodominerade yrkesgrupper har i huvudsak samma yrkesgrupper använts som i kartläggningen av lika arbete och med ett urval om minst 200 individer i de flesta fall. Då yrkesgrupper som inte är kvinnodominerade ofta är mindre till antalet så har urval gjorts utifrån grupper med minst 50 individer för att möjliggöra jämförelse och kartläggning utifrån diskrimineringslagens krav. Då dessa grupper är relativt små så bör det beaktas att enstaka individers lönenivåer kan få stor effekt på statistiken.

I kartläggningen ingår inte BAS-intervall A samt BAS-intervall K-M, då det i dessa intervall antingen inte funnits icke kvinnodominerade yrkesgrupper att göra jämförelser med alternativt har dessa icke kvinnodominerade yrkesgrupper inte varit tillräckligt stora. För att en yrkesgrupp ska anses vara kvinnodominerad ska andelen kvinnor utgöra 60 procent eller mer enligt definition från Statistiska Centralbyrån (SCB).

Liggande blå staplar i diagrammen nedan avser lönebilderna för yrkesgruppen från 10:e percentil till 90:e percentil. Brytpunkten mellan mörkblå och ljusblå stapel är medianlön. I diagrammen ingår även målbilden för 2025.

Vid jämförelse med lönestatistik i privat sektor för arbetsmarknaden i stort har lönestatistik från AONs marknadsdatabas använts. Jämförelse har i vissa fall även gjorts med AONs lönestatistik för kommuner. AON är bland annat leverantör av arbetsvärderingssystemet BAS och tillhandahåller lönestatistik från sina cirka 200 kundföretag inom både offentlig och privat sektor.

Jämförelse har även skett med SCBs lönestatistik gällande privat sektor och i vissa fall offentlig sektor. Denna statistik är inte indelad utifrån arbetsvärdering och anges enbart som medellön. Lönenivåerna i SCBs statistik avser 2024, men ligger i många fall på samma eller högre nivå än lönerna i den förvaltningsövergripande lönestatistiken efter avslutad löneöversyn 2025.

[Lönestatistik – Hur mycket tjänar...? \(scb.se\)](https://www.scb.se/lonestatistik)

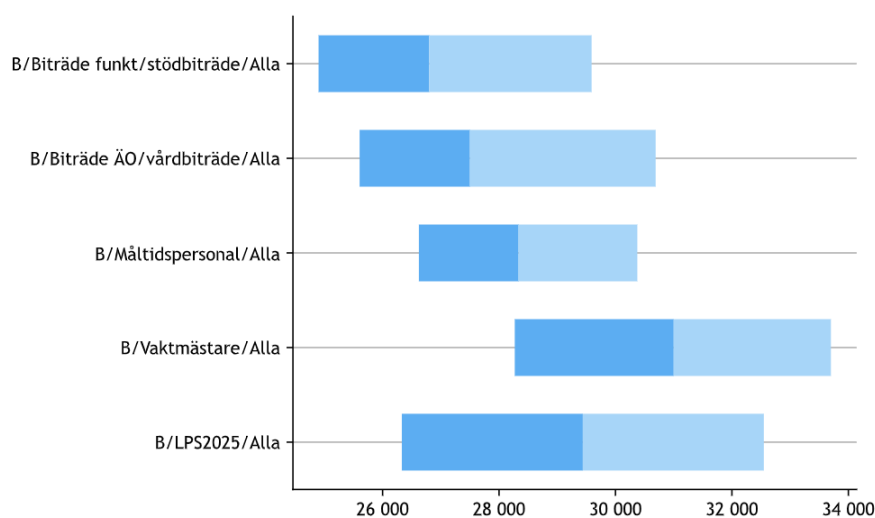
2.4.1 BAS-intervall B

I BAS-intervall B jämförs de kvinnodominerade yrkesgrupperna måltidspersonal, biträde äldreomsorg/vårdbiträde, biträde funkt/stödbiträde med den icke kvinnodominerade yrkesgruppen vaktmästare.

| | Andel män i procent | Andel kvinnor i procent | Antal |
|---------------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Måltidspersonal | 11 | 89 | 458 |
| Biträde ÄO/vårdbiträde | 30 | 70 | 1 192 |
| Biträde funkt/stödbiträde | 36 | 64 | 383 |
| Vaktmästare | 92 | 8 | 245 |

Liksom tidigare år framkommer i kartläggningen att lönenivån för yrkesgruppen vaktmästare ligger högre än för likvärdiga yrkesgrupper. Vid en jämförelse med privat sektor på arbetsmarknaden i stort kan noteras att lönenivån för

yrkesgruppen vaktmästare ligger högre även på nationell nivå. Det innebär att det finns en marknadspåverkan på denna yrkesgrupp som bör vara förklaring till den högre lönenivån. Vidare kartläggning och analys kan även behöva ske förvaltningslokalt.



| Vaktmästare | 10:e percentil | Medellön | 90:e percentil | Medellön |
|-------------------------------|----------------|----------|----------------|----------|
| Göteborgs Stads förvaltningar | 28 270 | 31 094 | 33 700 | 31 094 |
| AON privat | 28 000 | 30 737 | 35 600 | 31 401 |
| SCB 2024 privat | - | - | - | 30 100 |

Noteras bör även att i yrkesgrupperna biträde äldreomsorg/vårdbiträde och biträde funktionsstöd/stödbiträde finns både medarbetare på så kallade instegsjobb där det inte krävs någon utbildning och medarbetare där det krävs viss utbildning inom yrkesområdet, se även tidigare rubrik 2.3.2 BAS-intervall B.

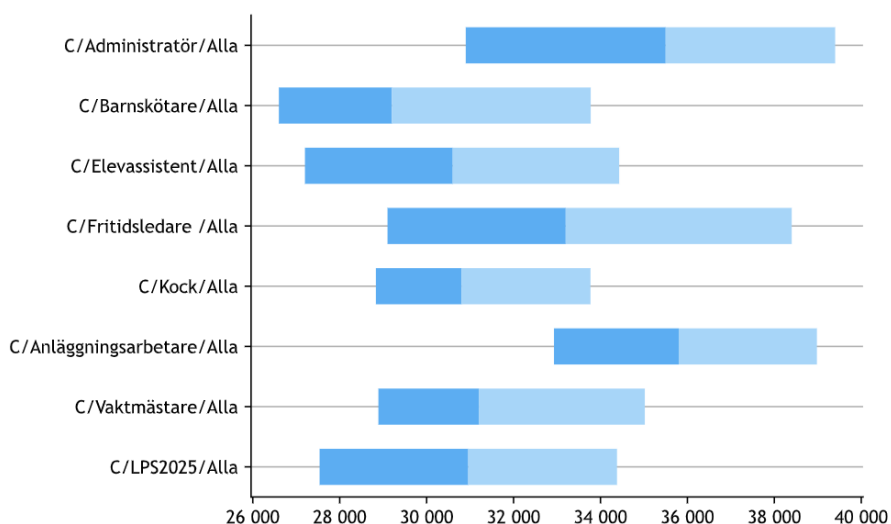
2.4.2 BAS-intervall C

I BAS-intervall C jämförs de kvinnodominerade yrkesgrupperna administratör, barnskötare, elevassistent, fritidsledare och kock med de icke kvinnodominerade yrkesgrupperna anläggningsarbetare och vaktmästare. I år är färre än 200 medarbetare i yrkesgruppen stödassistent arbetsvärderade i BAS-intervall C så därför ingår yrkesgruppen inte under denna rubrik utan återfinns under rubriken 2.4.3 BAS-intervall D.

| | Andel män i procent | Andel kvinnor i procent | Antal |
|---------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Administratör | 14 | 86 | 601 |
| Barnskötare | 3 | 97 | 2 581 |
| Elevassistent | 39 | 61 | 683 |
| Fritidsledare | 38 | 62 | 497 |
| Kock | 25 | 75 | 757 |
| Anläggningsarbetare | 96 | 4 | 67 |
| Vaktmästare | 82 | 18 | 79 |

I kartläggningen framkommer liksom tidigare år att lönenivån för yrkesgruppen anläggningsarbetare och administratör ligger högre än för likvärdiga yrkesgrupper. Yrkesgruppen administratör är kvinnodominerad.

Vid en jämförelse med anläggningsarbetare i privat sektor på arbetsmarknaden i stort kan noteras att lönenivån för denna yrkesgrupp ligger högre även på nationell nivå. Det innebär att det finns en marknadspåverkan på yrkesgruppen anläggningsarbetare som bör vara förklaring till den högre lönenivån. Vidare kartläggning och analys kan även behöva ske förvaltningslokalt.



| Anläggningsarbetare | 10:e percentil | Medianlön | 90:e percentil | Medellön |
|-------------------------------|----------------|-----------|----------------|----------|
| Göteborgs Stads förvaltningar | 32 930 | 35 800 | 38 980 | 36 166 |
| AON privat | 31 850 | 36 108 | 42 023 | 36 155 |
| SCB 2024 privat | - | - | - | 39 300 |

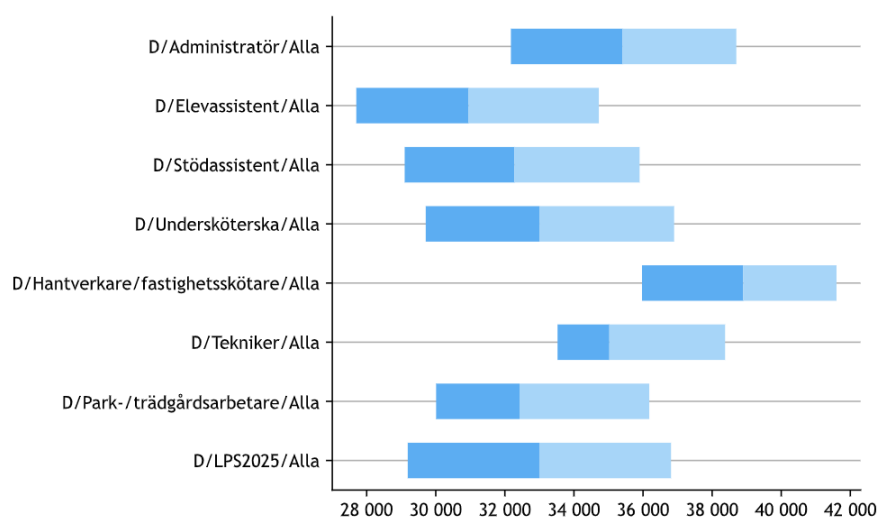
För yrkesgruppen administratör kan noteras att det finns en arbetsmarknad både inom privat och offentlig sektor. Det går därför inte att förklara löneskillnaden enbart som en effekt av marknadspåverkan utifrån definitionen i denna lönekartläggning. Nedan görs en jämförelse med lönenivån i Göteborgs Stad med lönenivån inom både offentlig och privat sektor där man kan notera att det finns en tendens att denna yrkesgrupp påverkas av lönenivåerna både inom privat och offentlig sektor. Vidare kartläggning och analys kan behöva ske även förvaltningslokalt.

| Administratör | 10:e percentil | Medianlön | 90:e percentil | Medellön |
|-------------------------------|----------------|-----------|----------------|----------|
| Göteborgs Stads förvaltningar | 30 900 | 35 500 | 39 400 | 35 480 |
| AON kommun | 29 700 | 34 000 | 38 500 | 34 087 |
| AON privat | 31 754 | 35 813 | 42 454 | 36 600 |
| SCB 2024 offentlig | - | - | - | 31 400 |
| SCB 2024 privat | - | - | - | 34 400 |

2.4.3 BAS-intervall D

I BAS-intervall D jämförs de kvinnodominerade yrkesgrupperna administratör, elevassistent, stödassistent och undersköterska med de icke kvinnodominerade yrkesgrupperna hantverkare/fastighetsskötare, tekniker och park-/trädgårdsarbetare.

| | Andel män i procent | Andel kvinnor i procent | Antal |
|-------------------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Administratör | 12 | 88 | 836 |
| Elevassistent | 25 | 75 | 657 |
| Stödassistent | 25 | 75 | 2 529 |
| Undersköterska | 17 | 83 | 4 113 |
| Hantverkare/fastighetsskötare | 99 | 1 | 80 |
| Tekniker | 88 | 12 | 136 |
| Park-/trädgårdsarbetare | 67 | 33 | 112 |



Liksom tidigare år framkommer i kartläggningen att lönenivån för yrkesgrupperna hantverkare/fastighetsskötare, tekniker och administratörer ligger högre än för likvärdiga yrkesgrupper. Yrkesgruppen administratörer är kvinnodominerad.

Vid en jämförelse med privat sektor på arbetsmarknaden i stort kan noteras att lönenivån för yrkesgruppen hantverkare/fastighetsskötare och tekniker ligger högre även på nationell nivå. Det innebär att det finns en marknadspåverkan på dessa yrkesgrupper som bör vara förklaring till den högre lönenivån.

Det kan även noteras att inte alla yrken inom yrkesgruppen hantverkare/fastighetsskötare ligger på en högre lönenivå nationellt utan det är främst elektriker och anläggningsarbetare. Gällande statistiken från AON så finns det inga anläggningsarbetare som är värderade i BAS-intervall D utan enbart i BAS-intervall C. Vidare kartläggning och analys kan även behöva ske förvaltningslokalt.

| Hantverkare/ fastighetsskötare | 10:e percentil | Medianlön | 90:e percentil | Medellön |
|--|------------------|------------------|------------------|----------------------------|
| Göteborgs Stads förvaltningar | 35 970 | 38 900 | 41 600 | 38 832 |
| AON privat - Fastighetskötsel - Elektriker | 32 005 32 270 | 34 405 37 700 | 40 655 41 500 | 35 621 37 214 |
| SCB 2024 privat - Fastighetskötare - Elektriker - Anläggningsarbetare | - - - | - - - | - - - | 33 000 37 700 39 300 |

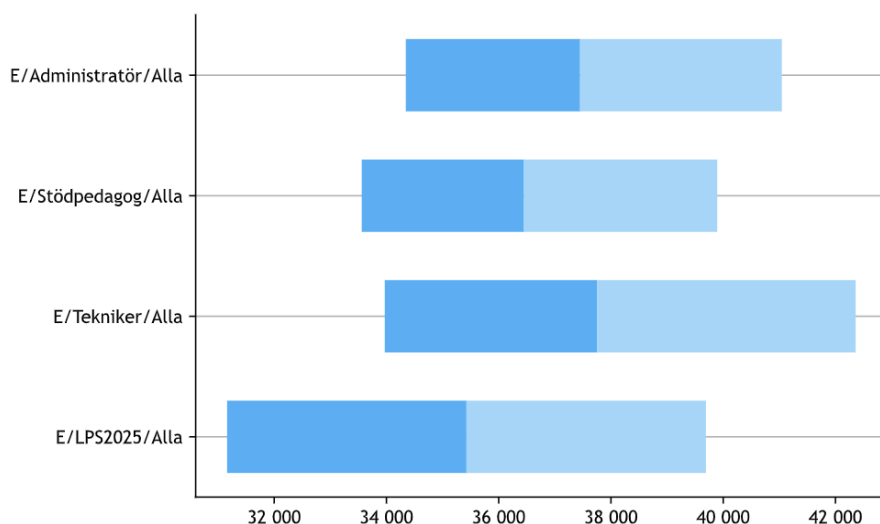
Gällande yrkesgruppen administratör så framkommer påverkan från både offentlig och privat arbetsmarknad.

| Administratör | 10:e percentil | Medianlön | 90:e percentil | Medellön |
|----------------------------------|----------------|-----------|----------------|----------|
| Göteborgs Stads förvaltningar | 32 175 | 35 400 | 38 700 | 35 463 |
| AON kommun | 32 700 | 36 190 | 42 911 | 36 896 |
| AON privat | 33 600 | 36 900 | 42 469 | 37 212 |
| SCB 2024 offentlig | - | - | - | 31 400 |
| SCB 2024 privat | - | - | - | 34 400 |

2.4.4 BAS-intervall E

I BAS-intervall E jämförs de kvinnodominerade yrkesgrupperna administratör och stödpedagog med den icke kvinnodominerade yrkesgruppen tekniker.

| | Andel män i procent | Andel kvinnor i procent | Antal |
|---------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Administratör | 16 | 84 | 232 |
| Stödpedagog | 18 | 82 | 443 |
| Tekniker | 84 | 16 | 198 |



Det framkommer i lönekartläggningen att lönenivån för både yrkesgruppen tekniker och administratör ligger något högre än för yrkesgruppen stödpedagoger. Vid en jämförelse med privat sektor på arbetsmarknaden i stort kan noteras att lönenivån för yrkesgrupp tekniker ligger högre även på nationell

nivå. Det innebär att det finns en marknadspåverkan på yrkesgruppen tekniker som bör vara förklaring till den högre lönenivån. Vidare kartläggning och analys kan även behöva ske förvaltningslokalt.

| Tekniker | 10:e percentil | Medianlön | 90:e percentil | Medellön |
|---------------------------------------|----------------|-----------|----------------|----------|
| Göteborgs Stads förvaltningar | 33 970 | 37 750 | 42 360 | 38 138 |
| AON privat | 36 100 | 37 580 | 44 300 | 39 217 |
| - Drifttekniker vatten/reningsverk | | | | |
| - IT-tekniker | 32 283 | 40 383 | 49 783 | 40 835 |
| SCB 2024 privat | | | | |
| - Drifttekniker IT | - | - | - | 44 900 |
| - Drifttekniker värme- och vattenverk | - | - | - | 39 900 |

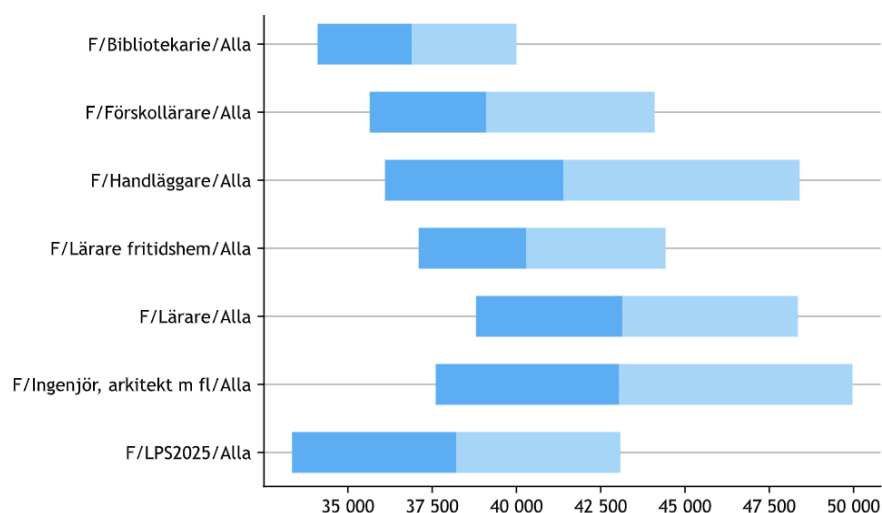
Gällande yrkesgruppen administratör så framkommer påverkan från både privat och offentlig arbetsmarknad.

| Administratör | 10:e percentil | Medianlön | 90:e percentil | Medellön |
|-------------------------------|----------------|-----------|----------------|----------|
| Göteborgs Stads förvaltningar | 34 345 | 37 450 | 41 045 | 37 616 |
| AON kommun | 33 900 | 38 600 | 47 000 | 39 627 |
| AON privat | 34 200 | 39 146 | 45 921 | 39 538 |
| SCB 2024 offentlig | - | - | - | 31 400 |
| SCB 2024 privat | - | - | - | 34 400 |

2.4.5 BAS-intervall F

I BAS-intervall F jämförs de kvinnodominerade yrkesgrupperna bibliotekarie, förskollärare, handläggare, lärare fritidshem och lärare grundskola/gymnasium med den traditionellt sett icke kvinnodominerade yrkesgruppen ingenjör, tekniker m fl. I förra årets lönekartläggning gjordes jämförelse med yrkesgruppen ingenjör drift, VA, då den var icke kvinnodominerad. I år är den yrkesgruppen könsneutral med fördelning 50 procent kvinnor och 50 procent män, varav jämförelser i stället görs mot totala yrkesgruppen ingenjör, arkitekt m fl, se bilaga 4 för sammanställning av yrkesgrupper och AID.

| | Andel män i procent | Andel kvinnor i procent | Antal |
|-----------------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Bibliotekarie | 19 | 81 | 259 |
| Förskollärare | 4 | 96 | 1 960 |
| Handläggare | 26 | 74 | 620 |
| Lärare fritidshem | 33 | 67 | 456 |
| Lärare grundskola/gymnasium | 23 | 77 | 3 420 |
| Ingenjör, arkitekt m fl | 54 | 46 | 162 |



Det framkommer liksom föregående år att lönenivån för yrkesgruppen ingenjör, arkitekt m fl samt lärare ligger högre än för likvärdiga yrkesgrupper. Vid en jämförelse med privat sektor på arbetsmarknaden i stort kan noteras att lönenivån för yrkesgruppen ingenjör, arkitekt m fl ligger högre även på nationell nivå. Det innebär att det finns en marknadspåverkan på denna yrkesgrupp som bör vara förklaring till den högre lönenivån. Vidare kartläggning och analys kan även behöva ske förvaltningslokalt.

| Ingenjör, arkitekt m fl | 10:e percentil | Medianlön | 90:e percentil | Medellön |
|---|----------------|-----------|----------------|----------|
| Göteborgs Stads förvaltningar | 37 605 | 43 050 | 49 970 | 43 569 |
| AON privat | | | | |
| - Driftingenjör | 41 028 | 45 528 | 50 328 | 45 550 |
| - VA-/Processdriftingenjör | 41 419 | 46 019 | 51 469 | 46 019 |
| SCB 2024 privat | | | | |
| - Ingenjörer och tekniker bygg och anläggning | - | - | - | 50 700 |

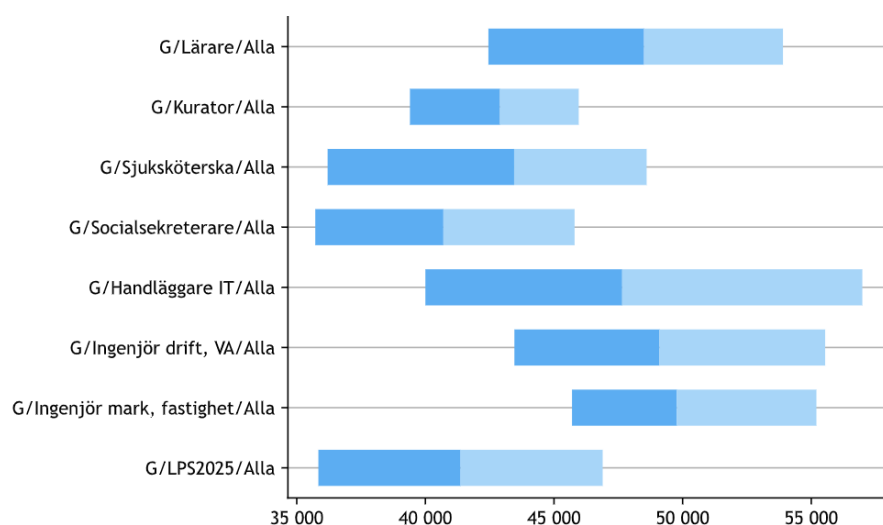
Gällande yrkesgruppen lärare grundskola/gymnasium så framkommer påverkan främst från den offentliga arbetsmarknaden. Notera att lönestatistiken kan påverkas av om den statliga ersättningen i form av lärarlönelyft har hanterats inom ordinarie månadslön eller genom lönetillägg. Vidare kartläggning och analys kan även behöva ske förvaltningslokalt.

| Lärare | 10:e percentil | Medianlön | 90:e percentil | Medellön |
|-------------------------------|----------------|-----------|----------------|----------|
| Göteborgs Stads förvaltningar | 38 800 | 43 150 | 48 350 | 43 420 |
| AON kommun | | | | |
| - Lär grundsk åk 7-9 | 38 900 | 44 100 | 48 800 | 44 100 |
| - Lär gymn allmän | 38672 | 44 000 | 48 800 | 43 776 |
| SCB 2024 offentlig | | | | |
| - lärare grundskola | - | - | - | 40 400 |
| - lärare gymnasie | - | - | - | 43 400 |
| SCB 2024 privat | | | | |
| - lärare grundskola | - | - | - | 39 700 |
| - lärare gymnasie | - | - | - | 39 600 |

2.4.6 BAS-intervall G

I BAS-intervall G jämförs de kvinnodominerade yrkesgrupperna lärare grundskola/gymnasium, kurator, sjuksköterska och socialsekreterare med de icke kvinnodominerade yrkesgrupperna handläggare IT, ingenjör drift, VA och ingenjör mark, fastighet.

| | Andel män i procent | Andel kvinnor i procent | Antal |
|----------------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Lärare | 28 | 72 | 1 928 |
| Kurator | 20 | 80 | 219 |
| Sjuksköterska | 10 | 90 | 776 |
| Socialsekreterare | 15 | 85 | 1 583 |
| Handläggare IT | 70 | 30 | 152 |
| Ingenjör drift, VA | 79 | 21 | 67 |
| Ingenjör mark, fastigheter | 59 | 41 | 116 |



Det framkommer liksom tidigare år att lönenivån för de icke kvinnodominerade yrkesgrupperna handläggare IT, ingenjör drift, VA och ingenjör mark, fastighet ligger högre än för de flesta likvärdiga yrkesgrupper. Den kvinnodominerade yrkesgruppen lärare ligger i likvärdig nivå som dessa grupper.

Vid en jämförelse med privat sektor på arbetsmarknaden i stort kan noteras att lönenivån för yrkesgrupperna handläggare IT, ingenjör drift, VA och ingenjör mark och fastighet ligger högre även på nationell nivå. Det innebär att det finns en marknadspåverkan på dessa yrkesgrupper som bör vara förklaring till den högre lönenivån. Vidare kartläggning och analys kan även behöva ske förvaltningslokalt

| Handläggare IT | 10:e percentil | Medianlön | 90:e percentil | Medellön |
|---|----------------|-----------|----------------|----------|
| Göteborgs Stads förvaltningar | 40 000 | 47 650 | 56 985 | 47 987 |
| AON privat - Systemansvarig/-förvaltare | 42 036 | 50 932 | 59 482 | 50 930 |
| SCB 2024 - Systemförvaltare | - | - | - | 54 000 |

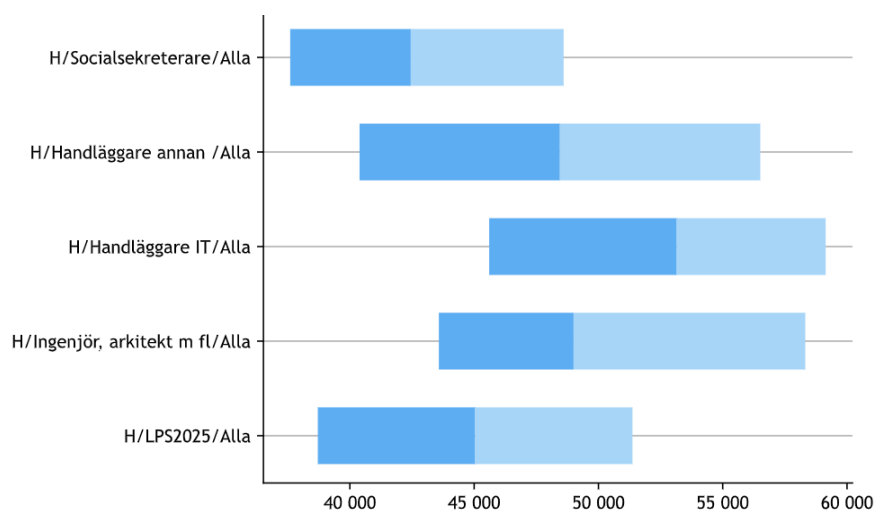
| Ingenjör drift, VA | 10:e percentil | Medianlön | 90:e percentil | Medellön |
|---|----------------|-----------|----------------|----------|
| Göteborgs Stads förvaltningar | 43 460 | 49 100 | 55 540 | 48 714 |
| AON privat - Driftingenjör | 43 147 | 48 747 | 54 035 | 48 982 |
| SCB 2024 privat - Ingenjörer och tekniker bygg och anläggning | - | - | - | 50 700 |
| Ingenjör mark, fastighet | 10:e percentil | Medianlön | 90:e percentil | Medellön |
| Göteborgs Stads förvaltningar | 45 700 | 49 775 | 55 200 | 50 125 |
| AON privat - Projektledare bygg och anläggning | 44 806 | 50 806 | 60 806 | 51 984 |
| - Byggnads-/anläggningsingenjör | 46 000 | 50 800 | 57 560 | 51 455 |
| SCB 2024 privat - Ingenjörer och tekniker bygg och anläggning | - | - | - | 50 700 |

Gällande yrkesgruppen lärare grundskola/gymnasium så framkommer påverkan främst från den offentliga arbetsmarknaden på samma sätt som för yrkesgruppen inom BAS-intervall G.

2.4.7 BAS-intervall H

I BAS-intervall H jämförs de kvinnodominerade yrkesgrupperna socialsekreterare och handläggare annan med den icke kvinnodominerade yrkesgruppen handläggare IT och den traditionellt sett icke kvinnodominerade yrkesgruppen ingenjör, arkitekt m fl.

| | Andel män i procent | Andel kvinnor i procent | Antal |
|-------------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Socialsekreterare | 14 | 86 | 869 |
| Handläggare annan | 24 | 76 | 140 |
| Handläggare IT | 74 | 26 | 92 |
| Ingenjör, arkitekt m fl | 45 | 55 | 479 |



På samma sätt som föregående år framkommer att lönenivån för främst yrkesgruppen handläggare IT ligger högre än för andra likvärdiga yrkesgrupper. Vid en jämförelse med privat sektor på arbetsmarknaden i stort kan noteras att lönenivån för denna yrkesgrupp ligger högre även på nationell nivå. Det innebär att det finns en marknadspåverkan på yrkesgruppen handläggare IT som bör vara förklaring till den högre lönenivån. Vidare kartläggning och analys kan även behöva ske förvaltningslokalt.

| Handläggare IT | 10:e percentil | Medianlön | 90:e percentil | Medellön |
|---|----------------|-----------|----------------|----------|
| Göteborgs Stads förvaltningar | 45 605 | 53 150 | 59 140 | 52 610 |
| AON privat - Systemansvarig/-förvaltare | 47 687 | 55 587 | 64 938 | 55 999 |
| SCB 2024 privat - Systemanalytiker, IT-arkitekter m fl | - | - | - | 60 300 |

Även för yrkesgruppen ingenjör, arkitekt m fl kan noteras en högre lönenivå på nationell nivå vid jämförelse med privat arbetsmarknad i stort. Det innebär att det finns en marknadspåverkan även på denna yrkesgrupp som bör vara förklaring till den högre lönenivån. Vidare kartläggning och analys kan även behöva ske förvaltningslokalt.

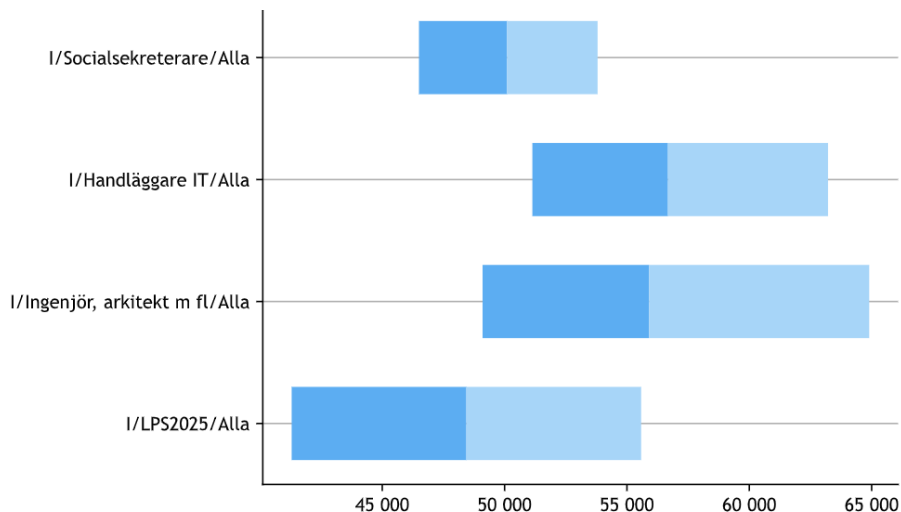
| Ingenjör, arkitekt m fl | 10:e percentil | Medianlön | 90:e percentil | Medellön |
|---------------------------------|----------------|-----------|----------------|----------|
| Göteborgs Stads förvaltningar | 43 580 | 49 000 | 58 320 | 49 870 |
| AON privat - Projektledare | 44 997 | 53 697 | 64 997 | 54 415 |
| SCB 2024 privat - Lantmätare | - | - | - | 54 700 |
| - Planeringsarkitekter | - | - | - | 46 700 |

Vidare kan noteras att yrkesgruppen handläggare annan ligger i ungefär samma lönenivå som yrkesgruppen ingenjör, arkitekt m fl när det gäller medianlönen. Yrkesgruppen handläggare annan består av flera olika befattningar vilket gör det svårt att bedöma om det finns en marknadspåverkan eller ej. Denna yrkesgrupp är kvinnodominerad. Vidare kartläggning och analys kan även behöva ske förvaltningslokalt.

2.4.8 BAS-intervall I

I BAS-intervall I jämförs den kvinnodominerade yrkesgruppen socialsekreterare med den icke kvinnodominerade yrkesgruppen handläggare IT och den traditionellt sett icke kvinnodominerade yrkesgruppen ingenjör, arkitekt m fl.

| | Andel män i procent | Andel kvinnor i procent | Antal |
|-------------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Socialsekreterare | 14 | 86 | 203 |
| Handläggare IT | 78 | 22 | 50 |
| Ingenjör, arkitekt m fl | 43 | 57 | 141 |



Det framkommer liksom tidigare år att lönenivån för yrkesgrupperna handläggare IT och ingenjör, arkitekt m fl ligger högre än för den likvärdiga yrkesgruppen socialsekreterare. Vid en jämförelse med privat sektor på arbetsmarknaden i stort kan noteras att lönenivån för yrkesgruppen handläggare IT ligger högre även på nationell nivå. Det innebär att det finns en marknadspåverkan på denna yrkesgrupp som bör vara förklaring till den högre lönenivån. Vidare kartläggning och analys kan även behöva ske förvaltningslokalt.

| Handläggare IT | 10:e percentil | Medianlön | 90:e percentil | Medellön |
|--|----------------|-----------|----------------|----------|
| Göteborgs Stads förvaltningar | 51 135 | 56 675 | 63 217 | 57 251 |
| AON privat - Systemansvarig/-förvaltare | 53 400 | 66 369 | 69 205 | 64 179 |
| SCB 2024 privat - Övriga IT-specialister | - | - | - | 58 700 |

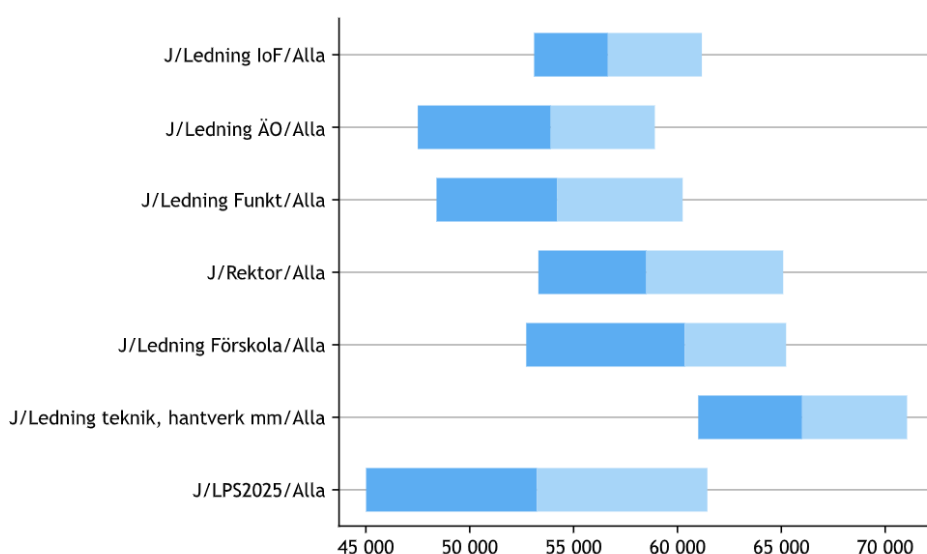
I yrkesgruppen ingenjör, arkitekt m fl ingår främst befattningsbenämningen projektledare. I lönestatistiken från SCB går det inte att få fram uppgift om denna befattningsbenämning. I statistiken från AON finns befattningsbenämningen projektledare inom bygg och anläggning i BAS-intervall I. Vid denna jämförelse kan noteras att lönenivån för yrkesgruppen ingenjör, arkitekt mfl ligger högre även på nationell nivå. Det innebär att det finns en marknadspåverkan på denna yrkesgrupp som bör vara förklaring till den högre lönenivån. Vidare kartläggning och analys kan även behöva ske förvaltningslokalt.

| Ingenjör, arkitekt m fl | 10:e percentil | Medianlön | 90:e percentil | Medellön |
|--|----------------|-----------|----------------|----------|
| Göteborgs Stads förvaltningar | 49 880 | 53 750 | 59 460 | 54 438 |
| AON Hewitt - Projektledare bygg och anläggning | 52 087 | 63 687 | 73 437 | 62 995 |

2.4.9 BAS-intervall J

I BAS-intervall J jämförs flera av de kvinnodominerade yrkesgrupperna inom ledningsarbete med den traditionellt sett icke kvinnodominerade yrkesgruppen ledning teknik, hantverk, miljö och samhällsbyggnad.

| | Andel män i procent | Andel kvinnor i procent | Antal |
|---|---------------------|-------------------------|-------|
| Ledning Individ och familj | 21 | 79 | 166 |
| Ledning Äldreomsorg | 12 | 88 | 314 |
| Ledning Funktionsstöd | 21 | 79 | 176 |
| Rektor | 21 | 79 | 308 |
| Ledning förskola | 4 | 96 | 180 |
| Ledning, teknik, hantverk, miljö, samhällsbyggnad | 39 | 61 | 112 |



Det framkommer liksom föregående år att lönenivån för yrkesgruppen ledning teknik, hantverk, miljö och samhällsbyggnad ligger högre än för likvärdiga yrkesgrupper. Vid en jämförelse med privat sektor på arbetsmarknaden i stort är det svårt att helt veta om de olika chefsnivåerna i lönestatistiken är jämförbara med lönestatistiken för stadens förvaltningar. I de fall lönestatistiken bedöms jämförbar kan noteras att lönenivån ligger högre även på nationell nivå.

| Ledning teknik, hantverk, miljö och samhällsbyggnad | 10:e percentil | Medianlön | 90:e percentil | Medellön |
|---|----------------|-----------|----------------|----------|
| Göteborgs Stads förvaltningar | 61 000 | 66 000 | 71 053 | 65 798 |
| AON privat - Ledningsarbete, bygg/ anläggning | 59 080 | 66 980 | 80 130 | 69 066 |
| SCB 2024 privat - Chefer inom arkitekt- och ingenjörsvetksamhet, nivå 2 | - | - | - | 67 800 |

Noteras kan också att lönenivåer på nationell nivå ligger högre för yrkesgrupper som är underställda yrkesgruppen ledning teknik, hantverk, miljö och samhällsbyggnad, vilket indikerar att det finns en marknadspåverkan även på denna yrkesgrupp som bör vara förklaring till den högre lönenivån. Vidare kartläggning och analys kan även behöva ske förvaltningslokalt.

2.5 Hierarkisk jämförelse

I enlighet med diskrimineringslagen ska arbetsgivaren även analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön utifrån en grupp som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre. Det är det som brukar kallas ”hierarkisk jämförelse”.

Nedan följer jämförelse mellan ett urval av de större yrkesgrupperna med minst 50 personer där skillnad kan noteras. Då vissa grupper är relativt små så bör det beaktas att enstaka individers lönenivåer kan få stor effekt på statistiken.

I BAS-intervall A finns ingen tillräckligt stor icke kvinnodominerad yrkesgrupp varav jämförelse inte har kunnat göras med BAS-intervall B. Det är inte heller med någon jämförelse mellan BAS-intervall I och J då det inte finns någon yrkesgrupp i BAS-intervall I som har högre lönenivå än en yrkesgrupp i BAS-intervall J.

| Yrkesgrupp | Antal | BAS | 10:e perc | Median | 90:e perc | Andel kvinnor i procent |
|---------------------------------|-------|-----|-----------|--------|-----------|-------------------------|
| Vaktmästare | 245 | B | 28 270 | 31 000 | 33 700 | 8% |
| Barnskötare | 2 576 | C | 26 600 | 29 200 | 33 775 | 97% |
| Elevassistent | 659 | C | 27 200 | 30 600 | 34 430 | 62% |
| Anläggningsarbete | 67 | C | 32 930 | 35 800 | 38 980 | 5% |
| Undersköterska | 4 111 | D | 29 710 | 33 000 | 36 900 | 83% |
| Stödassistent | 2 529 | D | 29 100 | 32 275 | 35 900 | 75% |
| Elevassistent | 657 | D | 27 700 | 30 950 | 34 720 | 75% |
| Hantverkare/fastighetsskötare | 80 | D | 35 970 | 38 900 | 41 600 | 1% |
| Stödpedagoger | 443 | E | 33 560 | 36 450 | 39 894 | 82% |
| Tekniker, drift | 95 | E | 36 200 | 38 900 | 42 760 | 7% |
| Bibliotekarie | 259 | F | 34 100 | 36 900 | 40 000 | 81% |
| Behandlingsassistent | 77 | F | 33 980 | 36 400 | 41 260 | 62% |
| Ingenjör, drift, VA | 66 | F | 37 650 | 42 050 | 51 700 | 50% |
| Sjuksköterska allmän | 556 | G | 36 000 | 40 875 | 47 425 | 86% |
| Socialsekreterare | 1 583 | G | 35 720 | 40 700 | 45 800 | 85% |
| Ingenjör, drift, VA | 67 | G | 43 460 | 49 100 | 55 540 | 21% |
| Ingenjör, mark, fastigheter | 116 | G | 45 700 | 49 775 | 55 200 | 41% |
| Handläggare, IT | 151 | G | 40 000 | 47 650 | 56 985 | 30% |
| Socialsekreterare | 869 | H | 37 600 | 42 450 | 48 600 | 87% |
| Miljö- och hälsoskyddsinspektör | 101 | H | 38 400 | 41 000 | 47 400 | 72% |
| Handläggare, IT | 92 | H | 45 605 | 53 150 | 59 140 | 26% |
| Socialsekreterare | 203 | I | 46 500 | 50 100 | 53 800 | 86% |

Även den hierarkiska jämförelsen visar på att sektor har stor betydelse för skillnader i lönenivåer. Liksom i kartläggningen och analysen av likvärdigt arbete framkommer vid jämförelse med privat sektor på arbetsmarknaden att lönenivåer för yrkesgrupper inom teknik och hantverk ligger högre även på en nationell nivå. Det innebär att det finns en marknadspåverkan på dessa yrkesgrupper som bör vara förklaring till den högre lönenivån. Vidare kartläggning och analys kan även behöva ske förvaltningslokalt.

I kartläggningen kan särskilt noteras att i yrkesgruppen ingenjör drift, VA, i BAS-intervall F har andel kvinnor ökat från 39 procent förra året till 50 procent 2025. Samtidigt ligger lönenivåerna kvar på relativt oförändrade nivåer sedan 2024. Detta är anmärkningsvärt och bör analyseras vidare på förvaltningen för att kunna utesluta förekomst av osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Det kan dock vara en konsekvens av personalomsättning där män med längre erfarenhet slutar och kvinnor med kortare erfarenhet rekryteras in. Denna tendens kan exempelvis noteras i yrkesgruppen tekniker. Det är också viktigt att beakta att då gruppen är relativt liten så kan enstaka individers lönenivåer få stor effekt på lönestatistiken.

| Ingenjör, drift, VA | Antal | BAS | 10:e perc | Median | 90:e perc | Andel kvinnor i procent |
|---------------------|-------|-----|-----------|--------|-----------|-------------------------|
| 2025 | 66 | F | 37 650 | 42 050 | 51 700 | 50% |
| 2024 | 51 | F | 38 000 | 42 450 | 51 500 | 39% |

Utifrån ovanstående kan konstateras att lönenivåerna för yrkesgrupperna kurator, fysioterapeuter och arbetsterapeuter i BAS-intervall G inte längre ligger lägre i lönenivå än yrkesgruppen ingenjör drift, VA i BAS-intervall. De ingår därför inte i årets kartläggning.

Vidare kan noteras att trots årets stora satsning för att minska löneskillnaderna som ÄVO gjort på bland annat undersköterskor så är lönenivån för undersköterskor i BAS-intervall D fortsatt lägre än för anläggningsarbetare i BAS-intervall C.

2.6 Utveckling av lönenivåer över tid

I de centrala löneavtalen som tecknades 2025 så har tidigare skrivning om karriär- och löneutveckling över tid ändrats så att det inte längre står ”äldre arbetstagare”. I stället betonas att det är väsentligt, både för att öka lönespridningen och för att attrahera och behålla personal, att uppmärksamma erfarenhet och kompetens hos samtliga medarbetare genom hela yrkeslivet. Medarbetarens möjlighet till karriär- och löneutveckling ökar också möjligheten att utveckla och nå målen för verksamheterna.

Göteborgs Stad vill vara en arbetsgivare med möjlighet till löneutveckling över hela yrkeslivet och därför har arbetsgivaren valt att fortsätta kartlägga och analysera lönestatistiken för Göteborgs Stads förvaltningar utifrån ålder då det inte går i befintliga systemstöd att kartlägga utifrån erfarenhet och kompetens. Vidare gör arbetsgivaren antagandet att det kan finnas ett visst samband mellan ålder och erfarenhet. Det kan även finnas ett visst samband mellan ålder och

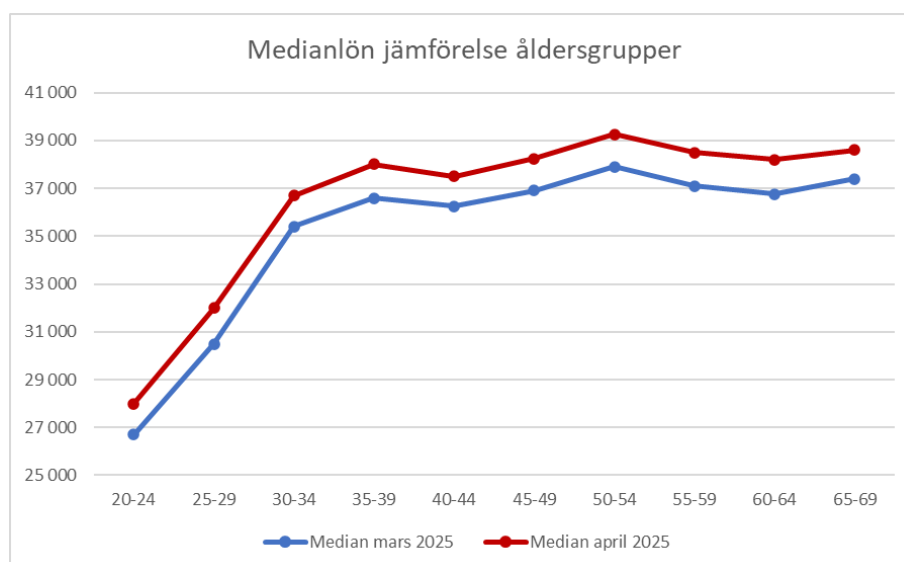
kompetens, men ålder är i sig inte ett bedömningskriterie utan det är medarbetarens resultat och prestation kopplat till verksamhetens mål som ska bedömas i lönesättningen.

Kartläggningen omfattar samtliga tillsvidareanställda i Göteborgs Stads förvaltningar och jämförelsen görs utan hänsyn tagen till faktorer så som exempelvis utbildning, yrke och kön, en så kallad ovägd jämförelse. Jämförelsemånaderna är mars och april 2025.

2.6.1 Medianlön

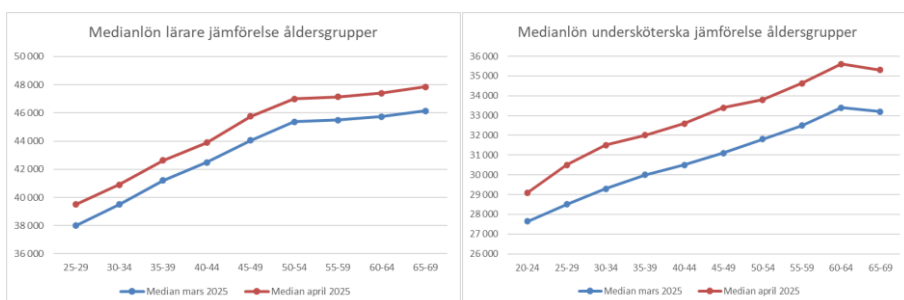
I kartläggning av medianlönen framkommer liksom tidigare en tendens att utveckling av medianlönen planar ut i åldersgruppen 55-64 år. Denna tendens framkom redan 2022, men då var den från 50 år. Tendensen har således förflyttats med åldern. I tidigare års lönekartläggningar har noterats att andelen lärare varit lägre i åldersintervallet 55-64 år. En del av förklaringen antogs då vara att andelen medarbetare med en högre lönenivå var lägre i dessa åldersintervall. I årets kartläggning och analys framkommer dock inte denna eventuella förklaring lika tydligt utan andelen lärare är relativt konstant i samtliga åldersgrupper från 30 år och uppåt. Även andelen undersköterskor ligger på en relativt konstant nivå från 40 år och uppåt. Det som kan noteras är att andelen undersköterskor ökar något (13,65%) i åldersintervallet 60-64 år samtidigt som andelen lärare minskar något (13,25%).

Vidare framkommer även en tendens att utvecklingen av medianlönen planar ut i åldersgruppen 40-44 år. Denna tendens var ny förra året och kan noteras även efter 2025 års löneöversyn. Liksom föregående år går det inte tydligt att finna orsak till denna tendens i sammansättningen av andelen yrkesgrupper inom ett åldersintervall.



| Totalt per yrkesgrupp | Andel 20-24 Andel 25-29 Andel 30-34 Andel 35-39 Andel 40-44 Andel 45-49 Andel 50-54 Andel 55-59 Andel 60-64 Andel 65- | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|---|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--|
| | | | | | | | | | | | | |
| Totalt per åldersgrupp | | 677 | 2849 | 4601 | 5363 | 5319 | 5230 | 5563 | 5354 | 4732 | 1464 | |
| Administratör | 1 779 | 1,48% | 2,56% | 3,59% | 4,03% | 4,08% | 4,11% | 4,42% | 5,42% | 5,56% | 5,67% | |
| Barnskötare | 2 948 | 11,52% | 6,11% | 6,26% | 6,77% | 8,55% | 7,86% | 8,07% | 7,00% | 5,92% | 5,12% | |
| Bibliotekspersonal | 309 | 0,00% | 0,21% | 0,74% | 1,14% | 0,98% | 0,98% | 0,50% | 0,56% | 0,70% | 0,96% | |
| Elevasistent | 1 353 | 8,57% | 4,32% | 4,61% | 3,65% | 3,67% | 2,75% | 2,84% | 2,45% | 2,13% | 2,39% | |
| Fritidsledare | 730 | 1,48% | 2,53% | 2,91% | 2,35% | 1,82% | 1,41% | 1,29% | 1,05% | 1,33% | 1,78% | |
| Förskollärare | 1 994 | 2,66% | 5,19% | 6,82% | 6,10% | 4,74% | 3,92% | 4,39% | 4,37% | 4,33% | 3,21% | |
| Handläggare | 3 485 | 0,74% | 4,67% | 8,13% | 10,22% | 9,93% | 9,25% | 8,97% | 8,39% | 8,05% | 5,74% | |
| Hantverkare/Fastighetskötare | 249 | 1,03% | 0,21% | 0,33% | 0,43% | 0,56% | 0,69% | 0,45% | 0,88% | 0,91% | 1,16% | |
| Ingenjör, arkitekt m fl. | 1 225 | 0,44% | 1,58% | 3,65% | 4,44% | 3,76% | 2,91% | 2,57% | 2,20% | 2,49% | 2,73% | |
| Kock, köksmästare | 860 | 0,59% | 0,25% | 0,61% | 1,57% | 2,39% | 2,87% | 2,77% | 2,75% | 2,62% | 2,39% | |
| Kultur- och museipersonal | 433 | 0,15% | 0,32% | 1,04% | 1,19% | 1,32% | 1,49% | 1,06% | 0,88% | 0,78% | 1,37% | |
| Ledningsarbete | 2 069 | 0,15% | 0,67% | 1,50% | 3,10% | 5,04% | 6,83% | 8,04% | 7,56% | 5,79% | 4,30% | |
| Lärare | 5 508 | 0,59% | 8,92% | 12,78% | 13,35% | 12,11% | 14,93% | 15,85% | 14,55% | 13,25% | 15,92% | |
| Lärare fritidshem | 477 | 0,59% | 1,93% | 2,15% | 1,51% | 0,98% | 0,71% | 0,68% | 0,64% | 1,39% | 0,75% | |
| Måltidspersonal | 474 | 0,00% | 0,35% | 0,20% | 0,73% | 1,03% | 1,40% | 1,67% | 1,62% | 1,63% | 2,12% | |
| Personlig assistent | 208 | 1,18% | 0,77% | 0,30% | 0,39% | 0,38% | 0,61% | 0,43% | 0,62% | 0,36% | 1,16% | |
| Psykolog/Kurator | 337 | 0,00% | 0,63% | 1,28% | 1,32% | 1,13% | 0,65% | 0,65% | 0,52% | 0,55% | 0,34% | |
| Rehab och förebyggande arbete | 567 | 0,44% | 0,88% | 1,35% | 1,40% | 1,60% | 1,34% | 1,10% | 1,59% | 1,54% | 1,91% | |
| Sjuksköterska | 936 | 3,40% | 2,95% | 2,67% | 2,48% | 2,26% | 1,76% | 1,96% | 1,77% | 2,26% | 3,42% | |
| Skolpersonal övr. | 461 | 0,74% | 1,23% | 1,48% | 1,19% | 0,90% | 1,40% | 0,99% | 0,93% | 1,04% | 0,96% | |
| Socialsekreterare | 2 672 | 11,52% | 15,97% | 11,71% | 8,69% | 5,75% | 4,26% | 3,94% | 3,42% | 3,11% | 3,83% | |
| Socialt och kurativt arb övr | 1 043 | 0,74% | 1,79% | 2,48% | 2,63% | 3,18% | 3,02% | 2,32% | 2,32% | 2,35% | 2,80% | |
| Städpersonal | 899 | 0,00% | 0,49% | 0,65% | 1,12% | 1,96% | 2,62% | 3,27% | 3,60% | 3,02% | 2,46% | |
| Stödassistent | 2 724 | 7,98% | 6,46% | 6,28% | 6,10% | 5,94% | 6,29% | 6,08% | 7,32% | 8,03% | 7,86% | |
| Stödbiträde | 386 | 6,20% | 3,30% | 1,30% | 0,88% | 0,71% | 0,73% | 0,34% | 0,47% | 0,40% | 0,27% | |
| Tekniker m fl | 402 | 1,33% | 0,63% | 1,02% | 0,93% | 0,71% | 0,86% | 1,06% | 1,10% | 1,27% | 1,09% | |
| Undersköterska | 4 328 | 16,10% | 13,69% | 8,17% | 7,66% | 9,48% | 9,92% | 10,44% | 11,41% | 13,65% | 12,02% | |
| Vaktmästare | 338 | 1,33% | 0,32% | 0,33% | 0,41% | 0,47% | 0,69% | 0,65% | 1,14% | 1,86% | 2,53% | |
| Vårdbiträde | 1 259 | 16,99% | 9,48% | 3,43% | 2,55% | 2,29% | 2,18% | 1,98% | 2,00% | 1,99% | 2,19% | |

I årets lönekartläggning görs även en fördjupad kartläggning av medianlönen utifrån åldersintervall för de två största yrkesgrupperna i Göteborg Stads förvaltningar; lärare och undersköterskor. Syftet är att försöka finna en förklaring till tendensen att utvecklingen av medianlönen planar ut i åldersgruppen 55-64 år.



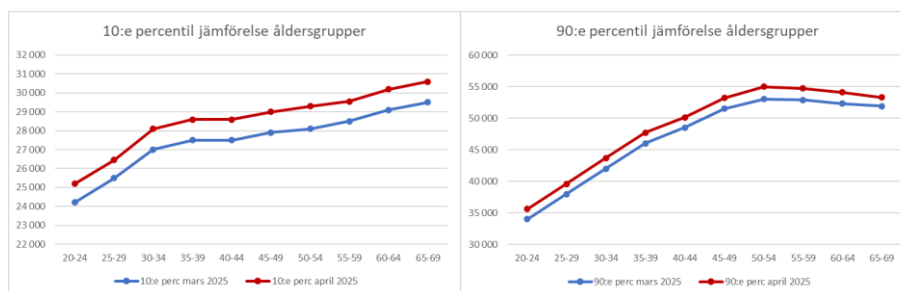
I den fördjupade kartläggningen framkommer en liknande tendens med avstannande utveckling av medianlönen för yrkesgruppen lärare, men inte för yrkesgruppen undersköterskor. Det är först i åldersgruppen 65-69 år som medianlönen avstannar för undersköterskor, vilket kan bero på att det är färre undersköterskor som ingår i den åldersgruppen än i övriga åldersgrupper. Det i sin tur kan innebära att enstaka individers lönenivå får en större effekt på lönestatistiken.

Vidare kartläggning och analys kring dessa tendenser behöver ske på förvaltningslokal nivå för att finna orsaker.

2.6.2 Percentillöner

I kartläggningen av 10:e percentilen och 90:e percentilen utifrån åldersgrupper kan noteras att det framför allt blir tydligt i 90:e percentilen att det finns en tendens att löneutvecklingen för äldre medarbetare från 55 år och uppåt planar

ut. Vidare kartläggning och analys behöver ske även gällande denna tendens på förvaltningslokal nivå.



2.7 Fortsatt arbete

Sammantaget kan konstateras att förvaltningarnas arbete med lönekartläggning och analys är avgörande för att respektive nämnd ska kunna fatta beslut om löneökningstrymme i budgeten utifrån respektive förvaltnings behov och förutsättningar. För att stadens förvaltningar gemensamt ska lyckas med målsättningen att genomföra lönestrukturella förändringar krävs en helhetssyn i löneöversynsarbetet med lägre löneökningstakt för de grupper som redan uppnår nivåerna i LPS till förmån för yrkesgrupper som inte uppnår nivåerna. Riktade ekonomiska medel i kommunfullmäktiges budget kan noteras ge effekt på lönestrukturen och helheten.

I årets kartläggning kan konstateras att fortsatta förflyttningar har gjorts under året. Ännu flera yrkesgrupper ligger nu i fas med eller överstiger nivåerna i LPS. Det är därför viktigt med fortsatt omvärldsanalys och ett aktivt arbete gällande nivåerna i LPS för att det fortsatt ska upplevas som ett relevant verktyg i förvaltningarnas arbete med jämställda och konkurrenskraftiga löner.

I det fortsatta arbetet med lönebildning bör fokus för Göteborgs Stads förvaltningar flyttas från att enbart handla om att åtgärda osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagens definition till att arbeta med lönestrukturella förändringar mellan olika sektorer. De löneskillnader som kan noteras gällande likvärdiga arbeten har i dagsläget en saklig förklaring i marknadspåverkan från privat sektor. För att genomföra övergripande förändringar av lönestrukturen krävs en helhetssyn i löneöversynsarbetet för stadens förvaltningar och en långsiktig planering.

3 Bilagor

- Bilaga 1 Sammanställning över huvudsakliga befattningar inom respektive BAS-intervall
- Bilaga 2 Lönestatistik 2025 AID-grupper oavsett BAS-intervall
- Bilaga 3 Lönestatistik 2025 AID-grupper indelat i BAS-intervall och i jämförelse med lönepolitiskt ställningstagande 2025
- Bilaga 4 Sammanställning över yrkesgrupper och AID

BILAGA 4 – Uppföljning av kommuncentrala medel 2025

| Beredskap för särskilda ändamål (tkr) | Budget | Bokslut | Avvikelse |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Allmän reserv ¹ | 246 000 | 147 200 | 98 800 |
| Beredskap ökade kostnader justeringar enligt finansieringsprincipen ² | 12 400 | 12 400 | 0 |
| Kommuncentral riskpost, investeringsrelaterade driftskostnader ³ | 26 200 | 8 000 | 18 200 |
| Beredskap fördelning statliga medel schablonmedel ⁴ | 36 000 | 36 000 | 0 |
| Öka informationsflödet till brottsbekämpning ⁵ | 800 | 0 | 800 |
| Nya socialtjänstlagen ⁶ | 3 600 | 3 600 | 0 |
| Summa beredskap för särskilda ändamål | 325 000 | 207 200 | 117 800 |

| Budgeterade kostnader för särskilda ändamål (tkr) | Budget | Bokslut | Avvikelse |
|--|------------|------------|-----------|
| Revisorskollegiet | 43 753 | 43 753 | 0 |
| Indexering infrastrukturella avsättningar | 3 500 | 12 380 | -8 880 |
| Bidrag politiska partier | 33 694 | 35 375 | -1 681 |
| Lindholmen science park, grundfinansiering (aktieägartillskott) ⁷ | 3 400 | 3 400 | 0 |
| Lindholmen Science Park Visual Arena | 3 200 | 3 200 | 0 |
| Göteborgs Symfoniker bidrag | 2 500 | 2 500 | 0 |
| Win Win Gothenburg sustainability award | 1 500 | 1 500 | 0 |
| Samordningsförbundet | 15 375 | 15 375 | 0 |
| Kommunövergripande avgifter | 66 495 | 67 083 | -588 |
| Räddningstjänsten brandvatten | 4 365 | 4 365 | 0 |
| Medlemsavgift räddningstjänsten | 408 800 | 408 828 | -28 |
| Pensioner Räddningstjänsten | 92 200 | 67 881 | 24 319 |
| Stärkt Klimatanpassning | 10 000 | 10 000 | 0 |
| Arenauppdraget | 10 000 | 3 418 | 6 582 |
| Personal- och kompetensförsörjning | 15 500 | 8 548 | 6 952 |
| Kapitalkostnader | 930 000 | 914 689 | 15 311 |
| Förstärka arbetet med jämlikt Göteborg | 3 000 | 0 | 3 000 |
| Pensionskostnader | 2 935 000 | 2 764 397 | 170 603 |
| Finansiering via intern pensionsavgift | -1 780 000 | -1 776 020 | 3 980 |
| Avsättning för gränssnittsärenden | 10 000 | 10 000 | 0 |
| Avsättning för kulturhuset Vingen | 4 000 | 4 000 | 0 |

¹ Ursprunglig budget 246 000 tkr. Reserven har minskats med 50 000 tkr till följd av ianspråktagande av eget kapital för Nordosts (34 mnkr) och Sydvästs (16 mnkr). 22 400 tkr upplöstes i kompletteringsbudget feb (KS 2025-03-26 §264 och KF 2025-03-27 §135), 14 900 tkr upplöstes i kompletteringsbudget maj (KS 2025-06-11 §558 och KF 2025-06-18 §372). 11 500 tkr upplöstes i kompletteringsbudget oktober (KS 2025-11-26 §910 och KF 2025-11-27 §491).

² Medel har använts för att förstärka nämnders kommunbidrag, i enlighet med beslut i kompletteringsbudget februari.

³ Idrotts- och föreningsnämnden har nyttjat 8 mnkr, i enlighet med beslut i kompletteringsbudget oktober.

⁴ Medel har använts för att förstärka nämnders kommunbidrag, i enlighet med beslut i kompletteringsbidraget maj.

⁵ Avsatta medel i kompletteringsbudget februari och som ej förbrukats under 2025. Förslag till hantering tas i stället upp i den första kompletteringsbudgeten för 2026.

⁶ Avsatta medel i kompletteringsbudget februari har använts för att förstärka nämnders kommunbidrag, i enlighet med beslut i kompletteringsbidraget maj.

⁷ Ursprungligt budgetbelopp 3 000 tkr, har utökats med 400 tkr genom beslut i kompletteringsbudget februari.

| Summa budgeterade kostnader för särskilda ändamål | 2 816 282 | 2 604 672 | 211 610 |
|---|------------------|------------------|------------------|
| Poster som hanteras genom beslut av andra nämnder/styrelser (tkr) | Budget | Bokslut | Avvikelse |
| <u>Medel som hanteras genom beslut av Miljö- och klimatnämnden</u> | | | |
| Klimatkontrakt | 700 | 700 | 0 |
| <u>Avropas kommunledningen</u> | | | |
| Extern visselblåsarfunktion | 700 | 412 | 288 |
| Etablering förutsättningar för AI | 5 000 | 5 000 | 0 |
| <u>Trygghetspaketet</u> | | | |
| LOV 3 områden (avropas kommunledningen) | 34 000 | 32 125 | 1 875 |
| Förstärkt kamerabevakning (avropas Stadsmiljönämnden) | 5 000 | 5 000 | 0 |
| Samverkanslokaler (avropas kommunledningen och socialnämnd centrum). | 2 000 | 1 412 | 588 |
| Trygghetspott, avropas Centrum ⁸ (trygghetsvärdar i kollektivtrafiken). | 10 000 | 6 800 | 3 200 |
| Trygghetspott, avropas socialnämnd Nordost ⁹ (Brottsförebyggande och trygghetsskapande). | 5 000 | 5 000 | 0 |
| Krisberedskap och civilt försvar, förmågehöjande åtgärder (avropas kommunledningen) | 15 000 | 6 845 | 8 155 |
| <u>Medel som hanteras genom beslut av Kretslopp och vattennämnden</u> | | | |
| Dagvatten och skyfall | 11 000 | 8 747 | 2 253 |
| Kretslopp- och vattennämnden västsvenska paketet | 2 000 | 2 000 | 0 |
| Skattekollektivets eventuella övertagande av nedlagda deponier | 1 000 | 1 000 | 0 |
| Driftkostnader tillkommande anläggningar skyfall | 300 | 0 | 300 |
| Räddningstjänsten brandvatten (brandpost) | 4 365 | 4 365 | 0 |
| <u>Medel som hanteras genom beslut av Stadsmiljönämnden</u> | | | |
| Enkelt avhjälpna hinder | 10 000 | 10 000 | 0 |
| Citysamverkan | 1 000 | 1 000 | 0 |
| Säsongsbelysning inom Citysamverkan | 2 000 | 2 000 | 0 |
| Driftkostnader tillkommande anläggningar | 44 660 | 11 000 | 33 660 |

⁸ Ursprunglig budget 15 mnkr. Omfördelade medel från kommunstyrelsen till Centrum enligt beslut i kompletteringsbudget februari.

⁹ Ursprunglig budget 15 mnkr. Omfördelade medel från kommunstyrelsen till Nordost enligt beslut i kompletteringsbudget oktober.

BILAGA 4 – Uppföljning av kommuncentrala medel 2025

Medel som hanteras genom beslut av Socialnämnderna och Idrotts- och föreningsnämnden

| | | | |
|---------------|--------|--------|-----|
| Fritidsbanker | 13 000 | 12 900 | 100 |
|---------------|--------|--------|-----|

Medel som hanteras genom beslut av Utbildningsnämnden, Grundskolenämnden och Stadsmiljönämnden

| | | | |
|----------------|--------|--------|-------|
| Sommarlovskort | 33 000 | 30 698 | 2 302 |
|----------------|--------|--------|-------|

Medel som hanteras genom beslut av Socialnämnd Centrum

| | | | |
|--|-------|---|-------|
| Beredskap ökade kostnader temporära bostäder | 3 000 | 0 | 3 000 |
|--|-------|---|-------|

Medel som hanteras genom beslut av Exploateringsnämnden

| | | | |
|--|--------|--------|---|
| Beredskap ökade kostnader temporära bostäder | 17 000 | 17 000 | 0 |
|--|--------|--------|---|

Medel som hanteras genom beslut av Kulturnämnden och Förskolenämnden

| | | | |
|-------------------------|-------|-------|---|
| Alfons Åbergs kulturhus | 2 000 | 2 000 | 0 |
|-------------------------|-------|-------|---|

Medel som hanteras genom beslut av Utbildningsnämnden och Grundskolenämnden

| | | | |
|--|-------|-------|---|
| Gratis mensskydd på alla kommunala högstadie- och gymnasieskolor | 5 000 | 5 000 | 0 |
|--|-------|-------|---|

Medel som hanteras genom beslut av Idrotts- och föreningsnämnden

| | | | |
|---|--------|--------|-------|
| Driftskostnader tillkommande anläggningar | 20 500 | 10 850 | 9 650 |
|---|--------|--------|-------|

Medel som hanteras genom beslut av Kulturnämnden

| | | | |
|---|-------|-------|-------|
| Driftskostnader tillkommande anläggningar | 5 400 | 3 430 | 1 970 |
|---|-------|-------|-------|

Medel som hanteras genom beslut av Socialnämnderna

| | | | |
|---|--------|--------|---|
| Förstärkta helg- och lovaktiviteter ¹⁰ | 13 000 | 13 000 | 0 |
|---|--------|--------|---|

Medel som hanteras genom beslut av

Medel som hanteras genom beslut av Stadsfastighetsnämnden

| | | | |
|--|---------|---------|---|
| Evakuerings- och omställningskostnader | 113 000 | 113 000 | 0 |
|--|---------|---------|---|

| | | | |
|---|--------|---|--------|
| Driftkostnadskonsekvenser vid strategiska förvärv (Tillkommande medel kompletteringsbudget feb) | 10 000 | 0 | 10 000 |
|---|--------|---|--------|

¹⁰ Ursprungligt belopp 8 000 tkr, har utökats med 5 000 tkr genom beslut i kompletteringsbudget februari.

BILAGA 4 – Uppföljning av kommuncentrala medel 2025

Medel som hanteras genom beslut av

Socialnämnd Hisingen

| | | | |
|------------------------------------|-------|-------|---|
| Finansiering brandoffrens anhöriga | 1 000 | 1 000 | 0 |
|------------------------------------|-------|-------|---|

Stadsmiljönämnden, Kretslopp o vatten, Göteborg & Co

| | | | |
|---|-----|---|-----|
| Avfallshantering Brännö (Tillkommande medel kompletteringsbudget maj) | 500 | 0 | 500 |
|---|-----|---|-----|

Medel som hanteras genom beslut av

Socialförvaltningarna

| | | | |
|---|-------|-------|-----|
| Stöd till biståndstillägg, sommartillägg barnfamiljer (Tillkommande medel kompletteringsbudget maj) | 6 000 | 5 100 | 900 |
|---|-------|-------|-----|

Medel som hanteras genom beslut av

Socialförvaltningarna Hisingen, Nordost och

Sydväst

| | | | |
|---|-------|-------|---|
| Tillägg till ekonomisk bistånd december (Tillkommande medel kompletteringsbudget okt) | 2 500 | 2 500 | 0 |
|---|-------|-------|---|

| | | | |
|--|----------------|----------------|---------------|
| Summa poster som hanteras genom beslut av andra nämnder/styrelser | 398 625 | 319 884 | 78 741 |
|--|----------------|----------------|---------------|

| Finansiella kostnader och intäkter (tkr) | Budget | Bokslut | Avvikelse |
|--|------------------|----------------|----------------|
| Allmän utdelning | 350 000 | 0 | 350 000 |
| Ränteintäkter bolag | 1 367 100 | 1 420 867 | 53 767 |
| Räntekostnader | -1 631 000 | -1 457 190 | 173 810 |
| Övriga finansiella poster | -6 000 | 4 377 | 10 377 |
| Internränta nämnder | 960 500 | 983 068 | 22 568 |
| Resultat koncernbanken | 1 040 600 | 951 122 | 610 522 |



Göteborgs
Stad

BILAGA 5

Årsrapport nämnder 2025

Övrig väsentlig styrinformation

Innehållsförteckning

| | | |
|----|--|----|
| 1 | Stadsbyggnadsnämnden..... | 3 |
| 2 | Grundskolenämnden | 5 |
| 3 | Inköps- och upphandlingsnämnden | 7 |
| 4 | Kretslopp och vattennämnden | 9 |
| 5 | Stadsfastighetsnämnden..... | 11 |
| 6 | Nämnden för demokrati och medborgarservice | 12 |
| 7 | Nämnden för funktionsstöd..... | 13 |
| 8 | Nämnden för Intraservice | 14 |
| 9 | Socialnämnden Sydväst | 16 |
| 10 | Stadsmiljönämnden | 19 |
| 11 | Valnämnden..... | 20 |
| 12 | Överförmyndarnämnden arvoden..... | 21 |

De nämnder som inte finns med i innehållsförteckningen ovan har inte lämnat någon övrig väsentlig styrinformation.

1 Stadsbyggnadsnämnden

1.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Ändringar i plan- och bygglagen

I syfte att skapa ett enklare, effektivare och mer ändamålsenligt regelverk som samtidigt säkerställer angelägna allmänna och enskilda intressen och ett långsiktigt hållbart byggande av bland annat bostäder har omfattande förändringar gjorts inom plan- och bygglagen (PBL). Förändringarna innebär bland annat ett nytt kapitel 9 i PBL (kapitlet avser Lov och förhandsbesked) och kommer att påverka flera av stadsbyggnadsnämndens verksamheter. Ändringen innebär bland annat att delar av de åtgärder som tidigare har krävt bygglov eller anmälan framöver kommer kunna genomföras utan krav på vare sig bygglov eller anmälan. Lagändringen började gälla den 1 december 2025.

Ett omfattande arbete har genomförts på förvaltningen under året för att anpassa verksamheten till de införda förändringarna och utbilda medarbetarna i nu gällande lagstiftning. Det största arbetet har varit anpassningar av bygglovsverksamheten och tillhörande funktioner, så som exempelvis kundenheten samt mät- och kartenheten. Framöver kommer även ändring av översiktsplanen att behöva genomföras.

Då lagändringen innebär stora ändringar inom berörda områden är det sannolikt att ytterligare justeringar av rutiner kommer att behöva göras i takt med att handläggningen prövas och ny praxis utvecklas.

Regeringens mål med ändringarna är bland annat att tiden för lovprocesserna ska kortas, vilket kan ha en positiv effekt på de totala ledtiderna för byggprocesserna i allmänhet, inklusive bostadsbyggandet. För att uppnå detta förutsätter det att det inte blir en kraftig neddragning av tillgängliga resurser inom mät- samt lovverksamheterna. Det kan lösas antingen genom en höjning av taxan eller att tillskjuta kommunbidrag för att bibehålla en högre resursnivå trots färre bygglov och anmälningsärenden.

Lagändringarna medför både ökade och minskade intäkter samt varierande kostnader, vilket sammantaget ger ekonomiska konsekvenser. Lagändringen medför minskade intäkter, särskilt inom bygglov samt mät- och kartverksamheten. Färre lovpliktiga åtgärder innebär att flera uppdrag, såsom kartframställning, husberäkning och mätning, uteblir i samband med bortfall av bygglov. Det blir en negativ påverkan på intäktsflödet inom verksamheten.

Mindre bygglovsplikt betyder att det är upp till den som bygger att tolka lagar och regler. För verksamheten innebär det att rådgivningen blir än mer viktig och central, samt att eventuella feltolkningar behöver omhändertas inom tillsyn. Det blir alltså för verksamheten en förskjutning från intäkter i bygglov till kostnader för tillsyn och rådgivning. Fler tillsynsärenden innebär också att fler inmätningar krävs, även där en förflyttning från intäkter i mätuppdrag via bygglov till kostnader för mätuppdrag via tillsynsärenden. Även tillsynsavgifterna bedöms bli avsevärt lägre framöver på grund av att åtgärder som tidigare har medfört byggsanktionsavgifter framöver inte kommer att leda till någon avgift. Tillsynsverksamheten är en kommunbidragsfinansierad verksamhet.

Den totala ekonomiska effekten av lagändringarna som i nuläget saknar finansiering, utifrån vad som är känt i dagsläget, uppgår till cirka 23,0 miljoner kronor per år jämfört med tidigare lagstiftning.

Hur stor denna påverkan blir under 2026 är ännu svårt att avgöra. Hänsyn till den bedömda påverkan har därför inte hanterats i budgeten för 2026 då osäkerheten är stor. Detta avses istället kunna hanteras successivt varefter påverkan blir tydligare.

Ökad osäkerhet i omvärlden och ökad ambitionsnivå i säkerhetsarbetet

Det säkerhetspolitiska läget i omvärlden och ett ökande hot i form av cyberattacker, ransomware med mera har inneburit både ett ökat fokus på och en skärpt lagstiftning inom säkerhetsområdet. I Göteborgs Stad har ekonomiska resurser för att hantera det förändrade säkerhetsläget avsatts centralt, vilket har inneburit att staden bedöms ha en god dimensionering av säkerhetsarbetet i dess olika delar på central nivå.

Förvaltningen kan dock konstatera att det är svårt att omprioritera ekonomiska resurser, inom ramen för det befintliga grunduppdrag som följer av nämndens ansvar, för att tillgodose motsvarande behov av resurser inom säkerhetsområdet på förvaltningsnivå. Inom en snar framtid finns det därför en risk att förvaltningen får svårt att leva upp till den lagstiftning som finns inom säkerhetsområdets olika delar samt de ökade krav som ställs från staden centralt.

2 Grundskolenämnden

2.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Område stadsgemensamt

I enlighet med kommunfullmäktiges beslut om att från 1 januari 2026 överföra Språkcentrum från utbildningsnämnden till grundskolenämnden samt att avveckla Center för skolutveckling har förvaltningen arbetat med överföring och mottagande av verksamheterna och deras medarbetare.

Under 2025 har fokus legat på ett strukturerat mottagande med facklig samverkan och teknisk implementering. Från 2026 inriktas arbetet på att utveckla den interna organisationen och stärka samverkan för att förbättra styrning, uppföljning och resursutnyttjande, i syfte att öka måluppfyllelsen för eleverna.

Mer utförlig information ges under särskild rubrik i årsrapporten.

Uppföljning rättsprocess ansvarsförhållande efter olycka på Sjumilaskolan

Den 2 mars 2022 inträffade en allvarlig fallolycka på Sjumilaskolan då en elev avled. Händelsen har granskats av förvaltningen själv, Skolinspektionen, Arbetsmiljöverket och har också hanterats rättsligt.

Den tidigare rektorn friades 2024 från ansvar i åtal gällande arbetsmiljöbrott men Tingsrätten dömde att Göteborgs Stad skulle betala 1,2 miljoner kronor i företagsbot. Domen överklagades av både staden och åklagaren.

Den 13 november 2025 kom Hovrättens dom i målet. Hovrätten fäller Göteborgs Stad till ansvar för arbetsmiljöbrott och ålägger staden att betala en företagsbot om 1,5 miljoner kronor. Hovrätten menar att det är uppenbart att det med ett berg av det här slaget på en skolgård föreligger en risk för att elever skadar sig allvarligt om inte erforderliga skyddsåtgärder vidtas, samt att funktionärer i staden haft kännedom om den risken i det här fallet. Domstolen menar vidare att utredningen i målet visar att det har funnits stora brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet beträffande skolans utomhusmiljö.

I fråga om företagsboten uttalar hovrätten att det beträffande berget inte har funnits en tydlig ansvarsfördelning mellan grundskoleförvaltningen och stadsfastighetsförvaltningen. Med hänsyn till de organisatoriska bristerna har kommunen inte gjort vad som skäligen kan krävas för att förebygga brottet. Därför åläggs kommunen företagsbot. Domen har inte överklagats av staden och företagsboten är betald.

Beslut om skolenhetsförändringar

Utifrån den demografiska utveckling som råder där antalet barn och unga minskar, i Göteborg och i stora delar av landet, har grundskolenämnden under hösten tagit ställning till ett antal förslag om enhetsförändringar i områden som har överkapacitet av skolplatser.

Efter läsåret 2025/26 avvecklas följande skolenheter:

- Tångensskolan F-6
- Trollängsskolan F-6
- Ramsdalsskolan F-3
- Björsaredsskolan F-3

I samband med det utökas Gärdsåsskolan 4-9 till att omfatta årskurserna F-9. Gunnestorpsskolan F-6 ändras till Gunnestorpsskolan F-3. Glöstorpskolan 7-9

ändras till Glöstorpskolan 4-9.

Eriksboskolan F-6 kompletteras med anpassad grundskola år 1-6 inför höstterminen 2026 och Älvegårdsskolan återstartar med anpassad grundskola år 1-9 inför höstterminen 2026.

Inför läsåret 2027/28 avvecklas Talldungeskolan F-3. Utmarksskolan utökas då till att omfatta årskurserna F-9. Mer information om nämndens arbete för hållbar skolorganisation finns under stycke 5.4.2.1 Ökad takt för bärkraftig skolorganisation.

3 Inköps- och upphandlingsnämnden

3.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Analysera och följa upp inköp

Inköps- och upphandlingsnämnden vill genom denna information visa på att det är angeläget att i den ordinarie uppföljningsrapportering i staden efterfråga analys av genomförda inköp och dess utveckling utifrån effektivisering samt påverkan på klimatet. Detta behov är en konsekvens av uppdrag från kommunfullmäktige till samtliga nämnder och styrelser såväl år 2025 som år 2026. De ordinarie uppföljningsrapporternas innehåll regleras bland annat i styrdokument efter beslut i Kommunfullmäktige.

Inköps- och upphandlingsnämnden föreslår att uppföljningsrapport per sista augusti efterfrågar analys av nämndernas och styrelsernas utveckling inom inköp.

Bakgrund

Kommunfullmäktige gav år 2025 nedanstående uppdrag till samtliga nämnder och styrelser, samt gav för år 2026 ett snarlikt uppdrag till samtliga nämnder och styrelser:

Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att analysera sina inköp utifrån Göteborgs Stads spendrappport och ta fram förslag på hur inköpsarbetet kan förbättras avseende kostnadsmedvetenhet, långsiktighet och hållbarhet. Inköps- och upphandlingsnämnden ska stötta i detta arbete.

Därtill gav kommunfullmäktige år 2025 nedanstående uppdrag till kommunstyrelsen och inköps- och upphandlingsnämnden:

Kommunstyrelsen och inköps- och upphandlingsnämnden får i uppdrag att utarbeta och införa ett kammungemensamt arbetssätt för hur inköpskostnader ska redovisas av nämnder och bolagsstyrelser.

Uppdraget om analys och förbättringar av respektive nämnd och styrelses inköp rör nämnders och styrelsernas arbete för effektiviseringar och kvalitetsförbättringar kopplat till en total inköpsvolym på över 31 miljarder kronor per år. Inköpen påverkar bland annat hur stort Stadens klimatavtryck blir.

Genom uppdragen år 2025 och 2026 kommer nämnder och styrelser att redovisa sitt effektiviserings- och kvalitetsarbete kopplat till inköp. Dock kommer nämnder och styrelser inte redovisa detta arbete för fullmäktige efter år 2026 om det inte ställs krav på sådan analys i ordinarie rapportering, eller fattas beslut om nya ettåriga uppdrag.

Vad gäller information om varje nämnd och styrelses inköpsvolym och klimatpåverkan utifrån inköp finns omfattande data i Inköps- och upphandlingsförvaltningens datalager för inköp. Datalagret möjliggör en effektiv hantering av data och information både för nämnder och styrelsernas effektiviseringsarbete och för förvaltningens interna arbete. Datalagret är bland annat en förutsättning för spendrappport, miljöspendanalys, kategoriarbete, uppföljning och inköpscentralens verksamhet.

Fullmäktiges olika uppdrag och datalagrets möjligheter har visat på hur viktigt det

är att staden bättre analyserar och utvecklar sin inköpsverksamhet, och dess påverkan på klimatet. Då stadens inköpsverksamhet till mycket stor del är decentraliserad, med ett stort ansvar för varje nämnd och styrelse, ligger därmed uppdraget att analysera och utveckla området på varje nämnd och styrelse.

Det är naturligt att kommunfullmäktige får löpande redovisning av hur nämnder och styrelser omhändertar det ordinarie uppdraget att utveckla och effektivisera sin inköpsverksamhet, med en gemensam volym om över 31 miljarder kronor. Den redovisningen bör inkluderas i ordinarie uppföljning.

4 Kretslopp och vattennämnden

4.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Fortsatt utbyggnad av förpackningsinsamling

Införandet av Hemsortering i insamlingsområde Nordost har i huvudsak genomförts enligt plan under 2025. Under 2026 sker fortsatt utbyggnad på Hisingen och i Centrum. Hemsorteringen saknar stöd av avfallsföreskrifterna då dessa inte fastställts ännu. I insamlingsområdena Sydväst och Södra skärgården kommer inte insamlingen vara fullt utbyggd till 2027, när kravet börjar gälla. Dispenser kommer sökas för dessa områden. Från 2027 är det krav på flerbostadshus att ha förpackningsinsamling, många flerbostadshusägare behöver därför ordna plats för insamlingen.

Ändrad avfallslagstiftning påverkar avfallsplanen och avfallsverksamhetens omfattning

I december kom regeringens förslag till ändringar i avfallslagstiftningen som förväntas beslutas under våren och gälla från halvårsskiftet 2026. Förslaget innebär bland annat en minskning av det kommunala uppdraget inom avfallshanteringen då detaljhandeln ges eget ansvar för sitt kommunala avfall (motsvarar ca 1,5 procent av avfallsverksamheten). Samtidigt föreslås att verksamheter ges möjlighet att på begäran ansvara för sitt avfall (cirka 25 procent av avfallsverksamheten kan beröras) vilket bedöms minska behovet av kommunal avfallshantering under de närmaste åren. Även krav på avfallsplanen och ekonomiredovisningen föreslås ändras.

Avfallsbehandling - textilier, matavfall och koldioxidinfångning

Som tidigare rapporterats har textilier inte kunnat hanteras som förut eftersom sorteringskravet från 2025 gett höga flöden. EU har under andra halvåret beslutat om krav på producenterna, men förbättringar väntas först från 2028. Tills dess energiåtervinns fler textilier än tidigare.

Ombyggnaden av förbehandlingen för matavfall vid Marieholm dröjer ytterligare. Renovas styrelse väljer under våren 2026 mellan tre förslag, varav ett förväntas ge tillräckligt låg rejekthalt för att nå målet om matavfall i avfallsplanen.

Enligt ett beslut under 2025 tar Renova fram beslutsunderlag för kommande koldioxidhantering. I maj 2027 väntas styrelsen fatta principbeslut om upphandling samt hemställa till kommunerna om investeringsbeslut.

Förvaltningen förväntar sig ökade krav avseende PFAS.

Dricksvattenförsörjning ur ett regionalt perspektiv

Nya avtal med kommunerna Ale, Partille, Mölndal och Öckerö om försäljning av dricksvatten beslutades under året och gäller sedan 2025-10-01. Avtalen syftar till att stärka planeringsförutsättningarna och nå förbättrad leveranssäkerhet på ett mer effektivt sätt jämfört med om varje kommun ensam ska lösa vattenförsörjningen. Prismodellen, som innehåller en fast och en rörlig komponent, innebär att grannkommunerna medfinansierar de delar av verksamheten som de har nytta av.

Utbyggnad av redundans och ökad kapacitet för avloppsrening på Ryaverket

Gryaabs projekt för byggnation av ett nytt avloppsreningsverk, Nya Rya, pågår enligt plan. Arbete med detaljplan fortlöper och under senhösten beslutade styrelsen att besluta om inriktningsbeslut för delprojekt inloppspumpstationen för vidare beredning i samtliga ägarkommuner. Kalkylen för delprojektet är ca 2,6 miljarder. Investeringen för hela projektet är uppdaterad till 8-12 miljarder kronor.

Projektets syfte är att avloppsreningen ska uppfylla kraven i förväntat nytt miljötillstånd för verksamheten från år 2036 och att ge möjlighet för befolkningsutveckling i ägarkommunerna. Finansieringen planeras att hanteras genom att bolaget lånar upp 90 procent av kapitalbehovet och att ägarna bidrar med ett kapitaltillskott på 10 procent.

Taxepåverkan från projektet för VA-kollektivet i Göteborg bedöms i nuläget vara begränsad under genomförandet. På längre sikt kommer påverkan på taxan att öka betydligt då förvaltningens avgift till Gryaab stegvis kommer att öka till, i storleksordningen, en fördubbling i förhållande till idag när anläggningen aktiveras och tas i bruk.

Förvaltningen följer projektet löpande och deltar i beredningen av projektbeslut till kommunstyrelse och kommunfullmäktige ur VA-kollektivets perspektiv.

Tekniskt vatten

Utbyggnad av ledningar för tekniskt vatten för kyla mellan Gryaab och NOVO:s, numera Volvo Cars, kommande batterifabrik i Torslanda är klar. Elarbete kvarstår och projektet kommer avslutas första kvartalet 2026. En första fakturering till kund planeras även under första kvartalet 2026.

Förvaltningen följer utvecklingen av ny batterifabrik genom dialog med BRG.

5 Stadsfastighetsnämnden

5.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Stadens nuvarande styrmiljö för lokalförsörjning infördes successivt 2023 i samband med införandet av den nya organisationen för stadsutveckling. Den nya styrmiljön innebar att ansvaret för lokalförsörjningen fördelades på fler parter, vilket kräver ett aktivt samarbete och samordning. Förvaltningens bedömning är att arbetssätten för samarbete och samordning, där många parter nu ska ingå, inte fullt ut har landat. Under året har även ett gap i styrmiljön avseende övergripande operativ planering identifierats av flera förvaltningar och under kommande år finns ett behov av att gemensamt ta fram en plan för hur detta gap ska överbryggas.

Inom området bostäder med särskild service har det under flera år varit obalans i lokalförsörjningen. Genom aktivt arbete och samarbete inom staden ser vi nu i prognoser en trend med förbättrade förutsättningar för att nå lokalförsörjning i balans. Förvaltningen fortsätter dock att rapportera en väsentlig avvikelse då uppföljningen sker mot investeringsnomineringar.

Från 2031 beräknar äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen i sin uppdaterade lokalbehovsplan att i planeringen ta höjd för ett behov av cirka 120 nya vård- och omsorgslägenheter årligen.

I dagsläget saknas konkreta utbyggnads- eller nybyggnadsidéer som motsvarar det framtida behovet, vilket innebär en högre risk för underskott av lägenheter. För att hinna i kapp krävs ett tydligt krafttag, en mer offensiv samordning och ett tydligt skifte i arbetssätt för staden som helhet.

I nuläget pågår endast ett fåtal förstudier och detaljplaneuppdrag och huvudsakligen med syfte att tillskapa eller bygga ersättningsplatser i detta tidsperspektiv. Framtida risk konstateras mot behovet av nya platser i närtid (5-10 år). Åren 2031 till 2033 bedöms som mest kritiska. Arbete pågår i staden men takten bedöms behöva höjas.

Eftersom nya vård- och omsorgsboenden i kommunal regi enligt liggande planering tidigast kan stå klara 2034, behöver andra lösningar eller omprioritering i planeringen övervägas för att hantera det identifierade planeringsunderskottet. En kombination av åtgärder bedöms behövas för att säkerställa tillräcklig omsorgskapacitet fram till 2034 utifrån dagens nyttjandegrad. För mer information se avsnitt 2.1.1.

6 Nämnden för demokrati och medborgarservice

6.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Ny lagstiftning för överförmyndarverksamheten

I december 2025 lämnade regeringen in propositionen ”Ett ställföreträdarskap att lita på”, med nya regler för överförmyndaren. Det övergripande syftet med den nya lagstiftningen är bland annat att åstadkomma en utveckling mot ökat självbestämmande för den som har god man eller förvaltare. Regeringen föreslår exempelvis att:

- Utredning och beslut om otvistiga godmanskap går över från Tingsrätten till kommunerna
- Ställföreträdaruppdragen kommer ändras till ekonomiska och personliga angelägenheter (istället för dagens tre angelägenheter)
- Krav på två årsredovisningar (idag en) inklusive redovisning av huvudmannens välbefinnande
- Skyndsam handläggning av entledigande av ställföreträdare på egen begäran
- Utökad informationsskyldighet till ställföreträdare om vad som förväntas göras i varje enskilt ställföreträdaruppdrag

Lagen förväntas träda i kraft 1 juli 2026.

Förändringarna i lagstiftningen innebär exempelvis behov av uppdaterat reglemente för överförmyndarnämnden på grund av utökad uppdrag, att överförmyndarverksamheten går från att vara beredningsmyndighet till beslutsmyndighet genom att ta över arbetsuppgifter och beslut från Tingsrätten, samt behov av tillfälligt utökad arbete för att ställa om till ny lagstiftning.

Nämnden för demokrati och medborgarservice har sedan 2017 ansvar för överförmyndarnämndens förvaltningsorganisation. Eventuella kommande behov av utökade resurser för att hantera såväl införande av ny lagstiftning som nya krav kommer därför att behandlas av nämnden för demokrati och medborgarservice inom ordinarie budgetprocess.

7 Nämnden för funktionsstöd

7.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

I juni 2025 rapporterade media om kvalitetsbrister i ett boende utifrån en lex Sarah-anmälning som gjorts till Inspektionen för vård och omsorg i december 2024. Med anledning av detta gjorde nämnden en extern granskning på en enhet för att få en oberoende bild av de allvarliga brister och missförhållanden som rapporterats om och för att identifiera orsaker och säkerställa att liknande händelser inte upprepas. Förvaltningen fick också i uppdrag att göra interna fördjupade egenkontroller på utvalda enheter. Syftet med de fördjupade egenkontrollerna var att få en bild av nuläget och ta fram förslag på åtgärder för att förhindra brister eller minimera risker samt säkerställa att redan beslutade åtgärder får förväntad effekt.

Den externa granskningen och de fördjupade egenkontrollerna har visat brister i tillämpningen av Socialstyrelsens föreskrift om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete (SOSFS 2011:9) och utmaningar kopplade till kompetensförsörjning. Mot denna bakgrund har förvaltningen tagit fram och påbörjat ett antal åtgärder med syfte att säkerställa efterlevnad av gällande föreskrifter och stärka det systematiska kvalitetsarbetet inom förvaltningen. Den externa granskningen gav också rekommendationer som nämnden i december 2025 gav förvaltningen i uppdrag att omhänderta. Åtgärderna omfattar bland annat förbättrad uppföljning och analys av avvikelser, tydliggörande av rutiner för egenkontroll, och insatser för att stärka kompetens och chefers organisatoriska förutsättningar.

Nämndens bedömning är att styrningen av kvalitetsarbetet har varit otillräcklig med brister i tydlighet kring uppföljning och kontroll. Det systematiska kvalitetsarbetet, i den mening som avses i Socialstyrelsens föreskrift om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete (SOSFS 2011:9) har inte haft tillräckligt tydliga strukturer för ansvar, uppföljning och återkoppling i linjen.

8 Nämnden för Intraservice

8.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Ökade kostnader för leverantörsavtal och licenser

Leverantörs- och licensavtal är en stor del av stadens kostnader. Omförhandlingar under löpande år kan ge ökade kostnader utöver budget.

Microsoftavtalet som nu omförhandlas får en påverkan på kostnadsutfallet från juni 2026, detta innebär att kostnadsutfallet för 2026 blir högre jämfört med beslutad budget. Kostnader som kan behöva tilläggsfinansiering under 2026 och fortsatt. I budgeten för 2026 har förvaltningen enbart tagit höjd för normal prisökning i samband med omförhandling av avtalet. Efter sommaren har tillkommande information kommit från Microsoft som kan innebära förändringar mot tidigare bedömning.

Pågående arbete inom informationssäkerhet

Cybersäkerhetslagen trädde i kraft i januari 2026. Intraservice interna arbete med att förbättra det systematiska informationssäkerhetsarbetet inkluderar vad förvaltningen behöver hantera kopplat till lagen.

Under 2025 startade Stadsledningskontoret ett projekt med mål att påbörja ett gemensamt systematiskt och riskbaserat informations- och cybersäkerhetsarbete där informationssäkerhet, juridik, verksamhet och IT interagerar med varandra. Intraservice bidrar till detta arbete genom vidareutveckling av det befintliga tjänsteutbudet utifrån de krav som projektet definierar.

Intraservice bidrar till Göteborgs Stads övergripande arbete, samtidigt som förvaltningen arbetar med att ta fram och uppdatera förvaltningens interna styrande dokument och processer. Förvaltningens förändringsarbete inkluderar även utbildning av personal, uppdatering av arbetssätt och förstärkta säkerhetsåtgärder i tjänster som levereras till Göteborgs Stads förvaltningar och bolag. Det är ett arbete som planeras utifrån både ett kort- och långsiktigt perspektiv.

För att nå upp till vad Cybersäkerhetslagen anger krävs ett systematiskt långsiktigt arbete. Ur ett kortsiktigt perspektiv får det flera konsekvenser för förvaltningar och bolag, då man behöver förändra arbetssätt, processer och byta systemstöd samt utbilda personal.

Förändringsarbetet kan medföra att Intraservice behöver vidareutveckla tjänsteutbudet. I dagsläget är det svårt att bedöma vad detta innebär.

Det utökade uppdraget innebär att förvaltningen har behov av tillkommande finansiering för att kunna genomföra uppdraget. Förvaltningen planerar att begära medel för detta i kompletteringsbudgeten för 2026.

Projektet "Översyn fördelningsnycklar och gemensamma kostnader"

Under hösten har Intraservice ingått i Stadsledningskontorets projekt "Översyn fördelningsnycklar och gemensamma kostnader". Syftet med projektet har varit att bedöma om de nuvarande fördelningsnycklarna för bastjänster, digital infrastruktur och utvecklingsinsatser är ändamålsenliga. Arbetet har identifierat flertalet förändringar avseende fördelningsnyckel och vilken kundbas som ska finansiera tjänsten. Projektet har också i några fall kategoriserat om från bastjänst till

tilläggsjänst. Intraservice står bakom projektets resultat som kommer införas till 2027 och ser att det kommer bidra positivt i dialogerna med staden.

Parallellt med detta har Intraservice identifierat en ny riktning i stadens styrning i samband med den uppdaterade riktlinjen för styrning, samordning och finansiering av digital utveckling och förvaltning. Intraservice ser en rörelse från gemensam koncernnytta till nytta för enskilda förvaltningar och bolag. Detta innebär att verksamhetsutveckling av stadens kärnverksamheter med hjälp av digitalisering kan begränsas. Konsekvensen är att färre förvaltningar och bolag använder de gemensamma tjänsterna och att tjänsterna blir dyrare för de som är kvar.

Intraservice pågående upphandling av ekonomisystem

I Intraservice bastjänst Stöd i ekonomiprocesser ingår att tillhandahålla ett ekonomisystem för Göteborg Stads förvaltningar och bolag. Nuvarande ekonomisystem, Unit4, levereras till samtliga förvaltningar och bolag i Göteborg Stad (förutom Liseberg, Göteborg Energi och Renova).

Avtalet med nuvarande leverantör löper ut i slutet av september 2028. Avtalet behöver därför konkurrensutsättas enligt lag (2016:1145) om offentlig upphandling.

I februari 2025 fattade Nämnden för Intraservice beslut om anskaffning angående upphandling av ekonomisystem med extern drift för Göteborgs stad. Nämnden beslutade också att inleda annonserad upphandling genom förhandlat förfarande med föregående annonsering. I upphandlingens första steg, ansökansinjudan, inkom fyra leverantörer med svar. Efter utvärderingen godkändes två av dessa för att komma in med anbud i upphandlingens andra steg.

I upphandlingens andra steg inkom inga anbud. På grund av bristande konkurrens tog nämnden för Intraservice beslutet om att avbryta upphandlingen med syfte att genomföra upphandlingen på nytt. Projektet kommer ta ställning till eventuella justeringar i kravspecifikationen när vi fått ökad förståelse för varför leverantörerna valde att inte lämna anbud.

För projektet innebär den uppdaterade tidplanen cirka ett års försening jämfört mot den initiala där vi bedömer att ett avtalstecknande skulle kunna ske februari 2027. Förseningen kommer troligtvis innebära ett behov av förlängning av befintligt avtal.

9 Socialnämnden Sydväst

9.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Nytt Hem för vård eller boende (HVB):

I Göteborgs Stads budget 2025 står att *Hem för vård och boende ska hålla en hög kvalitet och i högre grad drivas i egen regi* och i uppdrag till socialnämnden Sydväst att *i samverkan med socialnämnderna inrätta fler HVB-hem i egen regi*.

Ny socialtjänstlag innebär att barn och ungas rättigheter och intressen särskilt ska värnas så att de får utvecklas, kan vara trygga och delaktiga och ha inflytande över sina liv samt att socialtjänsten ska arbeta mer förebyggande och fänga upp behov innan de blivit för stora.

Regeringens åtgärder inom hem för vård eller boende (HVB) för barn och unga genom *Barn i samhällsvård SOU 2023:66* och *HVB-utredningen SOU 2025:84* innebär att tryggheten ska stärkas och att säkerheten ska öka för placerade barn och unga. Det handlar till exempel om insatser kopplade till organiseringen av HVB, brottsförebyggande åtgärder samt ökade samarbeten mellan myndigheter och socialtjänst.

I den nuläge- och behovsanalys som gjorts av samlad placerings- och inköpsfunktion (Spink) påvisas att Göteborgs Stad står inför ett tydligt växande behov av att såväl förstärka som att utveckla institutionsvården. Det är ökande hög efterfrågan på insatser och behovsbilden präglas av en ökad komplexitet i målgruppen. Det som primärt efterfrågas är insatser för den yngre målgruppen (åtta till tolv år) med komplex problematik inom till exempel neuropsykiatriska funktionsvariationer (NPF) tillsammans med bland annat ångestproblematik, självskadebeteende eller utagerande beteende. Dessa barn och unga bedöms särskilt svåra att hitta en matchande placering som tillgodoser både medicinska som sociala behov. Endast sju procent av den totala kostnaden för HVB-insats i Göteborgs stad utförs i egen regi, totalt 33 platser per dygn inom HVB i åldersgrupperna nio till tjugo år. Antalet totala förfrågningar till Spink 2025 uppgick i 561 per dygn. Den nationella platsbristen för barn med komplex problematik leder till att dyra direktupphandlingar och placeringar på Statens institutionsstyrelse (SiS) når 3,6 miljoner per plats och år. Frånsett kostnaden innebär placeringar i extern regi även instabilitet och risker, då det kan vara svårt att få inblick i kvalitet på insatser i utförande och drift. Främst handlar det om att barnet eller den unge riskerar att drabbas genom otillräckliga eller uteblivna insatser.

För att Göteborgs Stad bättre ska kunna möta behoven har en samverkansmodell för ett nytt specialiserat HVB tagits fram av Socialförvaltningen Sydväst och Förvaltningen för funktionsstöd (FFS) tillsammans med Västra Götalandsregionens (VGR) Barn och ungdomspsykiatri (BUP) samt Barnhabiliteringen. Samverkansmodellen innebär att insatser på boendet ska innehålla vård och behandling på plats till barn med komplex problematik från de olika aktörerna istället för att barnet ska behöva besöka olika mottagningar eller hamna "mellan stolarna" utifrån olika intuitioners specialitet. Det gemensamma målet är att säkerställa att varje barn får hållbara, långsiktiga och kvalitativa insatser i en personcentrerad och nära vård, med stöd av ett individuellt, tvärprofessionellt team.

Lokalens utformning är av betydelse för att säkerställa kvaliteten på insatserna, så att de kan ske samordnat och med samlad kompetens ifrån flera huvudmän. En hög personaltäthet med kompetens inom såväl behandling som pedagogik i anpassade lokaler för att skapa sammanhållna och trygga insatser på plats är en förutsättning

för arbetet. Bedömningen är att största vinsten och nyttan av arbetssättet med samordnade insatser bland annat är kortare tid totalt med insats, kortare vårdtid, färre sammanbrott eller omplaceringar då insatsen blir mer effektiv, effektiv och kvalitativ.

Att i egen regi genomföra beslutade insatser i ett nytt, specialiserat HVB enligt ovan samverkansmodell i anpassade lokaler, möjliggör ökad styrning och fokus på insatsernas gemensamma utveckling. Detta förväntas leda till en ökad kvalitet och säkerställande av följsamhet till rådande och kommande skärpt lagstiftning och därigenom en förbättrad vård för barn och unga i linje med den politiska viljan. Egen regi skapar dessutom förutsättningar att påverka och minska kostnader som alternativ till köpt, extern insats och ambitionen är att totalkostnad blir lägre än motsvarande köpta platser.

Tilltänkta lokaler finns, samtidigt kräver uppstart av nytt, specialiserat HVB anpassningar, möblering av lokal och inventarier samt pedagogiska verktyg och material. Vidare behövs rekrytering av rätt kompetenser tillsammans med en hög personaltäthet i det 'ett-mot-ett-stöd' boendet behöver kunna erbjuda dygnet runt utifrån hög tillgänglighet samt även riktade utbildningssatsningar utifrån metod och förhållningssätt. Ett nytt arbetssätt, ny personal och med olika huvudmän beräknas även kräva en längre introduktion så att teamet har samma grund innan första barnet tas emot. Inventarier till 12 barnrum kan inte leasas då förväntat slitage överstiger leasingperioden. Utifrån detta beräknas en uppstartskostnad på 4,8 miljoner kronor baserat på nedanstående:

Inköp 400 000 kr

Utbildning och introduktion 100 000 kr

Introduktion personalkostnader 1 300 000 kr

Projektkostnad verksamhet 500 000 kr

Projektkostnad lokal 1 000 000 kr

Tomgångshyra och fastighetskostnader tre månader 1 500 000 kr

Innan full drift behöver det därefter kalkyleras med en uppstartsperiod på cirka två till fyra månader i ett successivt antal belagda dygn innan boendet når sin fulla kapacitet.

Verksamhetsövergång Kallebäcks boende:

Utifrån inriktningsbeslut taget under 2025, att Kallebäck ska överlämnas till äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen (ÄVO), formaliseras processen och hanteringen i januari 2026 för att en överlämning skall kunna ske vid halvårsskiftet 2026.

Avdelningschef inom socialförvaltning Sydväst (SF Sydväst) har utsett processledare med ansvar att samordna processen för sydväst som avlämnande förvaltning och hålla dialogen med ÄVO, vilka huvudsakligen kommer driva och hålla ihop processen.

Ett initialt avstämningsmöte har skett med förvaltningscontroller på ÄVO i januari 2026 för att påbörja samverkan och upplägg för överlämning.

Verksamhetscontroller inom ÄVO och processledare inom SF Sydväst kommer gå igenom befintligt material och underlag för att skapa en organisation och föreslå relevanta funktioner inom respektive förvaltning som behöver ingå för att få framdrift i överlämningen under våren. Processledare inom SF Sydväst har löpande avstämning med ansvarig avdelningschef för att säkerställa information till

förvaltningsdirektör och nämnd.

Nya lagar:

Det är ett högt reformtryck inom det sociala området som påverkar förvaltningen i hög utsträckning. Förutom ny socialtjänstlag så är det ett stort antal lagförslag som påverkar förvaltningens arbete. Ett tiotal nya lagar har trätt ikraft under 2025 samt årsskiftet 2025/26 och nio förväntas beslutas om under 2026. Ytterligare tre (nu kända) träder i kraft vid årsskiftet 2026/2027 där förvaltningen under 2026 behöver arbeta med förberedelser.

Bland annat har fler myndigheter och aktörer från och med den 15 januari 2026 (prop. 2025/26:12) skyldighet att anmäla oro för barn vilket förhoppningsvis leder till fler inkomna anmälningar, men innebär även fler ärenden att utreda.

Enligt överlämnade lagrådsremisser föreslås från och med den 1 juli 2026 att ungdomsfängelse ersätter slutna ungdomsvård samt att straffmyndighetsåldern sänks till 13 år vid allvarliga brott.

Aktivitetskravet (en del av bidragsreformen) är en annan föreslagen förändring som förväntas träda i kraft vid halvårsskiftet vilket innebär en förändring för målgruppen som uppstår försörjningsstöd som kommer att kravställas att delta i aktiviteter.

Vid årsskiftet förväntas LIV (lag om insatser inom socialtjänsten till vårdnadshavare, barn och unga när samtycke saknas) som bland annat ger socialtjänsten möjlighet att tvinga vårdnadshavare till att ta emot insatser från socialtjänsten.

En annan stor förändring är samsjuklighetsutredningen där första proposition kommer april 2026. I utredningen föreslås att regionen får ett samlat ansvar för vården av personer med skadligt bruk och beroende och psykisk ohälsa. Detta kommer sannolikt innebära omfattande förändringar i socialtjänstens uppdrag och verksamhet. Förändringar föreslås träda i kraft 2027.

Nya lagar innebär alltid information och utbildningsinsatser, justering av rutiner och andra styrande dokument exempelvis delegationsordning och ibland även ett helt förändrat arbetssätt. Förvaltningen har regelbundet redovisat för nämnden om föreslagna och nya lagar som påverkar förvaltningens uppdrag.

10 Stadsmiljönämnden

10.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Nämnden redovisade i delårsrapport augusti väsentlig styrinformation avseende mottagning av anläggningar från Älvstranden Utveckling AB samt skötsel av enskilda vägar. Informationen är fortsatt väsentlig men det har inte tillkommit någon ny information.

Upphandling av serviceresor 2027 Tjänstepass (fast trafik) annonserades i juni 2025 men upphandlingen har överprövats. Totalt värde under kontraktstiden (5 år) är totalt 1,6 miljarder kronor.

Nämnden har i övrigt ingen väsentlig information att rapportera.

11 Valnämnden

11.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Valmyndigheten har beslutat att införa digitala röstkort i valen till riksdag, kommun- och regionfullmäktige 2026. I samband med det inför Valmyndigheten även ny teknik vid förtidsröstning. Den nya tekniken innebär digitala väljarförteckningar och maskinell sortering av förtidsröster. Valmyndigheten har även fått ett regeringsuppdrag att genomföra test av digitala röstlängder i några kommuner i samband med valen 2026. De beslutade förändringarna medför att valadministrationen behöver anpassa och förändra arbetssätten inom flera områden. Denna utveckling kommer ställa helt nya krav på valorganisationen både gällande personal och digital utrustning. I valet 2026 kommer valnämnden överlåta sortering och förvaring av förtidsrösterna till Postnord. Informationen om Valmyndighetens förändringar och dess innebörd presenterades först i slutet av september varför valnämnden inte haft möjlighet att ta med detta i hemställan om budget för valåret 2026. Förändringarna kommer innebära kostnader som vi inte haft möjlighet att budgetera för 2026.

Valnämnden förhyr en lagerlokal för förvaring av verksamhetens material. Valnämndens kansli har aviserats om att lagerlokalen är i behov av renovering och att lokalen efter genomförd renovering högst sannolikt kommer att användas för andra ändamål än förvaringslager. Av olika anledningar behöver renoveringen påbörjas snarast möjligt och pågå över valperioden. Valnämndens lagerverksamhet behöver därför snarast behöver omlokaliseras. Valnämnden har beslutat om att starta en förstudie för att inhyra en ny lagerlokal. Den nya lokalen kommer innebära en ökad kostnad på ca 1600-1700 tkr per år för valnämnden jämfört med nuvarande lokal. Vid flytt av verksamheten behöver även investeringar vidtas för att säkerställa att lokalen uppfyller säkerhetskraven för verksamheten.

12 Överförmyndarnämnden arvoden

12.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Ny lagstiftning för överförmyndarverksamheten

I december 2025 lämnade regeringen in propositionen ”Ett ställföreträdarskap att lita på”, med nya regler för överförmyndaren. Det övergripande syftet med den nya lagstiftningen är bland annat att åstadkomma en utveckling mot ökat självbestämmande för den som har god man eller förvaltare. Regeringen föreslår exempelvis att:

- Utredning och beslut om otvistiga godmanskap går över från Tingsrätten till kommunerna
- Ställföreträdaruppdragen kommer ändras till ekonomiska och personliga angelägenheter (istället för dagens tre angelägenheter)
- Krav på två årsredovisningar (idag en) inklusive redovisning av huvudmannens välbefinnande
- Skyndsam handläggning av entledigande av ställföreträdare på egen begäran
- Utökad informationsskyldighet till ställföreträdare om vad som förväntas göras i varje enskilt ställföreträdaruppdrag

Lagen förväntas träda i kraft 1 juli 2026.

Förändringarna i lagstiftningen innebär exempelvis behov av uppdaterat reglemente för överförmyndarnämnden på grund av utökad uppdrag, att överförmyndarverksamheten går från att vara beredningsmyndighet till beslutsmyndighet genom att ta över arbetsuppgifter och beslut från Tingsrätten, samt behov av tillfälligt utökad arbete för att ställa om till ny lagstiftning.

Nämnden för demokrati och medborgarservice har sedan 2017 ansvar för överförmyndarnämndens förvaltningsorganisation. Eventuella kommande behov av utökade resurser för att hantera såväl införande av ny lagstiftning som nya krav kommer därför att behandlas av nämnden för demokrati och medborgarservice inom ordinarie budgetprocess.



Övrig väsentlig styrinformation 2025

Styrelser

Innehållsförteckning

| | | |
|---|--|----|
| 1 | Göteborgs Stadshus AB..... | 3 |
| 2 | Göteborg Energi AB..... | 9 |
| 3 | Higab AB (koncern)..... | 12 |
| 4 | Göteborg & Co (Klusterkoncernen) | 13 |
| 5 | Got Event AB..... | 14 |
| 6 | Renova AB..... | 15 |

1 Göteborgs Stadshus AB

1.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Här redovisar Stadshus styrinformation som bolagen i Stadshuskoncernen bedömt väsentlig för kommunstyrelsen, men som inte definieras som en avvikelser. I detta kan styrinformation som Stadshus själv vill informera kommunstyrelsen om ingå. Styrinformation som bolagen rapporterat men som Stadshus bedömt inte är väsentlig listas i slutet på avsnittet.

Energi (Göteborg Energi-koncernen)

Biokraftvärme Rya

Sedan november 2025 är den nya bioångpannan vid Rya i provdrift och producerar värme. Pannan kommer att färdigställas och övertas från leverantören i början av 2026. Investeringen kommer att uppgå till cirka 2,2 miljarder kronor och kommer att göra beroendet av fossil naturgas mindre då fjärrvärmens blir helt förnybar. Anläggningen som också producerar el kommer också att kunna stötta det nationella elsystemet.

Elproduktionskapacitet

Kommunfullmäktige beslutade den 16 oktober 2025 att revidera ägardirektivet till Göteborg Energi AB efter att bolaget hemställt om att investera i elproduktion. Av Göteborg Energi AB:s årsrapport framgår att marknaden för elproduktion kraftigt har försämrats under året. För sol- och/eller vindproduktion bedöms det i nuläget inte finnas förutsättningar för lönsamma investeringar bland annat då prognoser för elbehov justerats nedåt.

Under november 2025 gav Vattenfall besked om att utökad tilldelning över regionnätet med drygt 420 MW till 2035. Bolaget rapporterar att de aktuella prognoserna över elbehov visar att Göteborg under de närmaste åren utvecklas i en lägre takt jämfört med tidigare bedömningar och kan försörjas med beslutad ny elnätstilldelning från regionnätet. Vattenfalls beslut om utökad tilldelning över regionnätet medför att Göteborg Energi Nät AB återgår till en ordinarie anslutningsprocess där villkorade avtal inte används i normalläget. Dock gäller fortsatt att stadens elförsörjning i huvudsak är beroende av det nationella elsystemet. Bolaget gör bedömningen att det fortfarande är relevant att i rimlig omfattning stärka stadens produktionsförmåga både genom uppgradering av befintlig produktion och uppförande av nya gasturbiner särskilt för att öka beredskapen vid samhällskriser. Tidigare av Svenska Kraftnät planerade upphandlingar rörande ny planerbar elproduktion har i nuläget skjutits framåt i tiden. Investeringarnivån gällande elproduktion bedöms av bolaget i nuläget bli lägre än vad som angavs i hemställan till kommunfullmäktige 2025.

I enlighet med riktlinje för ägarstyrda investeringar konstaterar Stadshus att vid eventuella framtida investeringar i elproduktion där förutsättningarna väsentligt har förändrats jämfört med de förutsättningar som låg till grund för kommunfullmäktiges ställningstagande bör bolaget på nytt inhämta ett ställningstagande från ägaren.

Elnät och intäktsreglering

I november 2025 fattade riksdagen beslut om propositionen om ändringar i ellagen som lägger grunden för förändrad intäktsreglering för Sveriges elnätsbolag. Energimarknadsinspektionen (Ei) får därmed större frihet att utforma intäktsregleringen utifrån myndighetens expertkompetens och gemensamma EU-

regelverk på området. Propositionen behandlar också frågan om lagen om särskilt investeringsutrymme som finns kvar enligt tidigare utformning. Bolaget rapporterar att den dialog som pågått sedan ungefär ett år tillbaka visar att det finns ett stort avstånd mellan elnätbranschen och Ei i delar av propositionen. Bolagets bedömning är att för perioden 2028 – 2031 kommer förändringar ha begränsad effekt men att konsekvenserna blir större efter 2031 då möjligheterna att nyttja lagen om särskilt investeringsutrymme föreslås förändras.

NOVO Energy

Göteborg Energi har utfört sina investeringar och erhållit finansiering av byggnationen från NOVO Energy AB enligt avtal. Efter årsskiftet meddelade NOVO Energy AB att batterifabriksprojektet pausas samt att de har varslat samtliga 75 anställda om uppsägning till följd av avsaknaden av ny teknisk partner. Volvo Cars AB:s intention är att fortsätta utvecklingen av elbilar varför batteriutvecklingen är av central betydelse. NOVO Energy AB söker därför vidare efter en ny teknisk partner som skall möjliggöra batteriproduktion i Göteborg. Bolaget följer kontinuerligt NOVO Energy AB:s utveckling, men har i nuläget inga indikationer på att ingångna avtal inte kommer att hållas.

Information rörande avveckling av Göteborg Energis forskningsstiftelse

Styrelsen i Göteborg Energi AB behandlade den 28 augusti 2025 (GE § 9) ärende rörande information om Göteborg Energis Forskningsstiftelsens (Forskningsstiftelsen) avveckling. Avvecklingen sker med anledning av att stiftelsens medel snart är förbrukade.

Av Göteborg Energis handlingar framgår att Forskningsstiftelsens styrelse vill informera kommunfullmäktige om dess avveckling och bakgrunden till stiftelsens beslut. Vidare beskrivs i handlingen kortfattat exempel på stiftelsens insatser och resultat genom åren och dess betydelse genom olika långsiktiga satsningar på hållbara energilösningar och omställning av energisystemet.

Stadshuset konstaterar att Forskningsstiftelsen bildades 1991 efter beslut av styrelsen i Göteborg Energi och med av bolaget tillskjutna medel och det är fråga om en stiftelse med så kallad Egen förvaltning. För en sådan är stiftelsens styrelse ytterst ansvarig för stiftelsen och dess förvaltning varför kommunfullmäktige endast informeras. Handlingarna från Göteborg Energi biläggs årsrapporten jämte Stadshuset sammanfattning och kompletterande information.

Hamn (Göteborgs Hamn-koncernen)

Nytt koncessionsavtal har tecknats för Bilhamnen

Göteborgs Hamn rapporterar att de utsett Wallenius Wilhelmsen till ny operatör av hamnens fordons- och roroterminal (även kallad "Bilhamnen"). Operatören tar över driften av terminalen i februari 2026 med ett 12-årigt koncessionsavtal.

Ytterligare avtal om nyttjande av logistiktor i Halvorsäng

Göteborgs Hamn rapporterar vidare att avtal tecknats med ytterligare ett företag om nyttjande av logistiktor inom ramen för joint venturet med Castellum.

Bostäder (Framtidenkoncernen)

560 färdigställda bostäder under 2025

Förvaltnings AB Framtiden rapporterar att under 2025 har 560 nya bostäder, varav 433 hyresrätter, 90 bostads- och äganderätter samt 37 nya bostäder genom konvertering, färdigställts. Bolaget har drygt 880 bostäder i produktion och en bygggrättsportfölj om 2 514 byggrätter, exklusive byggrätter i delägda bolag i Karlastaden. Bolaget gör bedömningen att kommunfullmäktiges mål om att koncernen ska färdigställa 2 300 bostäder per år från år 2025 inte går att uppnå i närtid. Nuvarande ekonomiska läge med svag konjunktur gör att bolaget bedömer att det är svårt för marknaden att ta emot stora numerärer hyresrätter. Justerade

befolkningsprognoser för staden beskrivs därtill skapa större osäkerhet om efterfrågan på sikt. Stadshus konstaterar att bolagets bedömning om att målet om 2 500 färdigställda bostäder om året från 2025 inte kommer att nås även återspeglas i bolagets 10-åriga investeringsplan där bolaget beskriver att man har en finansiell beredskap för en nyproduktionsvolym om 650 bostäder per år.

Fortsatt bekymmersam situation för Egnahemsbolaget

Förvaltnings AB Framtiden rapporterar att marknaden för Egnahemsbolaget och försäljningen av nyproducerade bostadsrätter fortsatt går trögt. Bolaget beskriver att man noggrant följer marknadsförutsättningarna och att Egnahemsbolaget har, för att överbrygga en tid med svagare försäljning, öppnat för möjligheten att dels hyra ut bostäder på korttidskontrakt och att dels ingå i en hyr/köps-modell.

Stadshus konstaterar att marknaden för nyproducerade bostadsrätter fortsatt är svag och att någon tydlig vändning på marknaden ser ut att dröja. Förvaltnings AB Framtiden fick 2024-12-12 (§ 537) kommunfullmäktiges uppdrag att, i samverkan med Egnahemsbolaget, bland annat genomlysas Egnahemsbolagets finansiella situation. Förvaltnings AB Framtidens återredovisning av detta uppdrag är för närvarande bordlagt i kommunstyrelsen (ärendenummer SLK-2025-00785). I det aktuella ärendet presenterar Förvaltnings AB Framtiden en prognos för Egnahemsbolagets finansiella utveckling. Denna är starkt beroende av utfallet av ett större projekt och att detta infaller inom viss tid. Stadshus konstaterade i sitt yttrande över återredovisningen att om en försening i detta projekt eller om andra oförutsedda händelser inträffar kommer det sannolikt att innebära att Egnahemsbolaget kommer att behöva kapitaltillskott för att säkerställa en nivå på eget kapital motsvarande bolagets aktuella riskprofil och storlek.

Mot bakgrund av att ett större underskott redovisas av bolaget för 2025 än som förutsattes i Framtidens återredovisning kan Stadshus konstatera att bolagets situation förvärrats jämfört med återredovisningens bedömning. Även om bolagets finansiella situation planeras stärkas under 2026 genom en markförsäljning till exploateringsnämnden är det mycket viktigt att noggrant följa bolagets finansiella utveckling under 2026 och framöver och i god tid låta kommunfullmäktige ta ställning till bolagets eventuella behov av kapitaltillskott.

Lokaler (Higabkoncernen)

Varsel lagt som ett led i anpassning av organisationen till nya förutsättningar
Älvstranden Utveckling AB redovisar även att bolaget i början av 2026 lagt ett varsel som ett led i bolagets anpassning av sin organisation till bolagets avvecklingsplan, uppdrag och åtaganden framåt. Dialog förs med relevanta förvaltningar i syfte att omhänderta kompetens inom staden.

Näringsliv (Business Region Göteborg AB)

Förändringar inom kluster näringsliv

Business Region Göteborg (BRG) rapporterar att avvecklingen av Johanneberg Science Park är klar samt att bolaget, efter beslut i kommunfullmäktige, har ökat ägarandelen i Lindholmen Science Park som följd av att Chalmers lämnat som delägare. BRG uppger vidare att bolaget kommer att hemställa till kommunfullmäktige om att lämna som delägare i Almi Företagspartner Väst i samband med omstruktureringen av Almi i Västsverige.

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

Status Liseberg Oceana Vattenvärld

Liseberg rapporterar om status rörande ekonomi och juridik gällande återuppbyggnaden av Oceana Vattenvärld. Handlingen från Liseberg biläggs årsrapporten.

Efter branden i Oceana i februari 2024 gjordes en granskning av skadeläget av brandingenjör och byggekonom dock med relativt stora osäkerheter. Lisebergs analys och preliminära bedömningar visade då att det skulle kosta totalt mellan 700 och 800 miljoner kronor (2024 års prisnivå) att färdigställa Oceana varav 570 miljoner kronor avsåg återställande av Oceana och resterande belopp avsåg kvarvarande del av ursprungsinvesteringen samt tilläggsinvesteringar för förbättrat brandskydd, ny glasfiberteknologi och estetik.

Kostnadsprognosen för återställande har per december 2025 enligt bolaget stabiliserats kring 1 027 miljoner kronor jämfört med den ursprungliga bedömningen om 570 miljoner kronor. Liseberg konstaterar att den preliminära värderingen av förstörd egendom var för låg, vilket förklarar en stor del av kostnadsökningen. Dessutom tillkommer valutaeffekter, främst kopplade till vattenattraktionerna samt ökade priser på material och säkerhetslösningar. Det finns fortsatt osäkerhet i kalkylerna men osäkerheten minskar ju längre projektet fortskrider.

Liseberg har i stora drag nekats försäkringsersättning och stämde därför i juli 2025 Trygg-Hansa på 1 020 miljoner kronor, med tillägg för dröjsmålsränta och rättegångskostnader. Summan justeras löpande för att matcha utfall och prognos. Tvisten förväntas pågå under flera år. Domstolen har kallat till muntlig förberedelse i april 2026 och huvudförhandling bedöms sannolikt äga rum under 2027. Baserat på den information som framkommit under Trygg-Hansas skadereglering efter branden samt den inledande fasen i domstolsprocessen bedömer Lisebergs juridiska ombud att det är sannolikt att Liseberg kommer att anses berättigat till försäkringsersättning. Sammantaget gör Liseberg bedömningen att även om bolagets ekonomiska exponering har ökat under planeringen och genomförandet av projektet visar juridiska riskanalyser och processkartläggning att den juridiska riskexponeringen har minskat.

Stadshuset kan konstatera att det råder fortsatt osäkerhet kring försäkringsersättningen och att den juridiska processen är omfattande och förväntas avgöras först om ett par år. I väntan på försäkringsersättning finansieras återuppbyggnaden av Oceana i huvudsak genom Lisebergs egna medel vilket påverkar bolagets ekonomi och finansiella ställning negativt. Stadshuset noterar också att med anledning av löpande värdering av projektets nedlagda kostnader kan ytterligare nedskrivningar i projektet bli nödvändig senare, antingen i samband med att Oceana öppnar, eller i samband med utbetalning av försäkringsersättning.

Delägda bolag

Renovakoncernen - Koldioxidinfångning och användning (CCUS)

Renova har under 2024 hemställt till ägarkommunerna om principiellt ställningstagande till en implementering av så kallade CCUS-teknik på Sävenäs avfallskraftvärmeverk med målsättningen att minska Renovas klimatpåverkan. Hemställan rekommenderade en implementation på en av fyra linjer till 2030 med möjlighet till ytterligare implementation. Alla tio ägarkommuner tog under 2024 ställning till hemställan och sju bifaller och två avstyrker. En av kommunerna tar inte ställning. Inför ett kommande genomförandebeslut för CCUS avser Renovas styrelse att återigen hemställa till ägarkommunerna om deras ställningstagande innan styrelsen fattar beslut. Hemställan beräknas tillsändas ägarkommunerna för ställningstagande i mitten av 2027. Fortsatt rapporteras finansiering och ekonomisk påverkan vara två av de största utmaningarna.

Renovakoncernen - Fastighetsnära insamling

Införandet av fastighetsnära insamling av förpackningar är en pågående stor utmaning för Renova och ägarkommunerna. Viss del av införandet skedde 2024 och 2025 men de stora förändringarna rapporteras ske under 2026. För Renovas del innebär det en kraftig utökning av såväl fordonsflotta som personalstyrka. De

största utmaningarna är fortsatt anskaffning av fordon i tid samt personal.

Renovakoncernen – Arbetsmiljö

Efter ett tragiskt dödsfall i slutet av 2024 har Renova arbetat aktivt med att utveckla den fysiska arbetsmiljön för medarbetarna. Arbetsmiljöverkets utredning är avslutad och rekommenderade åtgärder är införda eller under införande. Polisens förundersökning är nedlagd.

Gryaab AB - Ändrad upphandlingsstrategi för Nya Rya

Under 2025 förbereddes genomförande av projektet *Nya Rya* genom en samverkan samverkansentreprenad med en totalentreprenör för programmet. En omprövning under hösten resulterade dock i beslut om att avbryta totalentreprenaden och att i stället driva projektet uppdelat i flera delentreprenader. Detta bedöms ge lägre totalkostnad och vara effektivare utifrån att Gryaab har mycket beställarkompetens för denna sorts projekt. Som en följd av detta har vissa investeringsprojekt relaterade till själva samverkan avslutats och en del av den upparbetade kostnaden har kostnadsförts 2025. Efter avbrytande av totalentreprenaden har omtag gjorts i de delprojekt där projektering påbörjats.

Gryaab AB - Ny Pumpstation

Under 2025 fattade bolagets styrelse beslut om att hemställa om ett principiellt ställningstagande till en investeringsram uppgående till 2,6 miljarder kronor för en ny pumpstation. Ärendet är för närvarande under beredning inför delägarnas kommande hantering av bolagets hemställan.

Gryaab AB - Intern omstrukturering

Bolaget har under 2025 genomfört omstrukturering i ledningsfunktionen och kostnadsfört därmed förknippade omstrukturingskostnader.

Gryaab AB - Förbindelseledning Mölndalsån

I januari 2025 tog styrelsen ett nytt beslut om ekonomisk ram för förbindelseledning Mölndalsån uppgående till 550 miljoner kronor. Investeringen är viktig för att skapa redundans och undvika nödavledning vid höga flöden eller vid underhåll/service.

Göteborgs Spårvägar AB

Antalet vägtrafikolyckor och antalet olyckor med fotgängare rapporteras ha ökat marginellt jämfört med föregående år. Spårvagnstillgängligheten sjunker något bland annat då leveranser av M34 är något försenad. Trafikservicegraden förbättras något bland annat då personalbristen minskat. Framkomlighetsproblem är den orsak som har störst påverkan på trafikservicegraden.

Antalet resor under 2025 ökar med cirka 70 000 resor jämfört med 2024 till 125,5 miljoner resor. En ökad konkurrens från bilresande noteras bland annat då drivmedelsskatter och bensinpriser sjunkit.

Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB

Aktuell situation i bolaget

Efter beslut i kommunfullmäktige i mars 2025 pågår avveckling av det tidigare moderbolaget i kollektivtrafikkoncernen. Bolaget planeras att fusioneras in i Göteborgs Stadshus AB under 2026.

GS Trafikantservice AB

Aktuell situation i bolaget

Under 2025 har uppdrag i verksamheten tillkommit i form av trygghetsvårdar i kollektivtrafiken, ett uppdrag från socialtjänsten Centrum. Under 2025 upphörde avtal rörande bemanning Nils Ericson Terminalen och störningshantering vilket medförde att tio medarbetare lämnade bolaget. Under året vidtogs åtgärder för att

anpassa organisationen till den kvarvarande verksamheten.

GS Buss AB

Aktuell situation i bolaget

Bolaget är i enlighet med beslut av kommunfullmäktige i mars 2025 under avveckling och planeras att fusioneras in i Göteborgs Stadshus under 2026.

Efter att kvarvarande avtal har avslutats har nedmontering och saneringsarbeten bedrivits. En miljöutredning genomfördes av extern part i slutet av 2024 och kompletterades med en miljöteknisk markundersökning under maj till juni 2025. Syftet var att undersöka ifall depåområdet var förorenat på ett sätt som skulle kräva en omfattande sanering av marken, vilket inte var fallet.

Boplats Göteborg AB

Något lägre genomsnittlig kötid 2025

Under 2025 har Boplats förmedlat 6 853 lägenheter, vilket innebär en ökning jämfört med de två föregående åren. Detta innebär även att för första gången sedan 2009 har den genomsnittliga kötiden sjunkit något, från 6,9 till 6,8 år.

Göteborgs Stadshus AB

Avyttring av GS Trafikantservice AB

Kommunfullmäktige beslutade den 25 mars 2025 att ge Stadshus i uppdrag att, i första hand, avyttra GS Trafikantservice AB eller relevanta delar av bolaget, och i andra hand, vidta erforderliga avvecklingsåtgärder.

Efter en öppen försäljningsprocess beslutade Stadshus styrelse den 19 januari 2026 att godkänna aktieöverlåtelseavtal avseende avyttringen av GS Trafikantservice AB. Avtalad preliminär köpeskilling inklusive nettokassa, övervärde fordonsflotta och differensvärde mot normaliserat rörelsekapital är cirka 11 miljoner kronor.

Köpare är bolaget Green Wish AB och tillträdet är planerat till den 27 februari 2026 givet uppfyllande av ett antal tillträdesvillkor, däribland godkännande från vissa kunder och myndigheter.

Övrig rapporterad väsentlig koncerninformation

Följande punkter har också rapporterats av bolagen som väsentlig koncerninformation till kommunstyrelsen:

- Higab rapporterar återkommande om de negativa konsekvenserna för bolaget och området av stadsbyggnadsförvaltningens besked om att inget detaljplanearbete kommer att starta för Slakthusområdet inom överskådlig tid.
- Higab rapporterar om att takrenoveringsarbetena rörande Viktoriahuset löper på och att återflytt av verksamheterna planeras med start redan sommaren 2026.
- Got Event rapporterar att Valhallabadets tekniska status och hyresavtalets konstruktion (självkostnadsavtal) utgör en risk i verksamheten.
- Got Event rapporterar om vite för störande vibrationer från Gamla Ullevi och att det råder oklarhet kring konsekvenserna för verksamheten.

Övriga kluster och bolag

För följande kluster och bolag rapporteras inte någon övrig väsentlig koncerninformation till kommunstyrelsen:

Försäkrings AB Göta Lejon, Göteborg Leasing AB och Grefab AB.

2 Göteborg Energi AB

2.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Ny biobränsleeldade ångpannan

Under 2026 kommer den nya biobränsleeldade ångpannan, som integreras med den befintliga anläggningen på Rya kraftvärmeverk, färdigställas och övertas från leverantören. Sedan november 2025 producerar ångpannan värme. Ångpannan är koncernens största klimatsatsning någonsin, med en investeringsbudget på cirka 2,53 miljarder kronor. Prognosen ligger just nu cirka 300 mkr lägre än budget. Investeringen kommer göra Göteborg mindre beroende av fossil naturgas då fjärrvärmens blir helt återvunnen och förnybar samtidigt som stadens energiberedskap stärks.

Rya kraftvärmeverk blir en flexibel värmeanläggning och viktig resurs för att stötta Sveriges elsystem vid elbrist. Genom att ångpannan använder returträ och skogsavfall som bränsle i stället för naturgas reduceras koldioxidutsläppen med cirka 30 000 – 150 000 ton per år, jämfört med historiska nivåer. Den exakta minskningen varierar beroende på väderförhållande och andra löpande faktorer. Den nya ångpannan kommer även bidra med 156 megawatt värme och 39 megawatt el till det lokala energisystemet.

Elproduktion

2024 hemställde Göteborg Energi till kommunfullmäktige om en inriktning där bolaget tar ett utökat ansvar för stadens elförsörjning genom att uppföra ny elproduktionskapacitet. Bakgrunden var en kombination av eleffektbehov, lokal elproduktion och rådighet samt affärsmöjligheter. Hemställan bifölls och Göteborg Energi har under 2025 utvärderat olika möjligheter för att stärka den lokala elproduktionen genom uppgradering av kraftvärmeverk och uppförande av nya gasturbiner.

Marknaden för elproduktion har försämrats kraftigt under året, vilket gör att branschinvesteringarna är på en mycket låg nivå och synnerligen få investeringar är lönsamma. Bakgrunden till detta är att utbyggnaden av framför allt sol- och vindkraft i Sverige inte har mötts av prognostiserad ökning i elbehov. Vidare matchar inte alltid produktionsprofilen förbrukningsprofilen vilket leder till många timmar med låga eller negativa elpriser. I nuläget bedömer Göteborg Energi inte att någon investering i sol- eller vindproduktion har förutsättningar att bli lönsam. Detta kan komma att ändras beroende på elmarknadens utveckling. Vad gäller gasturbiner och kraftvärme är affärslogiken annorlunda och affärskalkylen beror i hög utsträckning på vilken typ av finansiering som kan säkras för kapacitet och resiliens, snarare än elenergin.

Även om de aktuella prognoserna över elbehov visar att Göteborg under de närmaste åren utvecklas i en lägre takt jämfört med tidigare bedömningar och kan försörjas med ny elnätstilldelning från regionnätet, kvarstår faktum att stadens elförsörjning i huvudsak är beroende av det nationella elsystemet. Det bedöms fortfarande vara relevant att i rimlig omfattning stärka stadens produktionsförmåga, särskilt för att öka beredskapen vid samhällskriser. Rådighet över lokal, planerbar elproduktion som kan försörja prioriterade kunder vid krissituationer utgör en strategisk tillgång för Göteborg.

Givet den aktuella situationen för elförsörjningen planerar Göteborg Energi fortsatt att öka produktionsförmågan genom investeringar i elproduktion som kan hantera

akuta elbristsituationer och stärka leveranssäkerheten. I första hand handlar det om att utveckla Rya kraftvärmeverk. Sol- och vindkraftsinvesteringar är för närvarande inte aktuella. Den planerade investeringsnivån är lägre än vad som angavs i hemställan till kommunfullmäktige 2024.

Elnät - ny kapacitetstilldelning

Göteborg Energi Nät AB har sedan flera år tillbaka fått besked av regionnätägaren Vattenfall Eldistribution om att nuvarande och planerad kapacitet i regionnät och stamnät inte förväntas vara tillräcklig för att möta stadens elektrifieringsbehov, framför allt drivet av industrin, tidigare prognostiserat till cirka 600 megawatt utökat behov fram till år 2035. Göteborg Energi AB har arbetat intensivt med att etablera en bred palett av åtgärder för att möta situationen, bland annat uppbyggnaden av Effekthandel Väst och nyttjande av villkorade avtal. Utveckling av vår prognosmetod samt nära dialog med våra kunder för att ha så relevanta prognoser som möjligt och att påverka hastigheten i nätutbyggnaden har också varit centrala delar av arbetet.

Under november fick Göteborg Energi Nät AB besked av Vattenfall att de uppdaterade kapacitetsbehoven kommer kunna mötas i önskad tid. Det innebär en tilldelning på drygt 420 megawatt och tillräckligt för att möta aktuell prognos på våra kunders behov. Tilldelningen är villkorade med att förstärkningar i regionnätet kommer på plats, vilket innebär att den dubbla 130 kilovoltledning till Hisingen fortsatt är en central del i att möta behoven. Sammanfattningsvis är det en kombination av åtgärder och händelser som gör att kapacitetsläget har förbättrats och att Göteborg Energi Nät AB återgår till en ordinarie anslutningsprocess där villkorade avtal inte används i normalläget. Våra kunders minskade prognostiserade behov har en stor påverkan och Göteborg Energi Nät AB:s bedömning är att omvärldsläget och politisk inriktning i sin tur har stor påverkan på kundernas behov. Underliggande behov av omställning och tillväxt kvarstår dock, varför det är stor vikt att fortsätta arbetet att utveckla verktyg för att hantera framtida kapacitetsbrist för att undvika att hamna i samma situation igen.

Elnät – förändrad intäcksreglering

I november 2025 fattade riksdagen beslut om propositionen om ändringar i ellagen som lägger grunden för förändrad intäcksreglering för Sveriges elnätsbolag. Energimarknadsinspektionen (Ei) får därmed större frihet att utforma intäcksregleringen utifrån myndighetens expertkompetens och gemensamma EU-regelverk på området. Propositionen behandlar också frågan om lagen om särskilt investeringsutrymme (LOSI) som finns kvar enligt tidigare utformning. Parallellt med den politiska processen har Ei arbetat med att ta fram förändrade metoder för intäcksreglering för elnät avseende perioden 2028-2031 och för gasnät avseende perioden 2027-2030. I de delar som har liknande förutsättningar har Ei avsett att metoderna ska likformas vilket innebär att tidplanen hittills har anpassats till gasnät som ligger ett år före och de stora frågorna för metoden avgörs alltså i närtid.

Ei föreslår förändringar i hur elnätsbolagens anläggningar ska värderas, hur avkastningsränta (WACC) ska beräknas och hur anslutningsavgifter hanteras, dessutom utvecklas metoderna avseende effektiviseringskrav och andra incitament. Den dialog som pågått sedan ungefär ett år tillbaka visar att det finns ett stort avstånd mellan elnätsbranschen och Ei kopplat till WACC och anslutningsavgifter. Det är svårt att se en väg ur situationen och det förefaller oundvikligt med nya rättsprocesser efter en tid av acceptans av modellen som gäller för innevarande period 2024-2027. Påverkansarbetet i frågan har pågått under hela 2025 och fortsätter under 2026 i hopp om att undvika rättsprocesser och samtidigt erhålla en skälig avkastning och goda förutsättningar för fortsatta investeringar för omställning och tillväxt i Göteborg med hjälp av en säker och hållbar elektrifiering.

Göteborg Energi Nät AB:s investeringsstrategi med tillhörande intäktsbehov bygger på möjligheten att nyttja LOSI. Fortlevnaden av lagen innebär att elnätbolagen ges möjlighet att nyttja effekterna fram till och med år 2031. Detta innebär att de förändringar som Ei föreslår för perioden 2028-2031 har begränsad påverkan på företaget och effekterna kommer först efter år 2031.

NOVO

Koncernen har investerat i tillgångar avsedda för användning av NOVO Energy AB i samband med etableringen av en batterifabrik i Göteborg. Under räkenskapsåret försattes delägaren Northvolt AB i konkurs, varefter Volvo Cars AB förvärvade deras ägarandel och därmed blev ensam ägare till NOVO Energy AB. Konkursen medförde att NOVO Energy saknar en teknisk partner, varför projektet för deras del inte har följt planen. Göteborg Energi har emellertid utfört sina investeringar enligt plan och erhållit finansiering av byggnationen från NOVO Energy AB enligt avtal.

Efter balansdagen meddelade NOVO Energy AB att batterifabriksprojektet pausas samt att de har varslat samtliga 75 anställda om uppsägning till följd av avsaknaden av ny teknisk partner. Volvo Cars AB:s intention är att fortsätta utvecklingen av elbilar varför batteriutvecklingen är av central betydelse. NOVO Energy AB söker därför vidare efter en ny teknisk partner som skall möjliggöra batteriproduktion i Göteborg. Vi följer kontinuerligt NOVO Energy AB:s utveckling, men har i nuläget inga indikationer på att ingångna avtal inte kommer att hållas.

3 Higab AB (koncern)

3.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Se bolagens rapportering i styckets underrubriker.

3.1.1.1.1 Higab

Utveckling av Slakthuset

Arbetet med att utveckla Slakthuset i stadsdelen Gamlestaden har fastnat i de stora övergripande frågorna om hur staden ska hantera trafik och framtida skydd mot högt vatten. Befintlig detaljplan medger inte utveckling mot att bli den destination för småskalig matproduktion, kulturverksamheter, evenemang samt kontor och alternativa boendeformer såsom studentbostäder vilket är Higabs avsikt. Higab ansökte och fick planbesked 2014.

SBN har under hösten 2025 beslutat att inte påbörja en ny detaljplan för Slakthusområdet. Konsekvensen är ändrade förutsättningar för områdets utveckling, intäktsbortfall och att fastighetsvärdena påverkas negativt med nedskrivningar som följd.

Omfattande renovering av Viktoriahuset

Under pågående fasad- och takrenovering på Viktoriahuset upptäcktes i början av september allvarliga skador på takkonstruktionen. Higab tog över huset från före detta Fastighetskontoret 2021 och har sedan dess planerat för omfattande underhållsinsatser, men takets skick var värre än befarat. Huset är nu evakuerat medan åtgärder pågår, planerat färdigställande sommaren 2026. För Hagabion har det inte varit möjligt med ersättningslokal och de kommer därför att kompenseras ekonomiskt.

3.1.1.1.2 Göteborgs Stads Parkering

Bolaget har inget att rapportera.

3.1.1.1.3 Älvstranden Utveckling

Bolaget har inget att rapportera.

4 Göteborg & Co (Klusterkoncernen)

4.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Liseberg

Se bilaga kap 2.1.3 rörande status för Oceana.

Got Event

Miljö- och Klimatnämnden fattade 2025-02-26 beslut om förbud vid vite mot störande vibrationer från Gamla Ullevi (Dnr 2024-12228). I dagsläget är det oklart vad beslutet kommer att innebära för verksamheten. Beslutet är överklagat till Länsstyrelsen. Ett negativt beslut, som skulle kunna innebära verksamhetsbegränsningar och/eller viten, får påtagliga konsekvenser för bolagets ekonomi liksom de allsvenska klubbarnas verksamhet.

Valhallabadets tekniska status och hyresavtalets konstruktion (självkostnadsavtal) utgör en risk i verksamheten. Risk finns för oförutsedda drift- och akuta underhållskostnader på grund av anläggningens skick. Detta påverkar bolagets ekonomi där omprioritering från andra verksamheter inom bolaget kan bli nödvändig och/eller ge verksamhetsmässiga begränsningar i Valhallabadet.

5 Got Event AB

5.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Miljö- och Klimatnämnden fattade 2025-02-26 beslut om förbud vid vite mot störande vibrationer från Gamla Ullevi (Dnr 2024-12228). I dagsläget är det oklart vad beslutet kommer att innebära för verksamheten. Beslutet är överklagat till Länsstyrelsen. Ett negativt beslut, som skulle kunna innebära verksamhetsbegränsningar och/eller viten, får påtagliga konsekvenser för bolagets ekonomi liksom de allsvenska klubbarnas verksamhet.

Valhallabadets tekniska status och hyresavtalets konstruktion (självkostnadsavtal) utgör en risk i verksamheten. Risk finns för oförutsedda drift- och akuta underhållskostnader på grund av anläggningens skick. Detta påverkar bolagets ekonomi där omprioritering från andra verksamheter inom bolaget kan bli nödvändig och/eller ge verksamhetsmässiga begränsningar i Valhallabadet.

6 Renova AB

6.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Arbetet med att utreda förutsättningarna för införande av koldioxidinfångning (CCUS) pågår och ett beslutsunderlag för eventuellt genomförande bedöms vara klart att skickas till ägarkommunerna i mitten av 2027. Arbetet utvecklas väl även om många frågor återstår. Fortsatt är finansiering och ekonomisk påverkan en av de största utmaningarna.



Årsrapport nämnder och styrelser 2025 – Kommunfullmäktiges budgetmål

Innehållsförteckning

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet..... | 12 |
| 1.1 | Arkivnämnden..... | 12 |
| 1.2 | Stadsbyggnadsnämnden | 12 |
| 1.3 | Exploateringsnämnden | 13 |
| 1.4 | Förskolenämnden | 14 |
| 1.5 | Grundskolenämnden | 14 |
| 1.6 | Idrotts- och föreningsnämnden | 15 |
| 1.7 | Inköps- och upphandlingsnämnden | 16 |
| 1.8 | Kommunledningen..... | 17 |
| 1.9 | Kretslopp och vattennämnden | 17 |
| 1.10 | Kulturnämnden | 18 |
| 1.11 | Stadsfastighetsnämnden | 19 |
| 1.12 | Miljö- och klimatnämnden | 19 |
| 1.13 | Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning | 20 |
| 1.14 | Nämnden för demokrati och medborgarservice | 21 |
| 1.15 | Nämnden för funktionsstöd | 22 |
| 1.16 | Nämnden för Intraservice..... | 23 |
| 1.17 | Socialnämnden Centrum | 23 |
| 1.18 | Socialnämnden Hisingen | 24 |
| 1.19 | Socialnämnden Nordost..... | 25 |
| 1.20 | Socialnämnden Sydväst | 26 |
| 1.21 | Stadsmiljönämnden | 27 |
| 1.22 | Utbildningsnämnden | 28 |
| 1.23 | Valnämnden | 28 |
| 1.24 | Äldre samt vård- och omsorgsnämnden | 29 |
| 1.25 | Överförmyndarnämnden arvoden | 30 |
| 1.26 | Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)..... | 30 |
| 1.27 | Göteborgs Energi AB..... | 30 |
| 1.28 | Förvaltnings AB Framtiden | 31 |
| 1.29 | Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB | 31 |
| 1.30 | Göteborgs Spårvägar AB..... | 32 |
| 1.31 | GS Buss AB..... | 32 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1.32 | GS Trafikantservice AB..... | 32 |
| 1.33 | Business Region Göteborg AB | 32 |
| 1.34 | Göteborg & Co (Klusterkoncernen)..... | 33 |
| 1.35 | Göteborgs Stadsteater AB | 34 |
| 1.36 | Liseberg AB | 34 |
| 1.37 | Got Event AB..... | 34 |
| 1.38 | Göteborg & Co AB..... | 35 |
| 1.39 | Göteborgs Hamn AB..... | 35 |
| 1.40 | Gryaab AB | 35 |
| 1.41 | Renova AB | 36 |
| 1.42 | GREFAB..... | 36 |
| 1.43 | Försäkrings AB Göta Lejon..... | 37 |
| 1.44 | Göteborgs Stads Leasing AB..... | 37 |
| 1.45 | Boplats Göteborg AB | 37 |
| 1.46 | Higab | 38 |
| 1.47 | Göteborgs Stads Parkering..... | 38 |
| 1.48 | Älvstranden Utveckling | 39 |
| 2 | Segregationen i Göteborg ska brytas..... | 40 |
| 2.1 | Arkivnämnden..... | 40 |
| 2.2 | Stadsbyggnadsnämnden | 40 |
| 2.3 | Exploateringsnämnden | 41 |
| 2.4 | Förskolenämnden | 41 |
| 2.5 | Grundskolenämnden | 42 |
| 2.6 | Idrotts- och föreningsnämnden | 43 |
| 2.7 | Inköps- och upphandlingsnämnden | 44 |
| 2.8 | Kommunledningen..... | 44 |
| 2.9 | Kretslopp och vattennämnden | 45 |
| 2.10 | Kulturnämnden | 46 |
| 2.11 | Stadsfastighetsnämnden | 46 |
| 2.12 | Miljö- och klimatnämnden | 47 |
| 2.13 | Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning | 48 |
| 2.14 | Nämnden för demokrati och medborgarservice | 49 |
| 2.15 | Nämnden för funktionsstöd | 50 |
| 2.16 | Nämnden för Intraservice..... | 51 |
| 2.17 | Socialnämnden Centrum | 51 |
| 2.18 | Socialnämnden Hisingen | 52 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 2.19 | Socialnämnden Nordost..... | 53 |
| 2.20 | Socialnämnden Sydväst | 54 |
| 2.21 | Stadsmiljönämnden | 55 |
| 2.22 | Utbildningsnämnden | 56 |
| 2.23 | Valnämnden | 57 |
| 2.24 | Äldre samt vård- och omsorgsnämnden | 57 |
| 2.25 | Överförmyndarnämnden arvoden | 58 |
| 2.26 | Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)..... | 58 |
| 2.27 | Göteborg Energi AB..... | 58 |
| 2.28 | Förvaltnings AB Framtiden | 58 |
| 2.29 | Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB | 59 |
| 2.30 | Göteborgs Spårvägar AB..... | 59 |
| 2.31 | GS Buss AB..... | 60 |
| 2.32 | GS Trafikantservice AB..... | 60 |
| 2.33 | Business Region Göteborg AB | 60 |
| 2.34 | Göteborg & Co (Klusterkoncernen)..... | 60 |
| 2.35 | Göteborgs Stadsteater AB | 61 |
| 2.36 | Liseberg AB..... | 62 |
| 2.37 | Got Event AB..... | 62 |
| 2.38 | Göteborg & Co AB..... | 62 |
| 2.39 | Göteborgs Hamn AB..... | 63 |
| 2.40 | Gryaab AB..... | 63 |
| 2.41 | Renova AB | 63 |
| 2.42 | GREFAB..... | 64 |
| 2.43 | Försäkrings AB Göta Lejon..... | 64 |
| 2.44 | Göteborgs Stads Leasing AB..... | 64 |
| 2.45 | Boplats Göteborg AB..... | 64 |
| 2.46 | Higab | 65 |
| 2.47 | Göteborgs Stads Parkering..... | 65 |
| 2.48 | Älvstranden Utveckling | 65 |
| 3 | Göteborg ska klara kompetensförsörjningen. | 66 |
| 3.1 | Arkivnämnden..... | 66 |
| 3.2 | Stadsbyggnadsnämnden | 66 |
| 3.3 | Exploateringsnämnden | 67 |
| 3.4 | Förskolenämnden | 68 |
| 3.5 | Grundskolenämnden | 68 |

| | | |
|------|---|----|
| 3.6 | Idrotts- och föreningsnämnden | 70 |
| 3.7 | Inköps- och upphandlingsnämnden | 70 |
| 3.8 | Kommunledningen..... | 71 |
| 3.9 | Kretslopp och vattennämnden | 72 |
| 3.10 | Kulturnämnden | 72 |
| 3.11 | Stadsfastighetsnämnden | 73 |
| 3.12 | Miljö- och klimatnämnden | 74 |
| 3.13 | Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning | 74 |
| 3.14 | Nämnden för demokrati och medborgarservice | 75 |
| 3.15 | Nämnden för funktionsstöd | 76 |
| 3.16 | Nämnden för Intraservice..... | 76 |
| 3.17 | Socialnämnden Centrum | 77 |
| 3.18 | Socialnämnden Hisingen | 78 |
| 3.19 | Socialnämnden Nordost..... | 79 |
| 3.20 | Socialnämnden Sydväst | 80 |
| 3.21 | Stadsmiljönämnden | 81 |
| 3.22 | Utbildningsnämnden | 82 |
| 3.23 | Valnämnden | 82 |
| 3.24 | Äldre samt vård- och omsorgsnämnden | 83 |
| 3.25 | Överförmyndarnämnden arvoden | 83 |
| 3.26 | Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)..... | 84 |
| 3.27 | Göteborg Energi AB..... | 84 |
| 3.28 | Förvaltnings AB Framtiden | 84 |
| 3.29 | Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB | 85 |
| 3.30 | Göteborgs Spårvägar AB..... | 85 |
| 3.31 | GS Buss AB..... | 85 |
| 3.32 | GS Trafikantservice AB..... | 85 |
| 3.33 | Business Region Göteborg AB | 86 |
| 3.34 | Göteborg & Co (Klusterkoncernen)..... | 86 |
| 3.35 | Göteborgs Stadsteater AB | 87 |
| 3.36 | Liseberg AB | 88 |
| 3.37 | Got Event AB..... | 88 |
| 3.38 | Göteborg & Co AB | 89 |
| 3.39 | Göteborgs Hamn AB..... | 89 |
| 3.40 | Gryaab AB | 90 |
| 3.41 | Renova AB | 90 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 3.42 | GREFAB..... | 91 |
| 3.43 | Försäkrings AB Göta Lejon..... | 91 |
| 3.44 | Göteborgs Stads Leasing AB..... | 92 |
| 3.45 | Boplats Göteborg AB..... | 92 |
| 3.46 | Higab..... | 92 |
| 3.47 | Göteborgs Stads Parkering..... | 92 |
| 3.48 | Älvstranden Utveckling..... | 93 |
| 4 | Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist..... | 94 |
| 4.1 | Arkivnämnden..... | 94 |
| 4.2 | Stadsbyggnadsnämnden..... | 94 |
| 4.3 | Exploateringsnämnden..... | 95 |
| 4.4 | Förskolenämnden..... | 96 |
| 4.5 | Grundskolenämnden..... | 96 |
| 4.6 | Idrotts- och föreningsnämnden..... | 97 |
| 4.7 | Inköps- och upphandlingsnämnden..... | 98 |
| 4.8 | Kommunledningen..... | 98 |
| 4.9 | Kretslopp och vattennämnden..... | 98 |
| 4.10 | Kulturnämnden..... | 99 |
| 4.11 | Stadsfastighetsnämnden..... | 100 |
| 4.12 | Miljö- och klimatnämnden..... | 100 |
| 4.13 | Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning..... | 101 |
| 4.14 | Nämnden för demokrati och medborgarservice..... | 102 |
| 4.15 | Nämnden för funktionsstöd..... | 102 |
| 4.16 | Nämnden för Intraservice..... | 103 |
| 4.17 | Socialnämnden Centrum..... | 104 |
| 4.18 | Socialnämnden Hisingen..... | 105 |
| 4.19 | Socialnämnden Nordost..... | 105 |
| 4.20 | Socialnämnden Sydväst..... | 106 |
| 4.21 | Stadsmiljönämnden..... | 107 |
| 4.22 | Utbildningsnämnden..... | 108 |
| 4.23 | Valnämnden..... | 108 |
| 4.24 | Äldre samt vård- och omsorgsnämnden..... | 108 |
| 4.25 | Överförmyndarnämnden arvoden..... | 109 |
| 4.26 | Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)..... | 109 |
| 4.27 | Göteborg Energi AB..... | 109 |
| 4.28 | Förvaltnings AB Framtiden..... | 109 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 4.29 | Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB | 110 |
| 4.30 | Business Region Göteborg AB | 110 |
| 4.31 | Göteborg & Co (Klusterkoncernen)..... | 111 |
| 4.32 | Göteborgs Stadsteater AB | 111 |
| 4.33 | Liseberg AB | 111 |
| 4.34 | Got Event AB..... | 112 |
| 4.35 | Göteborg & Co AB..... | 112 |
| 4.36 | Göteborgs Hamn AB..... | 112 |
| 4.37 | Gryaab AB | 112 |
| 4.38 | Renova AB | 113 |
| 4.39 | REFAB..... | 113 |
| 4.40 | Göteborgs Spårvägar AB..... | 113 |
| 4.41 | Försäkrings AB Göta Lejon..... | 113 |
| 4.42 | Göteborgs Stads Leasing AB..... | 114 |
| 4.43 | GS Buss AB..... | 114 |
| 4.44 | GS Trafikantservice AB..... | 114 |
| 4.45 | Boplats Göteborg AB | 114 |
| 4.46 | Higab | 114 |
| 4.47 | Göteborgs Stads Parkering..... | 115 |
| 4.48 | Älvstranden Utveckling | 115 |
| 5 | Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald..... | 116 |
| 5.1 | Arkivnämnden..... | 116 |
| 5.2 | Stadsbyggnadsnämnden | 116 |
| 5.3 | Exploateringsnämnden | 117 |
| 5.4 | Förskolenämnden | 117 |
| 5.5 | Grundskolenämnden | 118 |
| 5.6 | Idrotts- och föreningsnämnden | 119 |
| 5.7 | Inköps- och upphandlingsnämnden | 120 |
| 5.8 | Kommunledningen..... | 121 |
| 5.9 | Kretslopp och vattennämnden | 122 |
| 5.10 | Kulturnämnden | 122 |
| 5.11 | Stadsfastighetsnämnden | 123 |
| 5.12 | Miljö- och klimatinämnden | 124 |
| 5.13 | Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning | 125 |
| 5.14 | Nämnden för demokrati och medborgarservice | 127 |
| 5.15 | Nämnden för funktionsstöd | 127 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 5.16 | Nämnden för Intraservice..... | 128 |
| 5.17 | Socialnämnden Centrum | 129 |
| 5.18 | Socialnämnden Hisingen | 130 |
| 5.19 | Socialnämnden Nordost..... | 130 |
| 5.20 | Socialnämnden Sydväst | 131 |
| 5.21 | Stadsmiljönämnden | 132 |
| 5.22 | Utbildningsnämnden | 133 |
| 5.23 | Valnämnden | 133 |
| 5.24 | Äldre samt vård- och omsorgsnämnden | 134 |
| 5.25 | Överförmyndarnämnden arvoden | 134 |
| 5.26 | Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)..... | 135 |
| 5.27 | Göteborg Energi AB..... | 135 |
| 5.28 | Förvaltnings AB Framtiden | 135 |
| 5.29 | Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB | 136 |
| 5.30 | Göteborgs Spårvägar AB..... | 137 |
| 5.31 | GS Buss AB..... | 137 |
| 5.32 | GS Trafikantservice AB..... | 137 |
| 5.33 | Business Region Göteborg AB | 138 |
| 5.34 | Göteborg & Co (Klusterkoncernen)..... | 138 |
| 5.35 | Göteborgs Stadsteater AB | 139 |
| 5.36 | Liseberg AB | 140 |
| 5.37 | Got Event AB..... | 140 |
| 5.38 | Göteborg & Co AB..... | 141 |
| 5.39 | Göteborgs Hamn AB..... | 142 |
| 5.40 | Gryaab AB | 142 |
| 5.41 | Renova AB | 143 |
| 5.42 | GREFAB..... | 144 |
| 5.43 | Försäkrings AB Göta Lejon..... | 145 |
| 5.44 | Göteborgs Stads Leasing AB..... | 145 |
| 5.45 | Boplats Göteborg AB | 146 |
| 5.46 | Higab | 146 |
| 5.47 | Göteborgs Stads Parkering..... | 147 |
| 5.48 | Älvstranden Utveckling | 147 |
| 6 | Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov..... | 148 |
| 6.1 | Arkivnämnden..... | 148 |
| 6.2 | Stadsbyggnadsnämnden | 148 |

| | | |
|------|---|-----|
| 6.3 | Exploateringsnämnden | 149 |
| 6.4 | Förskolenämnden | 149 |
| 6.5 | Grundskolenämnden | 150 |
| 6.6 | Idrotts- och föreningsnämnden | 150 |
| 6.7 | Inköps- och upphandlingsnämnden | 151 |
| 6.8 | Kommunledningen | 151 |
| 6.9 | Kretslopp och vattennämnden | 152 |
| 6.10 | Kulturnämnden | 152 |
| 6.11 | Stadsfastighetsnämnden | 153 |
| 6.12 | Miljö- och klimatnämnden | 154 |
| 6.13 | Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning | 154 |
| 6.14 | Nämnden för demokrati och medborgarservice | 155 |
| 6.15 | Nämnden för funktionsstöd | 156 |
| 6.16 | Nämnden för Intraservice | 156 |
| 6.17 | Socialnämnden Centrum | 157 |
| 6.18 | Socialnämnden Hisingen | 158 |
| 6.19 | Socialnämnden Nordost | 159 |
| 6.20 | Socialnämnden Sydväst | 160 |
| 6.21 | Stadsmiljönämnden | 160 |
| 6.22 | Utbildningsnämnden | 161 |
| 6.23 | Valnämnden | 162 |
| 6.24 | Äldre samt vård- och omsorgsnämnden | 162 |
| 6.25 | Överförmyndarnämnden arvoden | 163 |
| 6.26 | Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet) | 164 |
| 6.27 | Göteborg Energi AB | 164 |
| 6.28 | Förvaltnings AB Framtiden | 164 |
| 6.29 | Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB | 165 |
| 6.30 | Göteborgs Spårvägar AB | 166 |
| 6.31 | GS Buss AB | 166 |
| 6.32 | GS Trafikantservice AB | 166 |
| 6.33 | Business Region Göteborg AB | 166 |
| 6.34 | Göteborg & Co (Klusterkoncernen) | 166 |
| 6.35 | Göteborgs Stadsteater AB | 167 |
| 6.36 | Liseberg AB | 167 |
| 6.37 | Got Event AB | 167 |
| 6.38 | Göteborg & Co AB | 167 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 6.39 | Göteborgs Hamn AB..... | 167 |
| 6.40 | Gryaab AB..... | 167 |
| 6.41 | Renova AB | 168 |
| 6.42 | GREFAB..... | 168 |
| 6.43 | Försäkrings AB Göta Lejon..... | 168 |
| 6.44 | Göteborgs Stads Leasing AB..... | 168 |
| 6.45 | Boplats Göteborg AB..... | 169 |
| 6.46 | Higab | 169 |
| 6.47 | Göteborgs Stads Parkering..... | 169 |
| 6.48 | Älvstranden Utveckling | 170 |
| 7 | Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor..... | 171 |
| 7.1 | Arkivnämnden..... | 171 |
| 7.2 | Stadsbyggnadsnämnden | 171 |
| 7.3 | Exploateringsnämnden | 172 |
| 7.4 | Förskolenämnden | 173 |
| 7.5 | Grundskolenämnden | 173 |
| 7.6 | Idrotts- och föreningsnämnden | 174 |
| 7.7 | Inköps- och upphandlingsnämnden | 175 |
| 7.8 | Kommunledningen..... | 175 |
| 7.9 | Kretslopp och vattennämnden | 176 |
| 7.10 | Kulturnämnden | 176 |
| 7.11 | Stadsfastighetsnämnden | 177 |
| 7.12 | Miljö- och klimatnämnden | 178 |
| 7.13 | Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning | 178 |
| 7.14 | Nämnden för demokrati och medborgarservice | 179 |
| 7.15 | Nämnden för funktionsstöd | 180 |
| 7.16 | Nämnden för Intraservice..... | 180 |
| 7.17 | Socialnämnden Centrum | 181 |
| 7.18 | Socialnämnden Hisingen | 182 |
| 7.19 | Socialnämnden Nordost..... | 182 |
| 7.20 | Socialnämnden Sydväst | 183 |
| 7.21 | Stadsmiljönämnden | 184 |
| 7.22 | Utbildningsnämnden | 186 |
| 7.23 | Valnämnden | 187 |
| 7.24 | Äldre samt vård- och omsorgsnämnden | 187 |
| 7.25 | Överförmyndarnämnden arvoden | 188 |

| | | |
|------|--|-----|
| 7.26 | Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)..... | 188 |
| 7.27 | Göteborg Energi AB..... | 188 |
| 7.28 | Förvaltnings AB Framtiden | 188 |
| 7.29 | Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB | 189 |
| 7.30 | Göteborgs Spårvägar AB..... | 189 |
| 7.31 | GS Buss AB..... | 189 |
| 7.32 | GS Trafikantservice AB..... | 189 |
| 7.33 | Business Region Göteborg AB | 190 |
| 7.34 | Göteborg & Co (Klusterkoncernen)..... | 190 |
| 7.35 | Göteborgs Stadsteater AB | 191 |
| 7.36 | Liseberg AB | 192 |
| 7.37 | Got Event AB..... | 192 |
| 7.38 | Göteborg & Co AB | 192 |
| 7.39 | Göteborgs Hamn AB..... | 193 |
| 7.40 | Gryaab AB | 193 |
| 7.41 | Renova AB | 194 |
| 7.42 | GREFAB..... | 195 |
| 7.43 | Försäkrings AB Göta Lejon..... | 195 |
| 7.44 | Göteborgs Stads Leasing AB..... | 195 |
| 7.45 | Boplats Göteborg AB | 196 |
| 7.46 | Higab | 196 |
| 7.47 | Göteborgs Stads Parkering..... | 196 |
| 7.48 | Älvstranden Utveckling | 197 |

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

1.1 Arkivnämnden

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

1.2 Stadsbyggnadsnämnden

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

Stadsbyggnadsförvaltningen har under året genomfört kommunikations- och dialogarbete inom såväl ändring av översiktsplan som planprogram och detaljplan. Samarbete med olika aktörer har också ägt rum i syfte att öka dialogen kring den samtida och framtida staden. I områden med större socioekonomiska utmaningar har förvaltningen genomfört dialoger i enlighet med uppdraget från kommunfullmäktige. Arbetet med att utveckla ny e-tjänst för samråds- och granskningsyttrande har pågått under året med målsättning om att den ska börja användas under 2026.

En gemensam budskapsplattform har tagits fram för den sammanhållna stadsutvecklingen som ska göra det lätt att förstå hur den befintliga staden förvaltas och hur den framtida staden behöver växa fram. Utställningar för samråd och granskning har fått plats på stadsbiblioteket under den tid som Traktören byggs om vilket under året bidragit till att synliggöra och tillgängliggöra arbetet med stadsutveckling för fler människor och för grupper som normalt sett inte besöker förvaltningens lokaler. Förvaltningen har säkerställt god tillgång till våra tjänster trots lokalisering i tillfälliga lokaler. Tillgång till fysisk besöksmottagning, digital rådgivning och e-tjänst för utlämnande av handlingar skapar god möjlighet till delaktighet.

Förvaltningen har fortsatt arbetet med att omvandla analog information till digitala

format i syfte att öka tillgängligheten till information. I arbetet ingår också att hantera information på ett säkert sätt och i enlighet med gällande lagstiftning.

Under året har förvaltningen arbetat med uppdrag åt hela staden att utveckla karttjänst på goteborg.se med syfte att utveckla stadens kommunikation med hjälp av kartor.

Förvaltningen har arbetat aktivt med säkerhetsfrågor vilka omfattar flera olika perspektiv som alla utgår från att staden ska vara en trygg miljö att arbeta, bo och vistas i. Förvaltningen mäter trygghet genom kundundersökningar som hjälper oss att förstå hur tryggt våra invånare upplever stadsmiljön.

Förvaltningens tillsynsarbete bidrar till stadens trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete genom medverkan i stadenintern och extern myndighetssamverkan.

1.3 Exploateringsnämnden

Genom arbetet med planering, utformning och utbyggnad av en attraktiv och tillgänglig allmän plats bidrar exploateringsverksamheten till många av stadens mål kring social hållbarhet och en god gestaltad livsmiljö. Exploateringsprojekt i stadens mer utsatta områden har ofta en svagare exploateringsekonomi vilket kräver en ekonomisk helhetssyn kring exploateringsportföljen för att även kunna utveckla allmän plats i dessa områden.

Förvaltningen har under året arbetat tillsammans med stadsbyggnadsförvaltningen och socialförvaltningarna med att utveckla hur det sociala perspektivet i större utsträckning kan integreras i plan- och exploateringsprocessen (PLEX). Det handlar bland annat om att bedöma i vilka skeden och i vilken omfattning som socialförvaltningarna bör medverka med sin kompetens i plan- och exploateringsarbetet och hur man kan utveckla arbetet med sociala konsekvensanalyser och barnkonsekvensanalyser (SKA/BKA). Nästa steg är att fortsätta utveckla stegen i PLEX-processen som berör det sociala perspektivet, samt utveckla stadens verktyg för social- och barnkonsekvensanalys.

En förvaltningsövergripande vägledning för delaktighet och inflytande har arbetats fram och antagits i samverkan mellan alla fyra stadsutvecklingsförvaltningar. Fokus under 2026 är att sprida kunskap om och nyttja vägledningen som stöd i projekt. Förvaltningen och övriga stadsutvecklande förvaltningar har en arbetsgrupp som arbetar med att öka delaktigheten i stadsutvecklingen. Arbetsgruppen har arbetat med framtagande av en metodbank som komplement till vägledningen för ytterligare stöd i projekt. Metodbanken kommer färdigställas i början av 2026.

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

1.4 Förskolenämnden

Förskolenämnden bidrar till måluppfyllelse genom att säkerställa en likvärdig kvalitet i stadens förskolor, kompensera för barn olika förutsättningar, stärka barnrättsarbetet och genom arbetet mot diskriminering, för jämställdhet och HBTQI-frågor.

Under 2025 har förskoleförvaltningen genomfört en rad insatser för att säkerställa en likvärdig kvalitet i stadens förskolor. Det har skett en omfattande rekrytering av barnskötare och förskollärare. Förskoleassistenter vidareutbildas till barnskötare. Under året har 18 förskoleassistenter blivit färdigutbildade till barnskötare och 82 förskoleassistenter under utbildning i slutet av 2025. Utifrån insatserna har andelen utbildad personal totalt ökat från 89,8 procent i oktober 2024 till 93,8 procent i oktober 2025 och förskollärartätheten i utsatta områden har ökat.

Förskoleförvaltningen har under våren 2025 sett över systematiken och strukturen för uppföljning av förskolornas kvalitet. En implementering av det nya arbetssätt som tagits fram har påbörjats under hösten 2025 och fortsätter under 2026.

Det pågår också insatser för att stärka arbetet utifrån det kompensatoriska uppdraget. Förskoleförvaltningen håller på att se över resursfördelningsmodellen. Förskoleförvaltningen har under 2025 tagit fram en tydligare styrning av strukturbeloppet genom en inriktning kopplat till hur strukturbeloppet ska användas av verksamheten för att kompensera för barns olika förutsättningar.

Vidare arbetar förvaltningen med att säkerställa en likvärdig hantering kopplat till barn i behov av särskilt stöd. Arbetet består av flera delar däribland framtagning av gemensamma definitioner samt en ny ekonomimodell.

Utifrån läroplansområdet normer och värden arbetar förvaltningen kontinuerligt mot diskriminering, för jämställdhet och HBTQI-frågor. I den nya modellen för uppföljning av förskolornas kvalitet ingår uppföljning av förskolornas arbete mot diskriminering och kränkande behandling. Förvaltningen genomför också stickprovskontroller inom området. Enligt ny hanteringsordning som fastställts under våren följs kränkningsärenden upp samlat och rapporteras till nämnd i samband med årsrapporten varje år, se vidare under avsnitt 5.6.

Det pågår också ett arbete med att se över omhändertagandet av Göteborgs Stads program och planer utifrån den nya rutinför hantering av program och planer som förvaltningen tagit fram under våren.

Förvaltningen genomför även insatser för att stärka barnrättsarbetet. Bland annat håller förvaltningen på att ta fram en barnrättsstrategi och en rutin gällande barnkonsekvensanalyser.

1.5 Grundskolenämnden

Skolans främsta bidrag till ett jämlikt samhälle är god utbildning som möjliggör att alla elever får möjlighet att fortsätta till vidare studier och yrkesliv. Att få en större andel av eleverna att nå gymnasiebehörighet är högsta prioritet för grundskolenämnden och kan på sikt bidra till en tryggare och mer jämlik stad. Uppföljning av vårterminens kunskapsresultat inom såväl anpassad grundskola som grundskola ger en försiktigt positiv bild av utvecklingen. Det är särskilt högindekskolorna som har gjort stora förbättringar avseende elever i årskurs 6 och 9. Det krävs resultat från flera år för att säkert kunna säga om detta är en trend som i så fall stärker likvärdigheten mellan skolor, vilket i sig kan bidra till en mer

jämlik stad.

Förutom nämndens grunduppdrag bidrar nämnden till målet genom Skola som arena, ett arbetssätt för att öppna upp skolan som en mötesplats utanför skoltid och därigenom bidra till jämlika uppväxtvillkor. Mer information om Skola som arena finns kopplat till målet Segregationen i Göteborg ska brytas.

Skolan ska förmedla och förankra respekt för mänskliga rättigheter och grundläggande demokratiska värderingar. Det systematiska värdegrundsarbetet är basen för skolornas strävan efter att alla elever ska vara trygga i skolan. Förvaltningen stöttar skolorna i förbättrad systematik i arbete med bland annat HBTQI, elevinflytande samt arbete mot rasism. Uppföljning av värdegrundsarbetet ingår i skolornas och huvudmannens systematiska kvalitetsarbete.

I samverkan med Göteborgs universitet har elevperspektivet synliggjorts genom lektionsobservationer samt intervjuer i högstadieskolor i socioekonomiskt utmanade områden. Materialet har sammanställts i en rapport som rekommenderar centrala utvecklingsområden som kommer att lyftas som en del i huvudmannens kvalitetsarbete. Rapporten utgör ett viktigt underlag för fortsatt undervisningsutveckling på både huvudmannanivå och skolenhetsnivå.

Ett konkret resultat att lyfta inom området är att valdeltagandet i Ungdomsfullmäktige har ökat med nästan 8 procent sedan 2021, årets valdeltagande är det högsta sen 2015. Särskilda insatser för att öka valdeltagandet för elever i anpassad grundskola har gjorts vilket haft viss effekt i den målgruppen.

Sammantaget har planerade insatser genomförts och vissa positiva effekter kan skönjas, men inte tillräckliga för att målet ska vara uppnått.

1.6 Idrotts- och föreningsnämnden

En jämlik och trygg stad kännetecknas av ett brett utbud av anläggningar och ytor som ger alla möjlighet att idrotta eller ha en meningsfull fritid, på egen hand eller inom ramen för föreningslivet. Genom stöd till föreningslivet och planering, byggnation och drift av anläggningar har idrotts- och föreningsnämnden en central roll i att skapa en jämlik och tryggt stad. Arbetet präglas av stadens program och planer, såsom Göteborgs program för en jämlik stad, program för ökad delaktighet för personer med funktionsnedsättningar och idrottsprogrammet.

En förutsättning för jämlikhet är anläggningar som är tillgängliga, trygga och utformade för målgruppens behov. Arbetet med utformning och information om tillgänglighet samt insatser för trygga och välkomnande miljöer genom bemanning och funktionalitet har fortsatt. Rörelsefrämjande aktiviteter på aktivitetsytor och utegym har utvecklats för att inspirera fler till fysisk aktivitet. Förstärkt bemanning i vissa områden bidrar till ökad trygghet. Säkerheten har stärkts genom förbättrad belysning, översyn av kameraövervakning och trygghetslarm, fysiska miljö- och skötselåtgärder samt fördjupad samverkan med polis, trygghetsvårdar med flera.

Investeringar och anpassningar av anläggningar har varit viktiga. Exempelvis har Hammarbadet tagit emot besökare från Dalheimers hus, med anpassningar för att möta målgruppens behov.

Uppsökande och inkluderande verksamhet har prioriterats för grupper som idag är underrepresenterade i organiserad idrott och fritid. Projektet SheMoves har erbjudit gratis träning i trygga miljöer, vilket ökat den fysiska aktiviteten bland tjejer och

kvinnor. Det görs i nära samverkan med skolor, föreningsliv, bostadsbolag och andra förvaltningar, i områden där behovet av rörelse och jämlik hälsa är som störst.

Föreningslivet är en central partner i arbetet för jämlikhet och trygghet. Genom ett idéburet offentligt partnerskap (IOP) med Passalen har barn och unga med funktionsnedsättning inkluderats i föreningslivet och på anläggningar. Stöd har lämnats till Parapulsfestivalen, där parasportsföreningar erbjudit prova-på-aktiviteter, samt till Tjejsatsning 2025 i samarbete med RF-SISU Västra Götaland, med fokus på flickors idrottande och ledarskap. Stöd har beviljats till satsningar för att skapa jämlika förutsättningar inom föreningslivet och bidra till tryggare miljöer.

Förvaltningen har löpande föreningsdialoger med fokus på behov och utvecklingsplaner i olika stadsområden, exempelvis Kortedalavallen, Centralbadet och Rosendalshallen. En särskild föreningsdialog har genomförts för civilsamhällets organisationer i samverkan med socialförvaltning Hisingen.

1.7 Inköps- och upphandlingsnämnden

Förvaltningens arbete med social hänsyn, reserverad upphandling och arbete att motverka välfärdsbrott är delar som särskilt bidrar till målet om trygg och jämlik stad.

I arbetet mot välfärdsbrottlighet har under året mycket insatser genomförts av inköps- och upphandlingsförvaltningen. En mer effektiv och ändamålsenlig process för arbetsplatskontroller har implementerats och tillämpats. Ett betydande arbete med informationsinsatser har också genomförts i syfte att öka förståelsen hos Stadens förvaltningar och bolag för arbetsplatskontrollerna. Ett samarbete med Polismyndigheten har etablerats och en arbetsplatskontroll inom vård- och omsorgsområdet genomfördes tillsammans. Erfarenheterna från detta tillfälle visar på att det finns goda möjligheter att vidareutveckla och fördjupa samarbetet.

Branscher för vilka arbetsplatskontroller görs har utvidgats. Totalt har 51 arbetsplatskontroller genomförts under året, varav 40 inom byggbranschen, fem inom flyttområdet, fyra inom serviceresor och två inom skötselföretag. Kontroller har genomförts för 13 förvaltningar och bolag.

Ytterligare insatser som gjorts av inköps- och upphandlingsförvaltningen avseende detta KF-mål är arbetet för att främja reserverad upphandling. Under året har fyra sakfrågeforum hållits med inbjudna deltagare från staden. Det kan konstateras att intresset från stadens förvaltningar och bolag att delta är varierande. Bättre spridning fick förvaltningen då den deltog i den Kunskapsdag som Sakfrågeforum arrangerade den 31 mars, där flera verksamheter var med. Enskilda dialoger har även hållits med verksamheter i staden i samband med upphandlingar, så som Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen samt SPINK.

Förvaltningens bedömer att potentialen för fler affärer med aktörer från civilsamhället främst finns inom direktupphandlingar och mindre inköp som görs för specifika ändamål av förvaltningar och bolag i staden.

1.8 Kommunledningen

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

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

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

Arbetet med barns och ungas rättigheter har fortsatt genom samordning av barnbokslutet och stärkt ungas inflytande. Valdeltagandet i ungdomsfullmäktige 2025 uppgick till 24,93 procent (11 386 röstande), det högsta sedan 2015. Valdeltagande ökade i samtliga stadsområden. Nya insatser var gemensamma valdagar, riktad information via V-klass och postutskick samt ett påbörjat strategiarbete med berörda chefer. Inom arbetet med Agenda 2030 har ett fokus varit att integrera barns rättigheter i stadens hållbarhetsarbete. Inom klimatanpassningsplanen har analyser av konsekvenser för sårbara grupper fördjupats, särskilt avseende värmerisker, med fokus på jämlikhet och social hållbarhet. Äldreombudsmannen har under året lyft frågor om digital inkludering och minoriteters livsvillkor. Rapporten för 2025 utgör underlag för kommande insatser för ökad delaktighet, trygghet och jämlik service.

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

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

1.9 Kretslopp och vattennämnden

Förvaltningens huvudsakliga bidrag till Göteborg som en trygg och jämlik stad grundar sig i förmågan att kunna leverera vatten-, avlopps- och avfallstjänster av god kvalitet och med långsiktighet. Tjänsterna levereras med god och likvärdig service och bidrar till bättre livsvillkor för stadens hushåll, verksamheter och näringsliv.

Förvaltningen deltar i olika forum för att främja en jämlik och trygg stad, däribland stadengemensamma nätverk, utbildningar och konferenser. Förvaltningen har under hösten ingått i ett arbete tillsammans med fyra andra stadsutvecklande förvaltningar om stadens program om jämlika livsvillkor och jämlik hälsa. Målet är att bidra till att säkerställa en jämlik fördelning av resurser i den gemensamma prioriteringen i strategisk och taktisk planering.

Genom att delta i insatser för att motverka ekonomisk brottslighet bidrar förvaltningen till stadens trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete. Den interna kontrollen har utvecklats och ett arbete för att stärka kontrollen vid bland annat upphandlingar och avtalsuppföljning har påbörjats.

Förvaltningen har under året tagit fram en plan för att tydliggöra både syfte och mål med förvaltningens kommunikation. Det finns fortsatt ett ökat behov av att förbättra kundkommunikationen och möjliggöra en god dialog som tydliggör hur förvaltningen kommunicerar, fattar och förmedlar beslut.

Sammantaget bedömer förvaltningen att genomförda och pågående insatser bidrar till måluppfyllelse.

1.10 Kulturnämnden

Förvaltningen har prioriterat att fler invånare, som i dagsläget väljer att inte besöka och använda de publika verksamheterna, ska besöka och använda de publika verksamheterna; att invånarnas möjligheter att påverka innehåll och delta i aktiviteter ska öka; att invånarna ska uppleva att de publika verksamheterna är säkra och trygga; att tillgången till biblioteksverksamhet ska öka genom att öppettiderna utökas.

Bibliotek och kulturhus är arenor för demokratisk delaktighet, kunskap och social sammanhållning. Genom ökad samverkan med andra förvaltningar, föreningar och privatpersoner arbetar förvaltningen för att inkludera så många som möjligt i verksamheternas närområden. Det har lett till nya samarbeten som stärker lokal förankring, tillit och främjar trygghet. Förvaltningen har satsat på lågtröskelaktiviteter som har nått nya målgrupper. Det finns fortsatt utmaningar att nå prioriterade målgrupper, så som unga och personer med annat modersmål än svenska.

Andelen förstagångsbesökare till museerna var 23 procent, vilket är något högre än 2024. Förvaltningen bedömer att utställningarna om landshövdingehus har rönt stort intresse, vilket visar på relevansen för många göteborgare. Utställningen *Lillhagen i färg* har lyft fram livserfarenheter som sällan syns i museiverksamheten och utställningen har tagit emot många besökare med anknytning till psykiatrin, både personal och brukare.

Invånarnas delaktighet har utvecklats. I etableringen av Göteborgs Konsthall i Gamlestaden har invånare varit delaktiga i utvecklingen av konsthallen och uppsökande insatser mot barn och unga i området har ökat väsentligt. Invånarna var även delaktiga i utformningen av verksamheten vid Hjällbo och Lagerhusets bibliotek samt Kulturrummet Gårdsten.

Samverkan är avgörande för att kunna erbjuda publika verksamheter som upplevs som trygga och säkra. Närvaro av socialtjänst, trygghetsvårdar och andra professionella i stadsområdena bedöms ha ökat tryggheten på bibliotek och kulturhus.

Nämnden har utökat öppettider på åtta bibliotek i områden med socioekonomiska

utmaningar med 20 procent. Under 2025 registrerades 15 procent fler besök och 4 procent fler utlån än 2024 vid de åtta biblioteken. Förklaringarna bedöms främst vara de utökade öppettiderna, satsningar på programverksamheten, förändrade arbetssätt och samverkan med andra aktörer. Förvaltningen kan inte fastställa öppettidernas enskilda påverkan.

Förvaltningen har erbjudit fler kulturaktiviteter på skoltid jämfört med föregående år. Andel erbjudna kulturaktiviteter på skoltid i relation till antal inskrivna barn har ökat till 109 procent (88 procent 2024). Förklaringen är bland annat insatser från förskoleförvaltningen och utbildningsförvaltningen, att kulturförvaltningens egna program ökade samt förstärkningar av kulturstödet.

1.11 Stadsfastighetsnämnden

Stadsfastighetsförvaltningen bidrar övergripande till målet om en jämlik och trygg stad genom att vid utformning av lokaler med tillhörande utemiljöer ha med trygghetsperspektivet och utgå från kundernas behov. Förvaltningen har under mandatperioden arbetat fram en anvisning för barns delaktighet i byggprocessen och denna är nu implementerad i verksamheten.

Under året har utvecklingsinsatser genomförts inom följande områden:

- Framtagande av en gemensam anvisning för de stadsutvecklande förvaltningarna som grundar sig i handboken för medborgarinflytande.
- Upprättande av en metodbank där metoder för att arbeta med delaktighet och inflytande arbetats fram genom enkätundersökning hos medarbetare inom de stadsutvecklande förvaltningarna. Metodbanken kommer publiceras på intranätet Digitala navet i början av 2026.
- Fortsatt utveckling av arbetssätt och, inom ramen för förvaltningens ansvar, genomförande av riskbedömning kring möjliga och lämpliga områden för etablering av kommunal service.

1.12 Miljö- och klimatnämnden

Jämlik och trygg stad

Förvaltningens myndighetsutövning inom prövning, tillsyn och kontroll har som övergripande syfte att skydda människors hälsa och miljön samt att bemöta alla verksamhetsutövare och invånare på lika villkor och likvärdigt, vilket är ett lagkrav.

Förvaltningen samverkar aktivt inom stadens civila beredskap samt trygghetsskapande och brottsförebyggande programarbete med stadsledningskontoret, samt Polismyndigheten och andra relevanta myndigheter. Inom ramen för stadens strategi mot grovt gängvåld (GVI) har förvaltningen deltagit i ett antal insatser.

Därutöver har förvaltningen löpande genomfört en mängd myndighetsgemensamma insatser inom exempelvis livsmedelsgrossister, restauranger, frisersalonger, thaimassagesalonger, avfallstransporter och fordonstvättar. I samband med dessa insatser har antalet beslut med krav om att åtgärder ska vidtas, och i vissa fall förbud mot att bedriva verksamhet om inte missförhållanden åtgärdas, ökat under 2025. Utöver de samordnade insatserna har livsmedelskontrollen även ökat sitt deltagande i nationella och internationella

insatser kring livsmedelsbedrägerier.

Genom att minska och förebygga fusk och andra lagöverträdelser bidrar nämnden till att säkerställa en konkurrens på lika villkor mellan företag, och ett tryggare samhälle utan organiserad kriminell verksamhet där människor inte exploateras och far illa.

Inflytande och delaktighet

Gällande invånarnas inflytande och möjlighet till delaktighet i Göteborg bidrar nämnden till måluppfyllelse genom arbetet som syftar till att driva och samordna miljö- och klimatomställningen i staden. Testet av metoden medborgarråd som genomfördes 2024 visade goda resultat, vilket bland annat lett till att arbetet med ett nytt medborgarråd påbörjats under 2025 i samverkan med nämnden för demokrati- och medborgarservice och stadsmiljönämnden.

Ett formellt samarbete med flera organisationer inom civilsamhället har startats upp för att främja samverkan mellan staden och det lokala civilsamhället. Organisationerna är väl etablerade och har tusentals medlemmar i Göteborg samt representerar grupper som äldre och hyresgäster m.fl. Tillsammans med ett 40-tal organisationer har vi kartlagt områden vi kommer utveckla under 2026 bl.a starta ett dialog- och samverkansforum.

Förvaltningens interna utvecklingsarbete med informationshantering, kommunikation och digitalisering via öppna data och AI syftar bland annat till att erbjuda alla intressenter rätt förutsättningar att ha tillgång till relevant information och ta del av nämndens beslut. Nämnden genomför och följer upp stadens program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning. Detta förväntas också öka möjligheten till inflytande och delaktighet av invånare, verksamhetsutövare och andra aktörer i samhället.

1.13 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

Förvaltningen har stärkt samverkan med Arbetsförmedlingen, socialtjänsten och förvaltningen för funktionsstöd för att möjliggöra individanpassade studier och arbetsmarknadsinsatser för unga, utrikesfödda och personer med funktionsnedsättning. Genom riktade stödinsatser, bland annat med fokus på språk i arbetslivet och digital kompetens, har förutsättningarna förbättrats för personer med försörjningsstöd eller arbetsmarknadsanställningar såsom Göteborgsjobb att närma sig studier och arbete.

Arbetet fortsätter för att öka tillgängligheten till vuxenutbildning och arbetsmarknadsinsatser för personer som står långt från arbetsmarknaden, inklusive ökade möjligheter till delaktighet för funktionsnedsatta ungdomar genom anpassningar av anställningar och lovjobb.

Inom sfi har arbetet effektiviserats genom förbättrad närvarouppföljning, längre undervisningstid och kvalitetssäkring av undervisningen. Uppföljning visar starkt studievana, och arbetsinriktad sfi är nu fullt implementerad. Det ökade arbetsmarknadsfokuset förväntas särskilt stärka kortutbildade elevers möjligheter till fortsatta studier och arbete. Insatsen Steg för steg har haft tydliga positiva effekter, bland annat genom ökad motivation och språkprogression i tidiga skeden.

Övergångar till komvux har förtydligats för unga utan gymnasieexamen och för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, vilket har stärkt deras

studiemöjligheter och etablering på arbetsmarknaden. Inom anpassad utbildning har gemensamma kartläggningar och utveckling av mer tillgängliga utbildningsformer skett i samverkansgruppen med förvaltningen för funktionsstöd och Studium vilket har förbättrat kunskapen om målgruppens behov, även om övergången till yrkesinriktade utbildningar fortsatt är en utmaning. En kommande överenskommelse med Försäkringskassan bedöms kunna underlätta kombinationen av daglig verksamhet och studier.

För att ge fler tillgång till målgruppsanpassat stöd för att genomföra sfi, hitta rätt utbildningsväg och på sikt nå hållbar sysselsättning har förvaltningen utvecklat vägledningsarbetet i samverkan med upphandlade sfi-leverantörer. Detta för att bättre stötta elever med kort eller ingen tidigare studiebakgrund. Uppsökande och utökade insatser har stärkt tillgången till sfi och samhällsorientering. Detta är i linje med kommande lagkrav från 2026.

Invånarguider och satsningen UngExtra bidrar ytterligare till ökad delaktighet, inflytande och måluppfyllelse på både kort och lång sikt.

1.14 Nämnden för demokrati och medborgarservice

Nämnden tar sig an målet genom sitt proaktiva demokratiuppdrag. Nämnden har i sin antagna genomförandeplan angett att förvaltningen ska fortsätta arbeta med att stödja övriga nämnder och bolagsstyrelser i arbetet med att skapa förutsättningar för demokratisk delaktighet och inflytande i verksamheten, i enlighet med § 5 i nämndernas reglementen.

Nämndens stödinsatser har under året bland annat utgjorts av stöd i att genomföra medborgarbudget till tre socialförvaltningar (Sydväst, Nordost och Hisingen). Stödet har innefattat utbildning och stöd till berörda tjänstepersoner samt lansering av en digital plattform genom bastjänsten demokratistärkande metoder och verktyg. Demokrati och medborgarservice har ansvarat för utbildning, handledning samt stöd i informationsklassning och konsekvensbedömning för de involverade tjänstepersonerna.

Vidareutveckling har skett av Göteborgs Stads gemensamma hantering av göteborgsförslag. Särskilt fokus har lagts på att möjliggöra samverkan mellan förvaltningar när förslag berör flera aktörer. Utbildningar inom medborgarinflytande har fortgått enligt plan. Nämnden har även säkerställt omhändertagandet av sina tilldelade politiska uppdrag, såsom att genomföra medborgarråd ihop med miljö- och klimatnämnden och utreda ett anordnande av barnens val.

Förberedelser pågår för det valstärkande arbetet inför 2026 års val med fokus på de fyra prioriterade målgrupperna i Göteborgs Stads strategi: unga, äldre, personer med funktionsnedsättning och boende i områden med lågt valdeltagande.

Verksamheten har genomfört workshops med tjänstepersoner och målgruppsrepresentanter för att öka kunskapen om målgruppernas behov. När målgruppsanalysen är färdig inleds arbetet med en referensgrupp som fungerar som stöd inför 2026 års allmänna val.

Under våren har Göteborgs Stad antagit Program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2025–2030, där nämnden är utpekad som strategiansvarig för strategin 2.3 *Stärk det systematiska arbetet med delaktighet och inflytande* inom område *Delaktighet och inflytande*. Strategiansvaret går i linje med nämndens

grunduppdrag och förvaltningen bedömer att ansvaret kan bidra till att stärka nämndens grunduppdrag att stödja övriga nämnder och bolagsstyrelser. Förvaltningen utreder i nuläget omfattningen av samordningsuppdraget och dess genomförande vilket tagit längre tid än planerat. Återrapportering till nämnd planeras till första kvartalet 2026.

Samtliga av förvaltningens insatser inom ramen för uppdragen att stötta Göteborgs Stad har fortlöpt enligt plan, med hög aktivitetsnivå och tydliga resultat i både antal insatser (antal utbildningar, deltagare och mötesplatser) och utveckling (förbättrade metoder och ökad samverkan).

1.15 Nämnden för funktionsstöd

Nämndens verksamheter har under 2025 bedrivit ett långsiktigt arbete för att bidra till målet inom ramen för nämndens uppdrag och ansvarsområde. Arbetet har haft fokus på jämlika livsvillkor, trygghet, självständighet och möjligheter till inflytande och delaktighet för personer med funktionsnedsättning, i enlighet med lagstiftning, föreskrifter och Göteborgs Stads program för full delaktighet.

Rätten till kommunikation har varit ett prioriterat utvecklingsområde. Verksamheterna har arbetat med alternativa och kompletterande kommunikationsmetoder (AKK), bildstöd, lättläst information och individanpassade dialogformer. Resultat från brukarundersökningen 2025 visar en viss förbättring inom området kommunikation jämfört med 2024. Brukarrevisioner och uppföljningar visar fortsatt variation mellan verksamheter, vilket indikerar behov av fortsatt kompetensutveckling och mer anpassade arbetssätt.

Arbetet med att stärka självständighet och delaktighet har bedrivits genom individanpassade insatser, genomförandeplaner och arbetssätt i både myndighetsutövning och utförarverksamhet. Under året har cirka 25 personer flyttat från bostad med särskild service till mer självständiga boendeformer, vilket är en ökning jämfört med föregående år. Samverkan mellan myndighet och utförare har vidareutvecklats för att stärka övergång till sysselsättning genom arbetsvägledare samt minska antalet ej verkställda beslut.

Trygghetsarbetet har omfattat både förebyggande och åtgärdande insatser. Verksamheterna har arbetat med dialog om trygghet, krisberedskap, brandövningar, kontinuitet i personalgrupper och lågaffektivt bemötande. Arbetet med att förebygga och upptäcka våld i nära relationer och hedersrelaterat våld har stärkts genom utbildningsinsatser och gemensamma rutiner. Antalet registrerade intervjuer enligt FREDA och frågor om våld har ökat, vilket innebär att frågor om våld i större utsträckning ställs. Samtidigt visar brukarundersökningar att upplevd trygghet varierar mellan verksamheter. Dialog med brukare har lett till förbättringar i boendemiljöer och gemensamma utrymmen.

Tillgänglighet har varit genomgående i arbetet. Nya och ombyggda bostäder planeras utifrån principen om universell utformning och med geografisk placering nära kollektivtrafik och samhällsservice. Samverkan med civilsamhället samt arbete med fritid, kultur och demokratiskt deltagande har bidragit till ökad delaktighet.

Sammantaget visar uppföljningen att ett omfattande arbete bedrivs och ger resultat inom flera delar. Samtidigt kvarstår utvecklingsbehov, särskilt kopplade till likvärdighet, kommunikation, trygghet och tillgänglighet.

1.16 Nämnden för Intraservice

Förvaltningen arbetar för en jämlik och trygg stad. Detta görs genom att utveckla och förvalta tillgängliga tjänster och digital infrastruktur som bidrar till god och likvärdig service, samt genom att sträva efter en god informationssäkerhets- och dataskyddskultur.

Förvaltningen arbetar ständigt med att utveckla säkerheten i leveranserna och förbättra förmågan att skydda mot, upptäcka och bevaka hot och sårbarheter.

Intraservice är projektägare för ”*European Citiverses Uniting for Inclusiveness*” som ska utveckla en tjänst som sänker trösklar för fysiska besök och göra staden mer tillgänglig på nya sätt. Med hjälp av Göteborgs digitala tvilling och AI kommer vi göra det möjligt att öva och lägga upp strategier för ett besök, tryggt i sitt hem, på sin egna enhet.

Förvaltningen utvecklar stadens digitala arkivsystem och bevarande samt gör allmänna handlingar tillgängliga. 87 procent av stadens förvaltningar och bolag nyttjar tjänsten Stöd för dokument- och ärendehantering (Ciceron). Den nya tjänsten innebär att organisationerna har ett gemensamt arbetssätt, där en bedömning görs redan vid registrering för att avgöra om en inkommen handling behöver överföras till ett e-arkiv för bevarande. Detta underlättar utlämning av allmänna handlingar till allmänheten idag och i framtiden, vilket bidrar till öppenhet och transparens, samt skapar förutsättningar för minskad administration.

Via två tjänsteerbjudanden, Mina meddelanden och Säker digital kommunikation (SDK), ansluter staden till den nationella digitala infrastrukturen, vilket ger invånarna bättre möjlighet att vara delaktiga. Medborgare med en digital brevlåda får sin myndighetspost skickad dit, om inte så skickas meddelandet automatiskt via vanlig post. Användandet av Mina meddelanden har ökat då det nya systemet för politisk ärendehantering ansluter till tjänsten. SDK möjliggör säker digital kommunikation mellan stadens olika myndigheter och med andra myndigheter utanför staden. Det skapar nytta för medborgare i form av effektivare utbyte av information, ökad datasäkerhet, bättre integritetsskydd och kostnadsbesparingar.

Mina meddelanden möjliggjorde att förvaltningen i samband med incidenten av miljödata kunde nå anställda och före detta anställda i Göteborgs Stad på ett effektivt sätt, vilket sparade både tid och flera miljoner kronor i porto.

Via tjänsten E-tjänsteplattform ökar delaktigheten för stadens medborgare genom att vi levererar ändamålsenliga e-tjänster till staden. E-tjänsterna är tillgängliga 24/7 och medborgare ges en säker och samordnad upplevelse av det digitala mötet med staden.

Genom visuell kommunikation tillhandahåller vi stadens manér, samt foton, illustrationer och animationer. Dessa är normmedvetna och kvalitetssäkrade ur ett tillgänglighetsperspektiv.

1.17 Socialnämnden Centrum

Arbete med målet pågår enligt plan. Förvaltningen prioriterar att på olika sätt möta invånare i deras vardag. Fokus ligger på barn, unga och deras familjer samt utsatta grupper. Vi bedömer att arbete sker i riktning för måluppfyllelse, men det kräver uthållighet och långsiktighet.

Vi använder kunskapsunderlag, lägesbilder och evidensbaserade metoder i allt

högre utsträckning, vilket får effekt på vilka insatser vi genomför och hur vi prioriterar.

I arbetet med barn och unga fortsätter vi med metodutveckling och implementering av Signs of Safety och barnanpassad kommunikation enligt LÖSA! samt ett ökat fokus på uppföljning och måluppfyllelse av insatser. Samverkan med funktionsstödsförvaltningen, utveckling av BIFF (Barn i föräldrars fokus) samt arbete med att öka antalet ansökningar bidrar till en ökad tillgänglighet i insatser för barn och familjer.

Gratis mellanmål under lov, skola som arena och riktade lov- och helgaktiviteter möjliggör meningsfull fritid för fler unga. Samverkan med civilsamhället möjliggör att fler barn och unga kan delta i kostnadsfria aktiviteter. Fritidsverksamheterna genomförde 8 043 aktiviteter med drygt 75 000 besökare, en stor ökning jämfört med 2024. Ökad tillgänglighet har prioriterats och fler aktiviteter har erbjudits helger och röda dagar.

Som en förebyggande insats har socialjouren ändrat arbetssätt för att kunna närvara fysiskt vid polisförhör där unga misstänks för brott, särskilt i de fall där den unge är okänd hos socialtjänsten sedan tidigare. Under året har det inkommit 2 001 anmälningar där unga har varit involverade i kriminalitet.

Arbetet har stärkts genom fritidslotsar, fler fältarbetare, utökade skolsociala team samt förstärkt samverkan inom skola, socialtjänst, fritid, familj (SSFF), skola, socialtjänst, polis och fritid (SSPF) och sociala insatsgrupper (SIG). Föräldrastödet har utvecklats och når prioriterade målgrupper.

Närvaron har ökat genom förstärkt fältarbete samt utökat skolfält till fler kommunala högstadieskolor i Centrum. Antalet SSPF-samtycken har ökat. Inflödet till SIG-koordinatören visar på ett fortsatt stort behov av funktionen.

Vi stärker det klientnära sociala arbetet inom försörjningsstödet genom att öka andelen digitala ansökningar, vilket frigör tid för socialsekreterare att möta klienter och fokusera på självförsörjning.

Väntetiderna till samtalsmottagningarna för våld i nära relationer är fortsatt långa. Vi arbetar med att hålla nere kötiden och förstärker i möjligaste mån med resurser där det behövs och i början av nästa år förväntas köerna minska.

Vi fortsätter stärka samverkan med olika aktörer för att öka delaktighet och inkludering, samt skapa samordnade stödinsatser, inte minst för de grupper som vi har svårt att nå.

1.18 Socialnämnden Hisingen

Förvaltningens trygghetsskapande och brottsförebyggande verksamheter har fortsatt utveckla ett kunskapsbaserat arbetssätt med att stärka underlag till analyser. Det har gjorts genom utvecklingsinriktat samarbete med berörda parter som polisen, förvaltningar och bolag och även med både process och innehåll för det centrala lägesbilsarbetet som styrs i samverkan mellan staden och polisen.

I det trygghetsskapande och brottsförebyggande samarbetet mellan förvaltningen och lokalpolisområdet har det genomförts en informationskampanj kallad Våld dödar kärlek. Genom det löpande lägesbilsarbetet har man löpande bidragit med kunskapsunderlag för att identifiera utsatta platser där förvaltningen och andra aktörer behöver kraftsamla för att skapa trygghet, brottsförebyggande åtgärder samt för att minska nyrekrytering.

Fältverksamheterna i de fyra socialförvaltningarna arbetar gemensamt för att ta fram ett standardiserat arbetssätt för verksamheten, med inspiration från i både Oslo och Stockholm. Utvecklingsarbetet sker tillsammans med Göteborgs Universitet.

Som ett led i det fortsatta arbetet mot desinformation kring socialtjänsten, har fokus varit kunskapshöjande insatser inom förskoleförvaltningen. Detta har sin bakgrund i att det bl.a. inkommer få anmälningar från förskolan och att det finns behov av att stärka professioner som möter vårdnadshavare. Under hösten har medarbetare och chefer deltagit i utbildningen *Samtalsledning i komplexa samhällsfrågor* för att brett i förvaltningen stärka kompetensen kring dialogarbete, frågan har också kopplats tydligare till ordinarie verksamhet. Samverkan med förvaltningen för Demokrati och medborgarservice (DM) sker utifrån deras uppdrag att stödja arbetet med delaktighet och inflytande och i nära samarbete med deras invånarguider.

Förvaltningen bedriver aktivt områdesarbete inom många uppdrag, exempelvis trygghetsskapande, folkhälsa och Skolan som arena. Samverkan sker med bl.a. polis, bostadsbolag, andra förvaltningar, VGR och civilsamhället. Under året har ett närmare samarbete mellan avdelningarna Valfärd och Fritid och BoU-avdelningarna utvecklats för att bättre samordna förvaltningens arbete.

AB Framtiden har ansvaret för att bedömningar om risk- och hotbilder för individer, kopplat till områden som är lämpliga för omflyttning, lyfts i samarbetet med bostadsbolagen. SF Hisingen gör riskbedömningar kring möjliga och lämpliga områden som den enskilde kan bo och vistas i samband med remisser avseende kommunalt kontrakt. När det gäller gruppen individer med kriminell livsstil delar inte polisen information på samma sätt som tidigare och gör inte riskbedömningar för personer om de inte anses vara avhoppare, vilket kan försvåra socialtjänstens möjligheter att bedöma risker för individer avseende kommunalt kontrakt.

1.19 Socialnämnden Nordost

Förvaltningen bedömer måluppfyllelsen som god.

Utförarverksamheterna i Nordost har under 2025 bidragit till målet genom att bli mer lättillgängliga, förebyggande och behovsanpassade, särskilt för barn, unga och deras familjer. SSPF-strukturen har utifrån uppmärksammat behov utökats till att omfatta barn från 10 år. Överenskommelse om samverkansformerna SSPF och SIG är beslutad mellan staden och polisen och innefattar även ett utvecklingsarbete hos polisen av att initiera BOB-råd (barn i organiserad brottslighet) kring målgruppen barn och unga i riskzon för kriminalitet. Implementeringen av projektet ”En blind fläck – tjejer i gängkriminella miljöer” stärker tryggheten genom att synliggöra en tidigare osedd målgrupp och utveckla mer träffsäkra arbetssätt utifrån målgruppens behov.

Fältverksamheternas uppsökande och relationsskapande arbete mot barn och unga i skolor, på fritidsarenor och i offentliga miljöer har bidragit till tidig identifiering av behov och stärkt tillit mellan unga, familjer och socialtjänst. I samverkan med försörjningsstöd inom ramen för Ungdomslyftet ges unga i familjer med långvarigt ekonomiskt bistånd möjlighet att bryta ett socialt och ekonomiskt utanförskap.

Ett viktigt fokus under året har även varit arbetsrehabilitering för personer med skadligt bruk och beroende i behov av arbetsrehabiliterande insatser för att undvika fördjupad social problematik och exkludering. ANDTS-arbetet inom förvaltningen har utvecklats positivt under året med flera kompetenshöjande insatser i samverkan med såväl interna parter som externa. Det trygghetsskapande arbete inom ramen

för Trygg I löper på enligt överenskommelse och är en stomme i förvaltningens arbete med lägesbildsbaserade trygghetsfrågor.

Två avdelningar har under året ingått i ett pilotprojekt med Kompetenscentrum för våld i nära relation där FREDA-kortfrågor utökats med två frågor som rör våldsutövande. Piloten har syftat till att undersöka om en sådan utökning av FREDA-kortfrågor riktat just till målgruppen våldsutövare kan leda till att fler personer som utövar våld kan identifieras och erbjudas stöd i enlighet med gällande lagstiftning och stadengemensamma riktlinjer.

Förvaltningen har fortsatt sitt arbete med kriminalitet och avhopp inom ramen för Team SIG. Arbetet kring GVI (gruppvåldsintervention) utvecklas över staden och det har bildats operativa arbetsgrupper med inriktning kriminalitet/avhopp. Medarbetare har under året utbildats i LS/CMI, det nationella bedömningsinstrumentet som socialstyrelsen rekommenderar i alla ärenden som rör kriminalitet/avhopp.

Arbetet med medborgarbudget har stor betydelse för att stärka invånarnas inflytande och delaktighet. Merparten av de aktiviteter som röstades fram under året har genomförts och varit välbesökta.

1.20 Socialnämnden Sydväst

Den upplevda tryggheten ligger fortfarande stabilt högt, dock ligger Frölunda Torg-Tofta, Centrala Tynnered och Stora Högsbo fortfarande lågt. Resultaten för Frölunda Tofta är mest oroande. Förvaltningens arbete med trygghetsvandringar har varit relativt begränsat men något fler dialoger har genomförts. Arbetet med ungdomar i kriminalitet har intensifierats. SSPF-arbetet pågår och satsningen på yngre barn fortsätter genom implementeringen av Mini-SSPF för barn 6–12 år, där samarbetet med skolor har utökats och antalet samtycken ökat. Alla avdelningar har samverkan med civilsamhället och arbetar aktivt för att bibehålla och utveckla.

Förvaltningen bidrar även till målet genom:

Förvaltningen deltar vid och arrangerar informationsinsatser, utbildningar, möten och stadsdelsdagar för att möta invånare. Invånarguidernas arbete fortsätter och de har genomfört samtal om bland annat våld i nära relationer/Orange week, Medborgarbudget och Öppna förskolan.

Uppsökarenheten, mobilt team beroende och akutsjukvård i hemmet arbetar uppsökande och erbjuder sjukvårdande insatser på plats hos flera av verksamheterna inom Boende och hemlöshet.

Förvaltningen har gett stöd till många barn och unga som befinner sig i eller riskerar att dras in i kriminalitet. Arbetet har utvecklats och utökats markant. Bland insatserna finns UngSydväst som är i full drift. GVI-arbetet är del av ordinarie verksamhet.

Arbetet med våldsprevention har växlat upp och förvaltningen kan nå ett antal skolor med utbildning och metodmaterial. Relationsvårdsteamet utbildar, tar fram rutiner och informerar i många forum.

Kvinnogrupp med fokus på könsstympling är välbesökt och bidrar till nya kontakter med invånare i stadsområdet.

Förvaltningen har nyutbildade barnrättsstrateger och barns delaktighet och ett starkt barnrättsperspektiv är centralt i avdelningarnas arbete.

Trygghetsskapande föreningsvandringar i Frölunda och platssamverkan Marklandsgatan, runt boendet Victor och BID Frölunda Tynnered har fortsatt. Fler aktörer har involverats i åtgärdsplanen som görs för det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet. Fält och områdesarbetet har förstärkts i stadsområdet.

Fritids mötesplatser har genomfört dialoger med unga utifrån mötesplatsenkäten. Syftet är att få fördjupad bild av upplevelsen av verksamheten och vara med och utveckla. Ung effekt har utvecklats och två större arrangemang med fokus på demokrati- och samhällsfrågor har genomförts varav ett utifrån ett förslag till Medborgarbudgeten.

Fritids uppsökande arbete på skolor samt spridning av information om aktiviteter via fler kanaler (sociala medier, kalendarier, utskick hem) har lett till fler besökare.

En första medborgarbudget genomfördes och många verksamheter spred information om möjligheten att rösta.

1.21 Stadsmiljönämnden

Trygghetsarbetet

Staden har, i samarbete med polisen, tagit fram en åtgärdsplan i juni 2025 för att hantera de fyra stadenövergripande prioriterade problemområden som identifierats i Lägesbild brott och otrygghet Göteborg 2024. Stadsmiljöförvaltningen omfattas främst av området "Särskilda otrygga och brottsutsatta områden".

Det saknas för närvarande en tydlig struktur för prioritering av platser och områden, både lokalt och stadenövergripande. Arbetet kan bli mer samordnat, proaktivt och riktat mot de områden där behoven är som mest påtagliga. Under 2026 kommer Stadsmiljöförvaltningen, tillsammans med stadsledningskontoret, socialförvaltningarna och polisen, att arbeta med att ta fram stadenövergripande kriterier för prioritering av platser och områden. Stadsledningskontoret leder arbetet, som ännu inte har startat, men förvaltningen har utsett en representant.

Stadsmiljöförvaltningen deltar också i över 30 forum för platssamverkan inom trygghetsområdet. Under 2025 har processutvecklingsarbete pågått för att säkerställa effektiva flöden och gränssnitt inom förvaltningen, med fokus på att öka leveranstakten inom trygghetsarbetet. Arbetet med att kalibrera processen med berörda verksamhetsavdelningar kommer att fortsätta in på 2026 innan processen kan fastställas. Trygghetsarbetet har förstärkts genom två nya roller med fokus på samordning och processledning.

Stadsmiljöförvaltningen anordnar "Arena för trygghetsfrågor" två gånger per år. Arenan säkerställer att det sker en bredare samverkan mellan stadsmiljöförvaltningen och socialförvaltningarna i de fyra stadsområdena när det gäller trygghetsfrågor i den fysiska miljön. Försök till stadsområdesvisa möten har genomförts inom två stadsområden för att öka relevansen i forumen.

Barnperspektivet

Barnperspektivet är viktigt i stadsmiljöförvaltningens arbete. Under hösten 2025 deltog förvaltningen i Stadsledningskontorets initiativ "Hållbar omställning med barns rättigheter i fokus". Syftet var att ta fram ett enkelt metodstöd/verktyg för att identifiera barns rättigheter och arbeta med barnperspektiv, barnrättsperspektiv och barns delaktighet i förvaltning av befintlig stad (drifts- och underhållsåtgärder). Metodstödet/verktyget utgår från stadens material för barnkonsekvensanalys, men fokuserar på förvaltning snarare än planering av ny stad, och anpassas till stadsmiljöförvaltningens uppdrag. I ett första steg kommer

stödmaterialen att testas på Slottsskogen under 2026.

Stadsmiljöförvaltningen och socialförvaltningarna har tecknat en ny överenskommelse för samverkan på sju bemannade lekplatser under 2025. Dessa platser är viktiga mötesplatser och fritidsverksamheter som bedrivs till stor del utomhus i anslutning till parker eller grönområden.

1.22 Utbildningsnämnden

Gymnasieskolan utgör ungas steg in i vuxenlivet och fullgångna studier ger möjligheter till mer jämlika livsvillkor. Över tid har måluppfyllelsen i gymnasieskolan ökat och fler elever tar examen, vilket bidrar till en ökad jämlikhet. Av de Göteborgselever som påbörjade utbildningen läsåret 2021/22 hade 72% tagit examen fyra år senare, vt -25. Detta är en minskning sedan föregående läsår men en ökning med ca 8 procentenheter över en tioårsperiod, sedan införandet av Gyll.

Ett viktigt uppdrag för att öka tryggheten i staden är skolornas värdegrunds- och trygghetsarbete. Alla elever har rätt till en trygg miljö som är fri från kränkande behandling, diskriminering och trakasserier. På gymnasieskolorna bedrivs ett målinriktat arbete för att uppnå detta, och en stor majoritet av eleverna uppger en hög grad av trygghet i olika enkäter och undersökningar. I Göteborgsregionens elevenkät ligger utbildningsförvaltningens indexvärde för upplevelsen av trygghet stabilt på aggregerad nivå (8,6 av 10).

Skolornas värdegrundsarbete utgår framför allt från läroplanen som beskriver hur skolan ska arbeta med demokratifrågor, jämställdhet, sexualitet, samtycke och relationer, maktstrukturer, intolerans, rasism, våld etc. Särskilda insatser har gjorts på flera olika områden och kompetensutveckling sker på olika sätt efter lokala behov.

Arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck har varit i fokus under 2025 genom riktade insatser och stöd till skolenheter som behövt utveckla sitt arbete, samt framtagande av en film som har visats på skolornas APT. Förvaltningen har också gjort en kompetenshöjande insats för att öka elevers och medarbetares kunskap om sexuellt våld och sexuell exploatering.

Förvaltningen ansvarar för insatser i stadens *Trygghets- och brottsförebyggande program*, bland annat att utveckla och stärka det vålds- och drogförebyggande arbetet samt att rikta samordnade insatser till unga som bedöms vara i riskzonen för kriminalitet. Det finns etablerade samverkansstrukturer med socialtjänst och polis, exempelvis i form av SSPF-samverkan och sociala insatsgrupper (SIG). Förvaltningen deltar också i den lokala samverkan inom ramen för BOB (barn och unga i organiserad brottslighet). På två av de kommunala gymnasieskolorna finns skolsociala team i samverkan mellan skola och socialtjänst.

Varje rektor har ett ansvar att utveckla skolans arbetsformer för att gynna ett aktivt elevinflytande. Förvaltningen har under 2025 gjort en tematisk uppföljning av elevers delaktighet och inflytande och planerar för ytterligare insatser under 2026.

1.23 Valnämnden

Nämnden bidrar till målet genom sitt uppdrag att planera och genomföra allmänna val och se till att valen genomförs på ett tryggt, säkert och transparent sätt.

Tillgängligheten i valet är en prioriterad fråga där kansliet arbetar aktivt på olika sätt för att alla, oavsett funktionsförmåga, ska kunna utöva sin demokratiska rätt, att rösta i fria, hemliga och säkra val.

1.24 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

Förvaltningens arbete har fokuserat på att omsätta målet i praktisk verksamhet med betoning på delaktighet, kvalitet, jämlikhet och trygghet.

Inom hemtjänsten har utvecklingen präglats av ett arbete för ökad personcentrering, delaktighet och kontinuitet. Implementering av arbetet med fast omsorgskontakt pågår. Syftet är att stärka kontinuitet, trygghet, individanpassad omsorg samt samordning för omsorgstagare med hemtjänst. Det förväntas även bidra till ökad delaktighet och självbestämmande för den enskilde. Arbetet med genomförandeplaner bidrar också till ökat självbestämmande. Vid egenkontroll i oktober hade 82,5 procent av omsorgstagarna en aktuell genomförandeplan inom hemtjänsten.

Forskning om tillitsbaserad styrning inom hemtjänsten visar på positiva effekter i form av ökat handlingsutrymme, stärkt samarbete och mer individanpassade arbetssätt. Parallellt bedrivs forskning om samverkan mellan sjukhus hemma och hemtjänst ur ett lednings- och medarbetarperspektiv. Preliminära resultat visar på behov av stärkta resurs- och kompetensmässiga förutsättningar för att säkerställa patientsäker och sammanhållen vård.

Inom hälso- och sjukvården finns pågående digitala projekt som ökar integritet och självbestämmande hos patienterna. Projektet med att införa läkemedelsautomater pågått och kommer att fortsätta en bit in på 2026. Fram till november 2025 har 197 patienter fått läkemedelsautomater förskrivna.

Vård- och omsorgsboenden arbetar kontinuerligt utifrån grunduppdraget och värdighetsgarantierna. För att säkerställa att grunduppdraget och värdighetsgarantierna uppnås identifierar varje enskilt vård- och omsorgsboende årligen förbättringsområden och sätter upp aktiviteter som genomförs och följs upp under året. För att ytterligare fånga upp förbättringsförslag och synpunkter vid sidan om ordinarie enkätundersökningar och avvikelshantering genomförs även strukturerade samtal med hyresgäster.

Inom serviceområdet har fokus varit på att tydliggöra uppdrag, utveckla måltidsprocessen och stärka kvalitet och likvärdighet. Implementeringen av Göteborgs Stads måltidspolicy är genomförd på övergripande nivå men verksamheterna har nått olika långt i implementeringen. Inom lokalvården har kompetensutveckling prioriterats där 100 procent av medarbetarna genomgått utbildning i städning i vårdlokaler (SIV) och 91 procent grundutbildning inom lokalvård (SRY) vilket bidrar till ökad kvalitet och säkerhet i verksamheterna.

Under året har förvaltningen stärkt seniorers delaktighet och trygghet genom att bredda aktiviteterna på mötesplatserna, utveckla riktade gruppinsatser och öka närvaron i lokalsamhället. Detta har gjort det möjligt för fler seniorer särskilt de som riskerar ofrivillig ensamhet att ta del av sociala sammanhang och hälsofrämjande insatser.

1.25 Överförmyndarnämnden arvoden

Nämnden ska enligt nämndens beslutade genomförandeplan bidra till målet om en jämlik och trygg stad genom att säkerställa att huvudmännen får stöd i att ta tillvara sina rättigheter och sköta sin ekonomi. Detta gör nämnden genom att tillse att myndighetsutövningen är rättssäker och att beslut fattas enligt gällande lagstiftning.

En rättssäker myndighetsutövning inbegriper att bedömningar och beslut är jämlika och jämställda. Överförmyndarverksamheten har gjort en översyn av handläggningen med fokus på tillsyn och granskning. Prioriterat är att säkerställa en rättssäker och icke-diskriminerande handläggning i det nya verksamhetssystemet samt utredning av verksamhetens tillsynsarbete för att se hur processen för granskning av årsräkningar kan utvecklas. Syftet är att kvalitetssäkra verksamhetens arbete, exempelvis korta granskningsperioden, på både kort och lång sikt.

1.26 Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)

Stadshus har inte särskilt planerat för att omsätta målet i praktisk handling eftersom bolagets uppdrag enligt ägardirektiv ger liten möjlighet att bidra väsentligt till måluppfyllnad. Utvecklingen för målet i relation till styrelsens uppdrag är därför inte relevant att mäta. Genom bolagets uppdrag i ägardirektiv och riktlinjer för ägarstyrning bidrar Stadshus genom sin verksamhet indirekt till måluppfyllelse genom strategisk samordning inom Stadshuskoncernen, ägarstöd och samt arbete med löpande uppföljning och rapportering jämte stöd till kommunstyrelsen i dess uppsiktsplikt. Som en del i sitt grunduppdrag har Stadshus under året bland annat stöttat kommunstyrelsen genom att informera bolagen inför delårs- och årrapportering, ekonomiuppföljning med mera.

1.27 Göteborg Energi AB

Göteborg Energi är en jämställd arbetsplats. Andelen kvinnor är 37 procent av medarbetarna vilket är högt i energibranschen. Andelen kvinnliga chefer är jämförbar med andelen kvinnliga medarbetare. Koncernen erbjuder tillsvidareanställningar på heltid vilket också är en förutsättning för jämställdhet och jämlikhet. Den årliga lönekartläggningen visar ingen osaklig skillnad beroende på kön. Utmaningen är att kvinnor är mer långtidssjuka än män men skillnaden har minskat under året och ytterligare åtgärder planeras.

Koncernen följer likabehandlingsprinciper och flera av produkterna har anslutningsplikt. Alla bolagen strävar även efter att säkerställa en god nivå i anläggningarna för trygga leveranser där respektive bolag gör riktade insatser för att minska risk för läckor och olyckor till exempel på gasnätet. Göteborg Energi Gothnet AB driftar dessutom en robust digital infrastruktur som möjliggör välfärdshöjande digitala tjänster och minskar digitalt utanförskap. Göteborg Energi Din El AB erbjuder även en tillgänglighetsanpassad mobilapp som underlättar

kundens uppföljning och möjlighet att påverka sin elförbrukning. Vår kundservice får löpande höga betyg av kunderna och vi arbetar systematiskt med förbättringar ifrån kundsynpunkter.

1.28 Förvaltnings AB Framtiden

De bostadsförvaltande bolagen genomför årligen en hyresgästundersökning för att få information om hur hyresgästerna upplever sin boendesituation och sin hyresvärd. 2025 års resultat visade på en fortsatt positiv utveckling av hyresgästbetyget både vad gäller serviceindex, produktindex områdets attraktivitet och upplevd trygghet. Den upplevda tryggheten fortsätter att vara högre i koncernens utvecklingsområden än i koncernen som helhet. Utvecklingen kan ses som en indikation på att de insatser som genomförs i våra utvecklingsområden gör skillnad.

I maj 2025 beslutade Förvaltnings AB Framtidens styrelse om koncernens nya strategi för underhåll av fastigheter. Inriktningen i den nya strategin är att gå från stora omfattande åtgärder till mer förvaltande åtgärder. Den nya strategin ger koncernens hyresgäster möjlighet till dialog och inflytande vid underhållsåtgärder så att de i så stor utsträckning som möjligt kan påverka såväl standard som hyresnivå.

I juni 2025 fattades beslut om en uppdaterad version av strategin för utvecklingsområden, som beskriver inriktningen för åren 2025–2030. Strategin innebär att de insatser som pågått under åren 2020–2025 fortsätter som innan, men den nya versionen av strategin har kompletterats med en ny delstrategi, kallad grannskap. Detta mot bakgrund av ett identifierat behov av ett tydligare fokus på gemenskapen i områdena. Grannskapsstrategin syftar till att bygga en stabil lokal kapacitet som tar tillvara den kraft som ett lokalt engagemang som bärs av många kan innebära. Genom insatsen boendemobilisering är målet att ge förutsättningar för närmare tillgång till samhällets resurser och utbud, större tillit till samhället och grannar och stärkt demokrati. Viktiga delar kan vara folkbildning och stöd för beteendeförändringar. Insatsen kommer utvecklas tillsammans med berörda inom och utom koncernen. Under 2025 har ett första pilotprojekt påbörjats inom insatsen boendemobilisering. Projektet handlar om minskad nedskräpning genom bevakning, sanktionering och förtroendebyggande kommunikation och genomförs i utvecklingsområdet Bergsjön.

1.29 Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB

På Kommunfullmäktige 2025-03-27 beslutades att Göteborgs Stadshus AB får i uppdrag att snarast efter genomförda aktieöverlåtelse vidta erforderliga avvecklingsåtgärder rörande Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB. Avveckling av verksamheten planeras ske under 2026. Det beslutades samtidigt att bolaget inte längre ska vara koncernmoder för dotterbolagen GS Buss AB, GS Trafikantservice AB och Göteborgs Spårvägar AB. Detta medför att verksamheten inte är utåtriktad mot Göteborgs invånare. Bolaget har fyra anställda samt en konsult och man kommer mest att arbeta med planering inför avveckling.

1.30 Göteborgs Spårvägar AB

Göteborgs Spårvägar har tidigare deltagit i nyckeltalsinstitutets jämställdhetsindex. Jämställdhetsindex visar hur jämställda arbetsvillkor, arbetsmiljö och anställningsvillkor vi har i vår organisation. I den senaste mätningen visade resultaten att Göteborgs Spårvägar tillhör de tio procent bästa arbetsgivarna i Nyckeltalsinstitutets kartläggning av jämställda arbetsvillkor för män och kvinnor i svenskt arbetsliv. Göteborgs Spårvägar jobbar aktivt inom områden som berör relationen medarbetare och närmsta chef, relationer mellan kollegor samt de årliga processerna för medarbetarsamtal, lönerrevision, arbetsmiljöronder och APT som är viktiga för att nå framgång i jämställdhet.

Göteborgs Spårvägar är dessutom aktiva i West Pride där GS årligen deltar i Prideveckan och pride-paraden, vilket är ett viktigt arbete för att driva frågor kopplat till HBTQIA+, mångfald och inkludering.

1.31 GS Buss AB

Göteborgs Kommunfullmäktige beslutade 2025-03-27 att Göteborgs Stadshus AB får i uppdrag att snarast efter genomförda aktieöverlåtelser vidta erforderliga avvecklingsåtgärder rörande GS Buss AB genom fusion/likvidation.

Depåverksamheten avslutades i augusti/september och därefter har avveckling pågått.

1.32 GS Trafikantservice AB

GS Trafikantservice bidrar till målet genom att i sin verksamhet sköta del av kollektivtrafikens hållplatser och via informatörer i kollektivtrafiken med god kvalitet ge Göteborgs Stads medborgare bra och jämlika villkor att nyttja kollektivtrafiken.

Bolaget tar också upp jämlikhets- och jämställdhetsfrågor vid medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och vid arbetsmiljöronder och arbetsmiljökommittémöten i syfte att bli bättre.

1.33 Business Region Göteborg AB

BRG arbetar för att bidra målet genom att skapa förutsättningar för ökad sysselsättning och diversifierat näringsliv. Att lyckas med såväl sysselsättningsmål som att underlätta för näringslivets gröna omställning ska ligga högt i fokus. Indirekt bidrar verksamheten till målet med en jämlik och trygg stad genom att skapa fler jobb och möjligheter för alla invånare.

Resultat och effekter är till exempel kopplade till sysselsättningsmålet inom näringslivsstrategiska programmet, etableringar, utveckling i små och medelstora företag samt strategisk kompetensförsörjning. Verksamhetsmålen är på medellång/lång sikt men verksamheten följer ett antal indikatorer för att följa utvecklingen löpande. Sammantaget ser utvecklingen god ut inom det som kopplas

den egna verksamheten.

Under 2025 har Göteborgsregionens företag varit *restriktiva med att anställa*. Under årets fyra första månader minskade jobbtillväxten medan den från maj till oktober var positiv - men jobbtillförseln sker från en låg nivå. I oktober 2025 fanns drygt 3 200 fler sysselsatta jämfört med oktober 2024. Helårsbilden visar en tydlig försämring fram till september i termer av färre nya lediga jobb och ett ökat antal varslade personer, bland annat flera större varsel inom fordonsindustrin. Från oktober 2025 ses dock en viss förbättring med fler nya lediga jobb och en lägre nivå på antal varslade personer. Arbetslösheten i januari uppgick till 6,6% och ökade till en topp i augusti på 6,7%. Därefter Göteborgsregionens arbetslöshet minskat varje månad och uppgick i december till 6,3%. Både *konkurser och anställda drabbade av konkurs* har under 2025 visat på ett förbättrat läge jämfört med 2024, men nivåerna ligger fortsatt högre än trend för 2000-talet.

1.34 Göteborg & Co (Klusterkoncernen)

Inom klustret arbetar man aktivt med att främja inkludering, jämlikhet och säkerhet i sina verksamheter. Enligt Göteborgs Stadsteaters ägardirektiv ska bolaget genom sina uppsättningar engagera, skapa debatt, roa och mana människor till eftertanke och därigenom utgöra en livskraftig nerv i Göteborgs kulturliv. Genom repertoaren, föreläsningar, paneldiskussioner och workshops bidrar bolaget till delaktighet. Genom en uttalad strategi att ha rimliga biljettpriiser ska teatrarna även verka för att så många som möjligt ska kunna ta del av utbudet, därmed bidrar även bolaget till tillgänglighet.

För att öka delaktighet och inflytande har Liseberg identifierat ett antal intressentgrupper som via dialog får möjlighet att föra fram sina synpunkter på verksamheten. Exempelvis har bolaget en samverkansgrupp bestående av representanter från funktionsrättsrörelsen där man fånga upp frågor och förslag som ökar parkens tillgänglighet och ökar rörelsens delaktighet i verksamheten. Got Event ska enligt ägardirektivet erbjuda mötesplatser för alla. Det innebär att utbudet av upplevelser anpassas i den mån det är möjligt för att tilltala olika målgrupper. Att bedriva en verksamhet som är fri från alla former av diskriminering och trakasserier är en viktig del i bolagets förhållningssätt och bemötande i kundrelationer.

Såväl Kulturkalaset som Vetenskapsfestivalen har genomförts under 2025. Kulturkalaset har genomförts med ett stort antal besökare med bakgrund från hela Göteborg. En extra satsning genomfördes för unga, vilket resulterade i deltagare från alla delar av Göteborg. Utöver evenemang i egen regi fokuserar Göteborg & Co på andra gratisevenemang tillsammans med partners. Detta gäller både kulturevenemang och sportevenemang. Genom Näringslivsgruppen och samarbetet med näringslivet bidrar bolaget till aktiviteter i utsatta områden med fokus på kompetensförsörjning och inkludering.

Trygghet och säkerhet är prioriterade frågor för alla verksamheter i klustret. Tillsammans med arrangörer, myndigheter och andra samverkansparter arbetar Got Event med säkra och trygga evenemang i fokus. När många människor samlas på liten yta krävs gediget säkerhetsarbete för att säkra trygga evenemang. Myndigheters regler och rekommendationer är vägledande för att utvärdera möjligheterna att förbättra verksamheten. Liseberg har som ambition att vara Sveriges tryggaste nöje och har genomfört många insatser och förebyggande

åtgärder för att erbjuda ett säkert och tryggt parkbesök. Det handlar bland annat om en hög närvaro av ordningsvakter och värdar, i vissa fall även civil bevakning för att hantera individer som stör eller gör besöket sämre för övriga gäster.

1.35 Göteborgs Stadsteater AB

Göteborgs Stadsteater AB, med sina tre teaterhus, är både direkt och indirekt medverkande till stärkt sammanhållning i staden och medborgarnas delaktighet, därmed är bolaget en del av stadens gemensamma välfärd. Enligt ägardirektivet ska bolaget genom sina uppsättningar engagera, skapa debatt, roa och mana människor till eftertanke och därigenom utgöra en livskraftig nerv i Göteborgs kulturliv. Genom repertoaren, föreläsningar, paneldiskussioner och workshops bidrar bolaget till delaktighet. Genom en uttalad strategi att ha rimliga biljettpriser ska teatrarna även verka för att så många som möjligt ska kunna ta del av utbudet, därmed bidrar även bolaget till tillgänglighet.

1.36 Liseberg AB

Liseberg arbetar med målet inom olika delar av verksamheten. På personalområdet strävar bolaget efter att sammansättningen bland den anställda personalen ska spegla samhället i stort vad gäller till exempel härkomst, kön och ålder. Liseberg arbetar också aktivt med att anställa personer som står långt från arbetsmarknaden. Detta görs för att öka jämlikheten på arbetsmarknaden och öka inflytandet och delaktigheten för personer som annars har svårt att nå arbetsmarknaden.

För att öka delaktighet och inflytande har Liseberg identifierat ett antal intressenter som vi för dialog med i olika former. I dialogerna fångar vi upp de olika intressenternas synpunkter på verksamheten. Intressenternas perspektiv och förväntningar är centrala för hur verksamheten bedrivs och utvecklas. Exempelvis har bolaget en samverkansgrupp bestående av representanter från funktionsrättsrörelsen som vi träffar för att fånga upp frågor och förslag som ökar parkens tillgänglighet och öka rörelsens delaktighet i verksamheten.

Trygghet och säkerhet är prioriterade frågor för bolaget. Liseberg har som ambition att vara Sveriges tryggaste nöje. Liseberg har genomfört många insatser och förebyggande åtgärder för att erbjuda ett säkert och tryggt parkbesök. Det handlar bland annat om en hög närvaro av ordningsvakter och värdar. De hanterar alltifrån bortsprungna barn och sjukdomsfall till stökiga eller överförfriskade gäster. Vi har även använt oss av civil bevakning för att hantera individer som stör eller gör besöket sämre för övriga gäster.

1.37 Got Event AB

Målet är inarbetat i bolagets verksamhetsplan och kopplar an till målområde *Rikt utbud året om* (fylld kalender och fyllda arenor), *Nöjda kunder* (besökarnas upplevelser i fokus) och *Attraktiva arenor* (trygga välkomnande mötesplatser för alla).

Got Events uppdrag enligt ägardirektivet är att erbjuda mötesplatser för alla. Det innebär att vi påverkar utbudet av upplevelser i den mån det är möjligt så att utbudet ska tilltala olika målgrupper. Bemötandefrågor är något som vi arbetar

kontinuerligt med, bland annat genom utbildning. Att vi bedriver en verksamhet som är fri från alla former av diskriminering och trakasserier är en viktig del i vårt förhållningssätt och bemötande i kundrelationer.

Kundundersökningar görs löpande på våra större evenemang där besökarens synpunkter omhändertas i verksamheten. För 2025 uppgår Nöjd Kund Index (NKI) till 90%, målet för året var >80%.

Tillsammans med arrangörer, myndigheter och andra samverkansparter har vi alltid säkra och trygga evenemang i fokus. När många människor samlas på liten yta krävs gediget säkerhetsarbete för att säkra trygga evenemang. Myndigheters regler och rekommendationer är vägledande för att utvärdera möjligheterna att förbättra vår verksamhet. NKI Säkerhet evenemang uppgick till 89%, målet för året var >80%.

1.38 Göteborg & Co AB

Såväl Kulturkalaset som Vetenskapsfestivalen har genomförts under 2025.

Vetenskapsfestivalen hade 35 000 besökare, varav 15 000 på skolprogrammet. Kulturkalaset har genomförts med ett stort antal besökare med bakgrund från hela Göteborg. En extra satsning genomfördes för unga, vilket resulterade i deltagare från alla delar av Göteborg. Evenemanget kommer fortsatt vara gratis.

Utöver Göteborgs Kulturkalas fokuserar bolaget även på andra gratis evenemang tillsammans med våra partners. Detta gäller både kulturevenemang och sportevenemang. Genom Näringslivsgruppen och samarbetet med näringslivet bidrar bolaget till aktiviteter i utsatta områden med fokus på kompetensförsörjning och inkludering. Exempel på aktiviteter är Nextars Mentorsprogram (74 unga, 51 sommarjobb), Changers Hub i Hjällbo (900 deltagare under 2025), Ung Företagsamhet "Möjliggörare" (stöd till gymnasieungdomar och lärare i UF-arbetet i 4 skolor) och Destination Invest (stötta unga entreprenörer i utsatta områden med kunskap och kapital).

1.39 Göteborgs Hamn AB

Göteborgs Hamn arbetar för mångfald och jämlikhet på vår arbetsplats.

När det gäller påverkan för stadens invånare att vara delaktiga är det svårare för oss att påverka.

Göteborgs Hamn för dialog med olika aktörer inom Staden för att se eventuellt möjligheter för vidare arbete framöver.

1.40 Gryaab AB

Nuvarande arbete

Gryaab tar emot och renar avloppsvattnet på samma sätt för alla anslutna invånare. Gryaab erbjuder studiebesök för mellanstadieelever i våra delägarkommuner. Skolorna anmäler sig till studiebesöken efter principen först till kvarn vilket får anses vara en jämlik fördelningsprocess. Bolaget erbjuder värdecheckar till delägarkommuner som ligger utanför Göteborg för att de ska ha samma

förutsättningar som eleverna i Göteborg att kunna delta på studiebesöken. Gryaab arbetar aktivt med att anpassa studiebesöken så att de ska fungera för alla.

Gryaab påverkar även måluppfyllelsen genom sin roll som arbetsgivare. Gryaab har en normkritisk kompetensbaserad anställningsprocess och arbetar aktivt med att vara en jämlik arbetsgivare. Gryaab genomför och dokumenterar arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering.

Gryaab uppmärksammande under våren 2025 West Pride-festivalen. Bolagets medarbetare kunde, i den mån det fungerade med arbetet, delta på West Pride-festivalens seminarier, föreläsningar och andra arrangemang på arbetstid.

Utveckling av målområde

Mot bakgrund av att Gryaab är ett bolag utan uppdrag eller verksamhet direkt riktat till invånare gör bolaget bedömningen att bolagets möjlighet att, utöver det som följer av bolagets ägardirektiv eller krav på bolaget utifrån befintliga styrande dokument, bidra till måluppfyllelsen är begränsad. Gryaab bedöms utifrån sin begränsade påverkan och sitt nuvarande arbete ligga på en god måluppfyllelse utan att vidta ytterligare åtgärder. Gryaab kommer fortsätta sitt nuvarande arbete på området.

1.41 Renova AB

Renovas bidrag till målet är kopplat till det vi gör inom ramen för oss som arbetsgivare.

Att skapa trygga arbetsplatser är en förutsättning för att lyckas i vårt arbete med Delaktigt förbättringsarbete (DFA). Vi mäter och följer därför upp delaktighet samt psykologisk trygghet i våra arbetsgrupper i samband med medarbetarenkäter. Vi ser ledarskapet som en viktig förutsättning att lyckas. Alla nya chefer genomgår därför samma program som befintliga chefer för en inkluderande och trygg arbetsplats.

Möjlighet till delaktighet förutsätter, förutom en trygg och tillitsfull arbetsmiljö, också att man har tillräcklig förmåga att prata och förstå svenska. Genom att anställa en egen språkpedagog bidrar vi till det. På det viset skapar vi förutsättningar för inkludering när det gäller medarbetare med svenska som andraspråk. Genom vårt arbete med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar har vi också fått en ökad förståelse för vilken stor betydelse ett tydligt och enkelt språk har för att känna sig inkluderad även för andra grupper.

1.42 GREFAB

- 1. Grefab arbetar för att så många som möjligt ska kunna förverkliga drömmen om ett upplevelserikt båtliv**
Grefabs hamnar erbjuder inbjudande, trygga och hållbara marina miljöer där alla vill vistas
Grefab erbjuder möjligheter att teckna båtplatsavtal för alla kommunmedlemmar i Ägarkommunerna Göteborg, Mölndal, Partille och Ale.
Tillgången på plats varierar mellan hamnarna och efter att först stå i kö erbjuds kunder sedan plats.
Grefab sponsrar passalen som därigenom kan erbjuda barn och unga

möjlighet att komma ut i båt. Grefab sponsrar dessutom Maritiman som kan sänka kostnaden för skolklassers besök på utställningen.

2. Delaktigheten och engagemanget hos allmänhet och kunder handlar oftast om tillgänglighet och den egna båtplatsen. Parkeringsfrågan är ständigt aktuell och en viktig möjliggörare för bolaget och kunderna. En båt är att jämföra med ett boende och ställer liknande krav på parkering och möjligheten att frakta utrustning mm till båten. Grefab bevakar platserna och kan i några hamnar upplåta parkering även för badande och andra besökare utan att det inkräktar på möjligheten för kunderna. Avfallsfrågan kräver kommunikation och möjligheter för kunder att informeras och förstå hur Grefab tillsammans med Nämnden för Kretslopp- och vatten tillsammans skapar hållbara förutsättningar för båtägare i Göteborgs hamnar.

1.43 Försäkrings AB Göta Lejon

Bolaget arbetar proaktivt inom det trygghetsskapande området bland annat genom deltagande i BID (Business improvement district) Gamlestaden och BID Tynnered samt i nätverket Säkra platser vars fokus är kunskapsspridning inom situationell brottsprevention.

Bolaget hade under våren på sin nätverksträff för förvaltningar och bolags försäkringskontakter två pass avseende kontinuitetshandling samt säkerhet i en ny tid.

Bolaget ser att även om stadens totala skadekostnad för glaskross, splitter och vandalisering minskat något så ligger det på en relativt jämn nivå över tid samt att stöld/inbrott har en sjunkande trend.

1.44 Göteborgs Stads Leasing AB

GSL agerar inte direkt mot medborgarna utan fungerar som ett stöd till samtliga verksamheter genom sitt grunduppdrag att tillgodose finansieringslösningar för fordon och lösören samt interna transporter i staden av framför allt mat till skolor och äldreomsorg samt post. GSL bidrar alltså till måluppfyllelse främst genom sitt grunduppdrag. I övrigt ska bolaget vara föredöme i jämställdhets- och mångfaldhetsarbetet.

Bolaget ska beakta de tre hållbarhetsdimensionerna (social, ekologisk och ekonomisk) i sitt ordinarie arbete.

1.45 Boplats Göteborg AB

Boplats har som mål att genomföra insatser som underlättar för de bostadssökande att ge synpunkter på förmedlingstjänsten. Just nu utvecklar Boplats möjligheter till att inhämta inspel och synpunkter från bostadssökande genom bättre enkätfunktioner i samband med moderniseringen av det nya verksamhetssystemet. Detta för att öka bostadssökandes inflytande och påverkan på webbplatsen. Under

året har enkäter om användarvänlighet skickats till hyresvärdar och bostadssökande där inkomna synpunkter omhändertas i utvecklingen av det nya verksamhetssystemet.

Boplats har under 2025 beslutat att införa krav på person- eller samordningsnummer för att kunna registrera sig i bostadskön, en förväntad effekt av åtgärden är att risken för bedrägerier minskar.

1.46 Higab

Higab inkluderar detta målarbete inom bolagets fokusområde Samhällsansvar, där initiativ för att skapa trygga, säkra och trivsamma miljöer genomförs.

Under 2025 fortsatte implementeringen av det interna stöddokumentet ”Ramverk för rummet mellan husen – hur Higab utvecklar sina utemiljöer enligt TST”. Detta är en del av fastigheternas affärsplaner och handlar om att skapa trygga, säkra och trivsamma miljöer i och kring våra fastigheter.

Som en utveckling av Higabs satsning ”Service till service” anställdes tre fastighetsvärdar i februari på tidsbegränsade anställningar om 11 månader. Syftet är att ge personer som står långt från arbetsmarknaden möjlighet till erfarenhet och ett stärkt cv. Fastighetsvärdarna utför snabba åtgärder, förebyggande insatser, sköter grönytor och gör kontrollrundor för att hålla fastigheterna rena och välskötta. Den första perioden har mottagits positivt och nästa år får tre nya personer samma möjlighet att närma sig en ordinarie anställning. Effekterna internt har varit ökad stolthet för bolagets samhällsengagemang och möjligheten att hjälpa medmänniskor. De externa effekterna förväntas bli ökad sysselsättning och stärkt innanförskap.

Under hösten 2025 arrangerades en halvdag med grundläggande HBTQI-utbildning för alla medarbetare.

Under sommaren fick allmänheten möjlighet att tycka till om de fem förslagen i arkitekttävlingen för det planerade Arenakvarteret i Evenemangsområdet, dvs de nya arenorna som ska ersätta Scandinavium och Lisebergshallen. För att nå så många som möjligt genomfördes en kampanj i digitala medier som kompletterades med skyltar i kollektivtrafiken och affischer runt om i staden. Nästan 700 personer deltog och synpunkterna blev en del av juryns underlag.

1.47 Göteborgs Stads Parkering

Bolaget har flera mål med syfte att öka bidraget till stadens mål om en trygg, säker och socialt hållbar stad. För 2025 har även KPI:er utvecklats kopplat till upplevd trygghet och säkerhet.

Bolaget arbetar systematiskt med trygghetsfrågan genom att säkerställa kvaliteten på den fysiska miljön och genom att aktivt delta i relevanta forum för trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete. Under året genomfördes bland annat en leverantörsträff med fokus på trygghet och säkerhet, vilket gav värdefull input om hur kundtryggheten ytterligare kan förstärkas.

Bolagets supportcentral stärker bevakningen av parkeringsytor dygnet runt och ökar möjligheterna att arbeta förebyggande. Trygghetskameror gör det också möjligt att tillhandahålla information som stödjer polisens arbete. Antalet

parkeringsanläggningar med trygghetskameror har ökat under året.

Perspektivet demokrati och mänskliga rättigheter hanteras bland annat genom att ställa krav i upphandlingar inom områden som antikorruption och mänskliga rättigheter, barnkonventionens krav och krav på socialt ansvarstagande.

I stora byggprojekt ställs krav inom ramen för Göteborgs Stads modell för social hänsyn. För att motverka arbetslivskriminalitet är arbetssättet Sund konkurrens en del av bolagets krav för större entreprenader.

1.48 Älvstranden Utveckling

Bolaget har möjliggjort uppstart av Kommersen på Lindholmen. Vi har också markanvisat och sålt byggrätt till Broods för uppförande av kulturhuset Sonyas på Masthuggskajen. Dessutom har vi bidragit till utvecklandet av konceptet Mötesplats och nöjesyta Vassen på Lindholmen. Stort arbete med trygghetsskapande åtgärder har genomförts så som omfattande belysningsprojekt på Götaverksområdet och Skolområdet på Lindholmen.

2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

2.1 Arkivnämnden

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

2.2 Stadsbyggnadsnämnden

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

Förvaltningen har under året genomfört ett strategiskt planeringsarbete för att ta fram strukturidéer för Hjalmar Brantingsstråket, Gullbergsvass, Almanacksstråket och Södra Änggården i syfte att bygga ihop staden och göra staden mer sammanhållen.

Förvaltningen har arbetat särskilt med områden i staden som har större socioekonomiska utmaningar, såsom Biskopsgården, Hjällbo och Hammarkulletorget, där samverkan skett med Förvaltnings AB Framtiden och utifrån deras målgrupps behov. Under året har förvaltningen prioriterat att starta detaljplaner i framförallt i nordost, men även på Hisingen. Förvaltningen har även samverkat med Förvaltnings AB Framtiden i syfte att realisera deras uppdrag med utveckling av hyresrätter.

Förvaltningen har på uppdrag av kommunfullmäktige under året uppdaterat tillgänglighetsmått för att kunna användas i stadsledningskontorets analysmodell för utsatta områden.

Förvaltningen har under året arbetat systematiskt för att öka jämlikheten i stadsutvecklingen genom att stärka kunskapsunderlag i tidiga skeden och säkerställa att sociala perspektiv får genomslag i planering och prioritering. Inom prioriteringsarbetet i Övergripande inriktning samordnad stadsutveckling (ÖISS) har en metod utvecklats för att synliggöra vilka sociala värden som nås beroende på vilka stadsutvecklingsinitiativ som prioriteras.

Förvaltningen har tagit fram nya vägledning och metodstöd för universell utformning vilket bidrar till att fler grupper kan använda och ta del av stadens miljöer på lika villkor. Genom geodata och digital tvilling i olika projekt inom tillgänglighet och universell utformning skapas även förutsättningar för jämlika miljöer, en stad för alla.

Förvaltningen arbetar med tillsyn bidrar till att skapa trygga och bra bostäder för alla invånare i Göteborg genom exempelvis tillsyn av olovliga boenden. Förvaltningens arbete med dispens från strandskydd och tillsyn över strandskyddsområden säkerställer allmänhetens tillgång till vatten och dess sociala fördelar bevaras. Till exempel genom att förelägga om att privatiserande delar som stängsel och privata bryggor ska tas bort.

2.3 Exploateringsnämnden

Inom stadsutvecklingen finns verktyg som i flera fall kan utvecklas och genom samverkan bättre synkroniseras för en ökad effekt. Exempel på verktyg är att planera för en variation i bostadsbeståndet på områdesnivå. Ett annat verktyg är att arbeta med god gestaltning av den byggda miljön som kan bidra till att knyta ihop områden men också minska segregationens negativa effekter. Det är angeläget att arbeta med gestaltungsprinciper och planbestämmelser som samtidigt ger exploateringsprojekten förutsättningar att upprätthålla en god projektekonomi.

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

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

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

2.4 Förskolenämnden

Förskolenämnden bidrar till måluppfyllelse genom att genomföra insatser för att attrahera utbildad personal till utsatta områden, säkerställa god språkkompetens hos personalen, utveckla arbetssätt för att fler barn ska gå i förskola och ökad närvaro.

Nämnden ska också motverka hedersrelaterat våld och förtryck, stärka arbetet med tidiga och förbyggande insatser tillsammans med andra aktörer samt fördela resurser utifrån barnens förutsättningar.

Förskolenämnden har beslutat om en rad insatser som förskoleförvaltningen ska genomföra för att attrahera utbildad personal till utsatta områden. Förvaltningen har startat samtliga insatser under året, bland annat pågår ett aktivt arbete med att öka andelen förskollärare i områden med sociala utmaningar, en utredning gällande särskilda anställningsvillkor har genomförts och en plan för att införa sju timmars arbetsdag på fler förskolor har tagits fram.

Det pågår även en rad insatser för att stärka personalens språkkompetens. Förvaltningen har utökat kompetensutvecklingsinsatser kopplade till språk och infört språktest vid nyrekrytering. Vidare har också personalens språkbruk i svenska inkluderats som ett kvalitetskriterium i den nya modellen för systematisk uppföljning av förskolornas kvalitet som förvaltningen tagit fram under 2025.

Under 2025 har förvaltningen undersökt möjligheter att stärka det individinriktade uppsökande arbetet och uppföljningen av de barn som inte får i förskola. En kartläggning av de barn som inte är inskrivna pågår för att öka kunskapen om var barnen är och eventuella faktorer som påverkar inskrivning.

Förskoleförvaltningen har under året också genomfört en rad insatser för att öka barns närvaro i förskolan. Det handlar bland annat om systematisk uppföljning av närvarostatistik, motiverande samtal med vårdnadshavare, informationsträffar med målgrupper samt uppdatering och översättning av informationsmaterial.

Under året har förvaltningen även sett över och vidareutvecklat arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck utifrån de rekommendationer som nämnden fått från stadsrevisionen och förvaltningen har tagit fram en plan för sitt fortsatta arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck. Förvaltningen har även genomfört en kartläggning gällande familjecentraler och tagit fram tydligare styrning gällande strukturbeloppet.

Det syns en positiv utveckling inom flera områden. Andel barn 3–5 år som är inskrivna i förskoleverksamhet har ökat från 95,3 i oktober 2024 till 95,5 i oktober 2025. Barnens närvarosnitt har ökat från 66,3 procent i december 2024 till 67,4 procent i december 2025. På stadens öppna förskolor har antalet besök ökat trots ett minskat barnafödande. Antalet besök uppgick till 178 269 under 2025, vilket är en ökning med 9 400 besök jämfört med 2024.

2.5 Grundskolenämnden

För att bidra till att bryta segregationen i Göteborg satsar grundskolenämnden på att både arbeta långsiktigt och att genomföra olika riktade insatser mot skolor i socioekonomiskt utsatta områden. I grunden ligger nämndens resursfördelningsmodell som omfördelar ekonomiska resurser utifrån en statistisk modell om elevers förutsättningar att nå målen i årskurs 9, utifrån ett antal socioekonomiska faktorer. Läsåret 2024/2025 gjorde många skolor i socioekonomiskt utsatta områden påtagliga förbättringar av kunskapsresultaten.

Bland riktade insatser finns lovskola för lågstadielever med positiva resultat där elever förbättrat sin läsförmåga i en trygg miljö. Simundervisningen har utökats i de yngre åldrarna med positiv prognos. Insatsen Skola som arena bidrar till att elever i socioekonomiskt utsatta områden får en större möjlighet att delta i fritidsaktiviteter och omfattar 25 skolor. Projektet Läsa äger som sker under sommarlovet stärker både elevernas språkutveckling och samverkan mellan skola,

fritidshem och bibliotek.

Under året har Kulturskolan genomfört ett kompensatoriskt arbete riktat mot geografiska områden där deltagandet i långa kurser historiskt sett varit lågt. Riktade insatser har exempelvis genomförts i områden som Bergsjön, Gårdsten och Lövgärdet. Där har genomförda lovaktiviteter under sommaren visat på ett stort intresse och engagemang hos barn och unga. Erfarenheterna från sommarens korta kurser och öppna verksamhet ligger nu till grund för det fortsatta arbetet.

Kontinuitet och långsiktighet är helt avgörande faktorer för att skapa ett jämlikt deltagande i Kulturskolans verksamhet över staden. Att bygga relationer och etablera verksamhet tar tid, vilket bekräftar av det långsiktiga arbete som utförts i Hammarkullen. Där har deltagandet stärkts över tid och ligger nu på en nivå som är jämförbar med deltagandet i Fiskebäck. Arbetet i Bergsjön, Gårdsten och Lövgärdet ska nu följas upp systematiskt för att säkerställa att insatserna ger önskad effekt och leder till en hållbar ökning av deltagandet på sikt.

Det har även genomförts insatser för personal i syfte att stärka språkutveckling för medarbetare inom måltid, lokalvård och vaktmästeri. Detta beskrivs även under målet om kompetensförsörjning.

Sammantaget visar arbetet att en kombination av långsiktigt arbete och riktade insatser inom undervisning, social miljö, lärarkompetens och fritidsaktiviteter har betydelse i arbetet för att bryta segregationen och utjämna skillnader mellan skolor.

2.6 Idrotts- och föreningsnämnden

I en segregerad stad som Göteborg krävs riktade insatser för att skapa jämlika förutsättningar för invånarna att ta del av anläggningar, föreningar, evenemang och fritidsmöjligheter. Förvaltningen arbetar aktivt för att ta bort hinder som begränsar göteborgarna att ha en meningsfull fritid på lika villkor. Arbetet präglas av stadens gemensamma program/planer, såsom program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa och trygghetsfrämjande och brottsförebyggande arbete.

Uppsökande och målgruppsanpassade arbetssätt för att nå grupper med låg fysisk aktivitetsnivå och stora behov av hälsofrämjande insatser har utvecklats. Avgiftsfria och lågtröskelbaserade aktiviteter sänker trösklarna till deltagande. Arbetet bygger på dialog med målgrupperna och anpassning utifrån lokala behov, i syfte att skapa långsiktigt hållbara effekter.

Tillgänglighet och inkludering på förvaltningens anläggningar är prioriterat. Tillgängliga omklädningsrum har förbättrats och ett nytt utegym etablerats på Torslandavallen. Genom samverkan med skolor, föreningar, bostadsbolag och andra samhällsaktörer har aktiviteter förlagts nära där målgrupperna bor och verkar. Inom *Skola som arena* används skolor som mötesplatser i prioriterade områden, där kostnadsfria aktiviteter genomförs i anslutning till skoldagen och i nära dialog med barn, unga och boende. Det bidrar till trygga uppväxtvillkor och stärker barns och ungas möjligheter till en meningsfull fritid. Satsningar som kostnadsfria bad, anpassade träningspass och särskilda tider för kvinnor har genomförts.

Genom samverkan med Fritidsbanken har fler invånare fått möjlighet att låna fritidsutrustning istället för att köpa, vilket är särskilt betydelsefullt vid prova-på-verksamhet. Dessa insatser bidrar till att sänka ekonomiska trösklar och öka

delaktigheten i både föreningsliv och spontanidrott. En hemställan har skickats till kommunstyrelsen om att överföra samtliga Fritidsbanker till idrotts- och föreningsnämnden, men beslut har ännu inte fattats. Parallellt pågår arbete med att etablera en ny Fritidsbank på Hisingen, med planerad uppstart våren 2026.

Genom Starkare IF har förvaltningen fortsatt arbeta för att stärka föreningslivet i områden med stora behov. Under året genomfördes drygt 200 föreningsbesök i nordöstra Göteborg, där föreningar fått stöd bland annat med stadgearbete, styrelsearbete och årsmöten. Under året lanserades även en digital föreningskatalog som gör det enklare för invånare att hitta och ta del av föreningslivet. Därutöver har förvaltningen löpande beviljat stöd till riktade satsningar med syfte att bryta segregation och stärka inkluderingen i föreningslivet. Insatserna har präglats av låg tröskel till deltagande, lokal förankring och samverkan med skolor och andra aktörer.

2.7 Inköps- och upphandlingsnämnden

Stödfunktionen för social hänsyn är ett gemensamt arbete mellan inköps- och upphandlingsförvaltningen och förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning och utgör ett viktigt verktyg i Göteborgs Stads arbete för att bryta segregationen.

Under 2025 uppgick utfallet till 85 anställningar, vilket är något lägre än den fastställda målsättningen om 100 anställningar. Därutöver genomfördes 69 insatser inom ramen för övriga värden, huvudsakligen i form av praktikplatser. När anställning inte varit möjlig har praktikinsatserna bidragit till ett stegvis närmande till arbete. För att säkerställa korrekt uppföljning redovisas individer som övergår från praktik till anställning enbart som anställningar.

Könsfördelningen bland deltagarna uppgick till 105 män och 48 kvinnor, vilket visar på en fortsatt ojämn fördelning mellan könen. Andelen arbetsökande inom stadens prioriterade målgrupper var fortsatt hög. Sju av tio deltagare tillhörde grupper såsom personer med kort utbildning, personer födda utanför Europa, personer med funktionsnedsättning samt personer över 55 år. Under året ökade även antalet långtidsarbetslösa.

Samverkan mellan stadens förvaltningar och bolag har varit en avgörande förutsättning för genomförandet. Under året noterades ett ökat behov av praktikplatser, särskilt för personer kopplade till stadens Kompetenscentra. Sammantaget visar årets resultat att stödfunktionen för social hänsyn fortsatt är ett centralt verktyg i stadens arbete för att motverka arbetslöshet och segregation.

2.8 Kommunledningen

Stadsledningskontoret har under året fortsatt arbeta med målet genom att driva, samordna och stödja stadens arbete genom fokusområdena socialt hållbar stadsplanering och bostadsförsörjning, områdessamverkan, likvärdighet i skolan, tillgång till arbete samt arbete mot diskriminering och möjligheter att mötas. Uppföljningen som presenterades för kommunstyrelsen kvartal fyra har utgått från dessa fokusområden och visar att staden har etablerat en gemensam riktning och lagt grunden för ett mer samordnat arbete. Stadsledningskontoret har regelbundet

lyft behov av och förslag på prioriteringar i dialog med stadens direktörer, bland annat via ledarforum, utökat direktörsforum för sammanhållen stadsutveckling och en direktörsgruppering för kraftsamling Nordost.

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

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

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

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

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

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

2.9 Kretslopp och vattennämnden

Kretslopp och vatten verkar för ett jämlikt samhälle där det erbjuds likvärdig tillgång till förvaltningens tjänster och service. Genom att säkerställa en god vattenförsörjning samt avfalls- och avloppshantering av god kvalitet bidrar förvaltningen till att skapa bättre livsvillkor i hela staden. Det finns en överkapacitet i stornät till flera av stadens utsatta områden och förmågan till avfallsinsamling är god.

En viktig del i att minska segregationen är att motverka exkluderande och diskriminerande strukturer. Förvaltningens arbete med detta sker främst via en jämlik rekryteringsprocess, ett systematiskt arbetsmiljöarbete och deltagande i forum som stärker kunskapen kring segregation.

Förvaltningen har även tagit emot praktikanter från både universitet och gymnasium under året. Praktikplatserna och sommarlovsjobb ger värdefull erfarenhet och bidrar till minskad segregation genom att fler får likvärdiga möjligheter till arbetslivserfarenhet.

Förvaltningen har även stärkt förmågan till god kundkommunikationen genom

flertalet insatser under året, däribland utbildningar, kundvecka och workshops.

Förvaltningen bedömer att insatserna bidrar till måluppfyllelse.

2.10 Kulturnämnden

Förvaltningen har prioriterat att öka tillgången till läsfrämjande insatser; att öka besök, utlån och nöjdhet vid bibliotek i områden med socioekonomiska utmaningar; att öka uppsökande insatser från museer och konsthall i motsvarande områden; samt att öka utbudet på fler språk.

Förvaltningen arbetar med ett flertal läsfrämjande projekt. Prioriterade målgrupper är barn och unga, seniorer, personer med annat modersmål än svenska och nationella minoriteter. Flera av insatserna sker i socioekonomiskt utsatta områden. Insatser sker exempelvis i samarbete med barnavårdscentraler, öppna förskolor och andra förvaltningar och bolag. Förvaltningen saknar i dagsläget effektmått på den läsfrämjande verksamheten. Förvaltningen ser att efterfrågan på studieplatser är högre i områden med högre trångboddhet, där beläggningen är hög.

Nämnden utökade öppettiderna på åtta bibliotek i områden med socioekonomiska utmaningar under våren. Förvaltningen bedömer att det behövs mer tid för att dra säkra slutsatser om effekterna. En första preliminär bedömning är att förändringen har haft positiva effekter. Under året registrerades 15 procent fler besök och 4 procent fler utlån än 2024 vid de åtta biblioteken. Förklaringarna bedöms främst vara de utökade öppettiderna, satsningar på programverksamheten, förändrade arbetssätt och samverkan med andra aktörer. Att besök är fler och ökar mer än utlån är förväntat och speglar invånarnas behov.

Bibliotekens användarundersökning under 2025 visade att nöjdheten var 4,4 av 5, både som helhet och i områden med socioekonomiska utmaningar. Högst betyg fick bemötande och service samt utbud och att låna. Respondenterna upplever att personalen lyssnar, hjälper till samt ger tips och vägledning på ett tillfredsställande sätt. Även möjligheten att låna böcker, särskilt via låneautomater, upplevs som enkel och smidig.

Tillgången till uppsökande insatser från museer och konsthall i områden med socioekonomiska utmaningar har både minskat och ökat. Röhsska museet har på grund av utebliven externfinansiering behövt avveckla Designklubben i Biskopsgården och samarbetet med Ryaskolan. Göteborgs Konsthall har däremot nästan fyrdubblat antalet pedagogiska aktiviteter med uppsökande arbete i Gamlestaden och angränsande områden.

Samtliga bibliotek och kulturhus har utbud på fler språk än svenska. Förvaltningen bedömer att mediebeståndet är väl balanserat. Media på minoritetsspråken finns på samtliga bibliotek. Arbetet för att öka utlåningen på andra språk än svenska sker genom aktiv förmedling, läsfrämjande insatser och fördjupade kunskaper om målgruppernas behov och förutsättningar. Flertalet aktiviteter på andra språk än svenska initierades av användare. Sådana program lockar ofta besökare från olika delar av staden.

2.11 Stadsfastighetsnämnden

Genom förvaltningens grunduppdrag - att tillhandahålla, förvalta och utveckla de verksamhetslokaler med tillhörande utemiljöer som behövs för stadens nämnder -

skapas förutsättningar att bryta segregationen. Dessa lokaler utgör möjligheter för människor att träffas över gränser då de fungerar som servicepunkter och mötesplatser i människors vardag, till exempel förskolor och skolor, vård- och omsorgsboenden samt bostäder med särskild service.

Förvaltningen har därför fokuserat på att planera underhåll och nybyggnation så att skolor och förskolors utemiljöer i socialt utsatta områden får en ökad kvalitet, men också blir väl omhändertagna. Vidare har förvaltningen fokuserat på mål och aktiviteter i *Program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa* och i *Handlingsplan för att inga områden ska vara utsatta* där bland annat planerat underhåll prioriteras.

Under året har utvecklingsinsatser genomförts inom följande områden:

- Öka kunskap och ägarskap för Göteborgs Stads program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa.
- Ökad jämlikhet genom att fortsatt prioritera underhåll i fastigheter i utsatta områden samt framtagande av tekniska och ekonomiska nyckeltal för att årligen visa på verklig samhällsnytta.
- Ökad jämlikhet genom drift- och underhållsåtgärder där socialt utsatta områden prioriteras.
- Identifierat insatser/fokusområden som behövs för att på bästa sätt bidra till jämlika livsvillkor och jämlik hälsa

2.12 Miljö- och klimatnämnden

Miljö- och klimatnämnden omsätter detta mål genom sitt arbete inom följande ansvarsområden:

Likvärdig, transparent och riskbaserad myndighetsutövning

Miljö- och klimatnämndens myndighetsutövning inom miljöbalken, livsmedels-, alkohol- och tobakslagstiftningarna värnar människors hälsa och en god miljö, likvärdigt och oavsett socioekonomisk bakgrund. Förvaltningens riskbaserade miljötillsyn utgör ett viktigt verktyg för att genomföra uppsökande tillsyn i bostadsområden med hälsoskadliga bostäder så att brister i boendemiljön blir åtgärdade.

Förvaltningen fortsätter utveckla sina processer inom kommunikation, digitalisering och informationshantering med fokus på transparens och tillgänglighet. Information, instruktioner och ansökningshandlingar utformas så att de är lätta att hitta och att förstå för alla intressenter. Inom området prövning och tillsyn inom alkohol och tobak är planen att ytterligare öka tillgängligheten för intressenter genom att ge möjlighet till fler fysiska möten under 2026.

Involvering i miljö- och klimatomställningen

Nämnden har beslutat om att tydligare informera om målen i miljö- och klimatprogrammet samt beslutat att göteborgaren nu är en prioriterad målgrupp för involvering i Göteborgs omställning till en hållbar stad. Tillsammans med förvaltningen för demokrati och medborgarservice arbetar miljöförvaltningen med åtgärder för att öka invånarnas möjligheter till involvering samt ge dem möjlighet till ökad kunskap om och förståelse för Göteborgs Stads miljö- och klimatarbete. Exempelvis har arbetet med ett nytt medborgarråd påbörjats och en kampanj riktad till Göteborgarna genomförts.

Inkluderande stadsplanering

Genom sin roll som remissinstans i stadens planprocess fokuserar miljö- och

klimatnämnden exempelvis på att säkerställa att grönytor bevaras alternativt främjas i utvecklingen av gamla och nya bostadsområden. Grönska skyddar mot värmeböljor och skyfall och ge alla invånare möjlighet till rekreation och återhämtning.

Brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete

Inom ramen för arbetet mot osund konkurrens och kriminell verksamhet samarbetar nämnden med andra myndigheter i syfte att motverka människohandel, narkotika och annan kriminalitet. Nämnden har en aktiv roll i stadens genomförande och uppföljning av följande program och planer inom det brottsförebyggande och trygghetsskapande området:

- Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program 2018–2026
- Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023–2025.
- Göteborgs Stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utveckling av parallella samhällen 2023–2026

2.13 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

Förvaltningen arbetar med integration via utbildning och arbete och bidrar därigenom till att motverka segregation.

Insatser och arbetssätt finns för att främja språkutveckling. Detta sker exempelvis genom förvaltningens samarbete med socialtjänsten med att erbjuda verksamhet utifrån olika målgruppers behov och arbetet för att nå ungdomar som av olika anledningar behöver extra stöd. Förvaltningen har även stärkt och utvecklat samverkan med relevanta parter via samverkansavtal.

Språkträning sker på öppna förskolor i socioekonomiskt utsatta områden. Detta kombinerat med karriärvägledning och arbetslivsförberedande insatser, stärker möjligheterna till integration, utbildning och arbete. Insatsen har växt till åtta geografiska platser och permanentas genom överenskommelse med Förskoleförvaltningen.

Hubbar finns på fyra olika geografiska platser för att i en närmiljö möta Göteborgaren. Arbetet fokuserar på att minska skillnader i livsvillkor mellan stadens områden. Samverkan med civilsamhälle och AB Framtiden har stärkts kring målgruppen. Under året har hubbarna haft 9 852 besök jämfört med 5 162 besök året innan.

Under året har 100 för Bergsjön startats. Projektet bygger på att kombinera utbildning, praktik och riktiga jobb möjligheter för att stärka anställningsbarheten bland invånare i området. Genom att kombinera sociala krav i offentliga upphandlingar, utbildning och rustande insatser genom förvaltningen och Familjebostäders arbete med stöd i egen regi ska projektet sysselsätta 60 Bergsjöbor inom en treårsperiod.

Arbete fortgår för att minska ojämlik tillgång till utbildning och vägledning genom förstärkta uppsökande insatser för grupper som har sämre förutsättningar att etablera sig i samhället. Riktade insatser och information om komvux som anpassad utbildning och komvux i särskilda utbildningsgrupper för personer med funktionsnedsättning och psykisk ohälsa har förstärkts.

Att AF under året kraftigt minskade antalet beslut utifrån lönestödet introduktionsjobb fick till följd att antalet personer i den typen av Göteborgsjobb minskade. Merparten har svag nivå i svenska språket, vilket innebar att detta särskilt drabbade den målgruppen under året. Mot slutet av året ses en ökning av dessa beslut igen.

Arbetet med FFIA har resulterat en ökning av antalet hushåll, från 31 procent 2024 till 38 procent 2025. Socialtjänsten bedömer vilka som ska få tillgång. Inom KC finns kapacitet att erbjuda alla barnhushåll FFIA.

Projekt Kompetens Västsverige, som pågår i tre år, syftar till att stärka samverkan mellan AF och kommuner samt öka övergången till studier och arbete för kortutbildade långtidsarbetslösa, inklusive personer med funktionsnedsättning. Staden har 200 platser. Första året har ca 100 deltagit, varav ca 50 gått vidare till studier och arbete.

2.14 Nämnden för demokrati och medborgarservice

Nämnden för demokrati och medborgarservice har i sin genomförandeplan angett att förvaltningen ska fortsätta arbetet med invånarguider, medborgarkontor, inklusive Romano Center i Väst och Teckensspråksforum, och rådgivning för att bidra till måluppfyllelse.

Insatser som står i direkt kontakt med invånare kan bidra till att bryta segregationen genom att tillgängliggöra korrekt och relevant information om samhället och Göteborgs Stads tjänster och service till stadens invånare. Insatserna kan sägas fungera som broar mellan Göteborgs Stad och invånarna, och deras verksamhet bygger på att skapa förtroende och tillit genom att erbjuda lättillgänglig information, stöd och vägledning.

Invånarguiderna har arbetat i tre stadsområden: Nordost, Sydväst och Hisingen. Invånarguiderna har haft olika typer av uppdrag, exempelvis att sprida information om sommar- och höstlovsaktiviteter, informera om framtidshubbarna, beredskapsveckan och Orange Week. Några av guiderna har också fungerat som språkstöd vid utbildningar, föräldramöten och dialoger. Invånarguiderna i Nordost har samarbetat med ett projekt som kallas Uppkopplat, som ska leda till att fler personer som söker ekonomiskt bistånd ska göra det digitalt. Guiderna har tillsammans med Uppkopplat haft workshop i syfte att lära ut e-tjänsten för återansökan.

Medborgarkontoren stärker invånarnas självständighet genom att ge stöd i digitala tjänster och samhällsinformation, exempelvis genom metoden hjälp till självhjälp – pedagogisk samhällsvägledning. Medborgarkontorens insatser är efterfrågade och verksamheten har under året fortsatt sett en ökning av antal ärenden. Romano Center i Väst arbetar särskilt för att öka delaktigheten bland romska invånare, exempelvis genom att anordna mötesplatser där stadens verksamheter möter målgruppen. Det har lett till att många romer som tidigare har saknat kontakt med kommunen nu fått tillgång till Göteborgs Stads tjänster. Teckensspråksforum möjliggör för döva invånare att delta på lika villkor genom att exempelvis erbjuda samhällsvägledning på teckenspråk.

Under året har nämnden också genomfört en förstudie om ett medborgarråd med tema segregation. Arbetet fortsätter med att nämnden i kommunfullmäktiges budget för år 2026 fått i uppdrag att i samverkan med socialförvaltningarna

genomföra ett medborgarråd med tema segregation.

Samverkan mellan civilsamhället och Göteborgs Stads förvaltningar och bolag är avgörande för att lyckas med arbetet mot segregation. I uppföljningen av Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program anges att samverkan med civilsamhället har genomförts lokalt i vissa områden – exempelvis har invånarguiderna samverkat med Biblioteksvännerna i Biskopsgården och medborgarkontoret Backa har ett samarbete med Kvinnoföreningen i Backa.

2.15 Nämnden för funktionsstöd

Segregation i Göteborg förstås som en rumslig uppdelning av grupper som blir negativ när den leder till ojämlik tillgång till resurser och försämrad social sammanhållning. Nämndens verksamheter har under året bedrivit arbete som inom nämndens ansvarsområde bidrar till att motverka segregation genom att stärka jämlik tillgång till stöd, service, boende, sysselsättning, fritid och mötesplatser för personer med funktionsnedsättning.

Nämnden har verksamheter i hela staden, vilket bidrar till att kommunal service finns tillgänglig oavsett område. Genom löpande dialog med allmännyttans bostadsbolag och samverkan med exploateringsförvaltningen och stadsfastighetsförvaltningen arbetar nämnden för att bostäder med särskild service planeras och placeras geografiskt så att de ger god tillgång till kollektivtrafik, service och samhällsresurser. Detta bidrar till att minska rumslig ojämlikhet och stärka förutsättningarna för delaktighet i samhällslivet.

Nämnden deltar i stadens övergripande samverkansarbete tillsammans med övriga välfärdsnämnder, med fokus på trygghet, folkhälsa, stadsutveckling och områdessamverkan. Arbetet sker i samverkan med civilsamhället och lokala aktörer, i syfte att stärka social sammanhållning och skapa möjligheter att mötas i olika delar av staden. Verksamheter som Dalheimers hus, aktivitetshus och samverkan med idéburna organisationer bidrar till inkluderande och tillgängliga mötesplatser.

För att främja likvärdighet i tillgången till stöd arbetar nämnden med att utveckla information om ansökan, utredning och insatser så att den blir tillgänglig för olika målgrupper. Arbetet med tillgänglig kommunikation och alternativa kommunikationsmetoder bidrar till att minska trösklar till stadens stöd- och serviceutbud.

Nämndens arbete med sysselsättning, utbildning och meningsfull vardag bidrar också till att motverka segregation. Genom daglig verksamhet, praktik och samverkan med utbildningsanordnare och arbetsliv stärks individers möjligheter till delaktighet och egen försörjning. Arbetsvägledarnas insatser bidrar till att bredda vägar till sysselsättning och minska risken för utanförskap.

Nämnden genomför även språkutvecklingsinsatser för medarbetare, vilket stärker möjligheterna till delaktighet på arbetsmarknaden.

Sammantaget bedöms nämndens arbete bidra till att motverka segregation genom att minska ojämlik tillgång till stöd och service samt genom att stärka social sammanhållning och möjligheter att delta i samhällslivet på lika villkor.

2.16 Nämnden för Intraservice

Intraservice bidrar till målet genom att förvalta och utveckla gemensamma tjänster och gemensam digital infrastruktur. Genom dessa bidrar vi till minskad administration i staden och bättre dataanalys inom stadens verksamheter. Det erbjuder även en möjlighet för förvaltningar och bolag att se visuella flöden och kopplingar inom processer och arbetsflöden men även till andra förvaltningar eller myndigheter.

Förvaltningen levererar tjänster inom visuell kommunikation och i den tekniska plattformen goteborg.se som skapar förutsättningar för göteborgarna att ta del av information om sina demokratiska rättigheter och den service och tjänster som Göteborgs Stad erbjuder utifrån ett inkluderande och normmedvetet förhållningssätt. Inom ramen för detta arbetar vi tillsammans med andra förvaltningar i att använda ett medvetet, lättillgängligt språk samt analys och bildutbud för att spegla befolkningen i Göteborg.

Intraservice bidrar även till att målet uppfylls genom att förvaltningen levererar fritt wifi utomhus i flera delar av staden och utökning av leveranser sker på uppdrag av enskilda förvaltningar. Tjänsten skapar förutsättningar för digital kommunikation för fler göteborgare och besökare.

Förvaltningen bidrar även till likabehandling och en likvärdig skolgång för stadens barn och unga genom att via tjänsten IT-arbetsplats leverera datorer och andra enheter till stadens alla elever.

Inom tjänsten Stadsnät – WAN ges tillgång till kommunikationsteknik enligt det nationella målet på 1 GB kapacitet till alla, oavsett verksamhet. Det skapar digitaliseringsmöjligheter och främjar positiva, ekonomiska, sociala och miljömässiga kopplingar mellan stadsområden enligt den nationella bredbandsstrategin.

Ytterligare områden där vi bidrar till att uppfylla målet är att bidra till Göteborgs Stads processer och systemstöd för kompetensbaserad, normkritisk rekrytering. Ett perspektiv som också är med i kommande förstudie för nytt rekryteringsverktyg. Detta kan motverka diskriminering och skapa förutsättningar för fler göteborgare som söker arbete inom Göteborgs Stad.

Fler exempel som bidrar till måluppfyllelse beskrivs under målet om att "Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet".

2.17 Socialnämnden Centrum

Under året har förvaltningens arbete bedrivits på ett sätt som bidrar till måluppfyllelse genom att utveckla tidiga och samordnade insatser. Arbetet har haft fokus på att minska social utsatthet och har genomförts i linje med stadens gemensamma verktyg för att motverka segregation: grannskaps- och områdesarbete, trygga och inkluderande mötesplatser samt systematisk användning av sociala erfarenheter i samhällsplaneringen. Genom stöd till personer med olika former av social problematik bidrar förvaltningen på individnivå till att stärka människors förutsättningar att integreras i samhället.

Förvaltningen har tagit fram lokala lägesbilder och fördjupad kunskap om invånarnas behov som gjort det möjligt att planera mer träffsäkra insatser för socialt utsatt vuxna som ofta vistas i citymiljön. Förvaltningen samordnar forum

för stadsområdessamverkan, som ger en viktig bas för att kunna säkerställa ett djupare perspektiv om invånare och platser i centrum. Genom att öka vår närvaro på fler platser i centrum och lägga större fokus på direktkontakt med invånarna har vi kunnat skapa fler möjligheter till meningsfull fritid, stärka gemenskapen och bidra till fler möten över stadsområdesgränderna. Riktade insatser har bidragit till att sänka trösklarna för deltagande och minska social utsatthet.

Ett fokus för flera verksamheter har varit att stärka individers möjlighet till meningsfull sysselsättning och att bidra till att fler ska komma ut i egen försörjning, särskilt för de med någon form av beroende eller andra komplexa såväl som för ungdomar. I samverkan med arbetsmarknads och vuxenutbildningsförvaltningen (arbvux), har nödvändiga beslut fattats för att öka likvärdigheten i de arbetsrehabiliterande insatserna i staden. Avdelningen deltar aktivt i utvecklingsarbetet och ser att detta på sikt kommer att möjliggöra för flera att komma ut i sysselsättning och på så sätt minska segregation och utanförskap. Detta är en positiv utveckling för Centrums invånare som framöver kommer att kunna ta del av fler och relevanta insatser utifrån behov.

Samverkan mellan olika aktörer har varit avgörande för att nå fler målgrupper, erbjuda variation och kvalitet i utbudet samt skapa lokalt engagemang och sammanhang för unga. Förvaltningen deltar i flera olika samverkansforum för olika målgrupper tillsammans med bland annat utbildningsförvaltningarna, polis, arbvux och civilsamhälle vilket har bidragit till gemensam kunskap. Intern samverkan har också bidragit till att förvaltningen har kunnat utveckla fler förebyggande insatser samt för att nå målgrupper med olika behov.

Målet har nära koppling till de två målen som handlar om jämlik och trygg stad samt en välfärd som möter invånarnas behov vilka också beskriver uppföljning som har bäring på målet att bryta segregationen.

2.18 Socialnämnden Hisingen

Kartläggningen inom försörjningsstöd, som görs varje år vecka 40, visar att 66% av de som uppbär försörjningsstöd har behov av en insats och 45% är i behov av parallella insatser, främst inom jobbsökaraktiviteter/praktik och arbetslivsinriktad rehabilitering. Socialförvaltningarna och Arbvux samverkar i analysen och dialog gällande behovet av insatser för målgruppen. Dialog och samverkan sker också löpande med Arbetsförmedlingen.

Genom insatsen Ung Extra har cirka 140 ungdomar fått matchningssamtal och information och 90 ungdomar har erbjudits praktikplatser. Utifrån en större andel avhopp i år och för bibehållen kontakt med arbetsgivarna gjordes nya matchningar i oktober. Rekryteringen inför 2026 har påbörjats.

Medborgardialoger för ökad delaktighet sker inom Skola som arena, Community center Brunnsbo, medborgarbudget, invånarrådet i Biskopsgården och dialoger i desinformationsarbetet. I samverkan med civilsamhället kan fler invånare nås. Det sker t ex genom att en förening håller i parallell barnaktivitet samtidigt som förvaltningen möter föräldrar/viktiga vuxna. Det pågår fortsatt utvecklingsarbete i det systematiska arbetet med delaktighet och tillit, genom bland annat medborgardialoger.

Kopplat till hemlöshetsplanen pågår löpande arbete att kartlägga och sprida information om tillgängliga stödinsatser i Göteborg till utsatta grupper. Förvaltningens specialiserade enheter för våld i nära relationer och hedersrelaterat våld ger regelbundet stöd till våldsutsatta och samarbetar med hyresvärdar för att

möjliggöra trygga bostadsbyten.

Information om att ställa sig i bostadskö sker på olika sätt. Fritidsverksamheterna har arbetat med att sprida information. Inom HVB uppdraget pågår arbetet löpande. Myndighetsutövande Barn och Unga informerar löpande unga och vårdnadshavare, fysiskt och digitalt informationsmaterial från Boplats används i det förebyggande informationsarbetet. Samtliga 17-åringar placerade i familjehem är inskrivna i bostadskö. Mottagningsenhet Vuxen informerar alla som har frågor om boende, oavsett ålder. Vid beviljad boendeinsats stöttar utförarna i bostadssökande.

Inom arbetet med jämlik hälsa har förvaltningen samordnat framtagandet av en överenskommelse mellan socialförvaltningarna, Förskoleförvaltningen och Grundskoleförvaltningen om det familjecentrerade arbetssättet (FCA). Det reglerar stadens finansiering av avtalet med VGR, och antal koordinatörer i respektive stadsområde. I förvaltningen har arbetet stärkts ytterligare genom gemensam styrning och ledning över avdelningsgränserna.

Förvaltningen har kartlagt vad som redan görs inom grunduppdraget i relation till mål och delmål inom Agenda 2030. Inga beslut om utvecklingsarbete är fattade, då en analys behöver ske om vilka delmål förvaltningen har störst möjlighet att påverka.

2.19 Socialnämnden Nordost

Boendesituation och sysselsättning

Antalet personer som är i behov av nödbiståndsboende har ökat något, men fler hushåll har fått 1a-handskontrakt. God samverkan mellan förvaltningens mottag har förkortat hushållens tid i bistånd. Insatsen Bostad först ökar i enlighet med stadens målsättningar. Allt fler klienter med en samsjuklighetsproblematik beviljas BmSS från Funktionsstödförvaltningen vilket innebär att dessa klienter får en långsiktig boendelösning utifrån deras behov.

En ny analysmodell för att dra lärdomar av tidigare vräkningar av barnfamiljer har sjuösatts. Det är för tidigt att utvärdera effekterna men på sikt väntas det leda till att förvaltningen bättre ska kunna fånga upp familjer i risk att vräkas. Under 2025 vräktes 14 barnfamiljer, men inga barn blev direkt bostadslösa som resultat av vräkningen.

Fler klienter som sökt stöd utifrån våld i nära relation har fått sina behov tillgodosedda, men något färre frågor om våld har ställts.

Fortsatt lågkonjunktur påverkar antalet hushåll som är i behov av försörjningsstöd.

Samverkan internt och externt

Den interna samverkan bedöms ha förbättrats. Den gemensamma bilden av klienternas behov är ett fortsatt område att arbeta med.

I samverkan med sjukvården finns det både positiva resultat och fortsatta utmaningar. Gränssnittsarbetet tillsammans med förvaltningen för Funktionsstöd ger resultat. Samarbetet med Stadsmissionen och AB Framtiden fortsätter genom Framtidshubbarna.

Arbetsmodellen Basen används för att nå fler vårdnadshavare som behöver stöd i ekonomi och boendefrågor. Ökad samverkan inom förvaltningen ger bättre chanser att tillgodogöra sig insatserna.

FFIA - fler föräldrar i arbete har ett högt antal deltagare i förvaltningen. Bättre

samverkan har lett till att fler skrivs in.

Ett nytt samarbete med Fryshuset har inletts, Trovärdiga budbärare, i syfte att nå unga med låg tilltro till myndigheter.

Projekt Ungdomslyftet erbjuder ungdomar i familjer som beviljats försörjningsstöd jobb och praktikplatser där de kan skapa kontakter med arbetsgivare och ges en fot in i arbetslivet.

Verksamheterna inom KAA (kommunernas aktivitetsansvar) arbetar riktat med jobbsökande, praktikplatser och samverkan för att möta fler ungdomars behov.

Skadligt bruk och beroende

ReCharge erbjuder arbete till personer som står långt ifrån den ordinarie arbetsmarknaden på grund av skadligt bruk och beroende. Projektet fortskrider enligt plan.

Ett 50-tal föräldrar har deltagit i kunskapsinsats om risker med Alkohol, narkotika, doping, tobak och spel.

Ytterligare insatser

Ambitionen att korta ledtider till egen försörjning, boende och drogfrihet påverkas av tillgången till insatser som möter behoven. Det finns ett glapp mellan efterfrågan och tillgång. Resurser behövs till de insatser som finns inom staden.

2.20 Socialnämnden Sydväst

Förvaltningen har arbetat aktivt med att sprida information om sommarlovsaktiviteter till barn och unga i kontakt med socialtjänsten, för att fler ska få en meningsfull fritid. Alla som ansöker om ekonomiskt bistånd och bedöms kunna arbeta erbjuds sysselsättning så tidigt som möjligt, utifrån individuella förutsättningar.

Under året har fokus legat på att stärka ungas möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden, särskilt de som står långt ifrån studier och arbete. Insatser som Ung extra, feriearbete och metodutveckling i samverkan med ArbVux har bidragit till förbättrad tillgänglighet och ett tydligare fokus på individer med långvarigt behov av stöd. Genom ELD-metoden får unga hjälp att sätta ord på sina kompetenser och stärka sin anställningsbarhet.

Fritidsverksamheten har utvecklat uppsökande och dialogbaserade arbetssätt för att nå unga som inte deltar i organiserad fritid. Genom samverkan med skolor, lokala unga ledare och anpassning av verksamheter har delaktigheten ökat.

Det vräkningsförebyggande arbetet har förstärkts genom bred samverkan med hyresvärdar, civilsamhälle och kommunala aktörer. Fokus har legat på tidig riskidentifiering och att tillsammans med den enskilde ta fram handlingsplaner som gör det möjligt att bo kvar.

Fritidsbanken har haft en utlåningsökning och lockat många förstagångsbesökare. Samarbetet med daglig verksamhet har utvecklats och lett till effektivare logistik, minskade transporter och bättre materialhantering. Marknadsföringskampanjer och kvalitetsförbättringar i butiken har bidragit till ökad tillgänglighet och ett mer professionellt bemötande.

Personer som under lång tid haft försörjningsstöd har fått ökad hjälp genom kartläggning och utvecklade arbetsplaner. Genom samverkan med ArbVux,

metodutveckling, Peer Support, VAMOS och sysselsättningscenter har förutsättningarna för stabilitet, arbetsförmåga mm stärkts. Förvaltningen deltar i operativa samverkansgrupper där insatsbehov kartlagts och presenterats för samordnings- och beredningsgrupp och direktörer. Samarbetet med funktionsstödsförvaltningen kring gemensamma klienter fortlöper enligt plan, med tydliga mötesstrukturer och uppföljningar.

Sysselsättningsinsatser för personer med skadligt bruk och beroende har utvecklats med fokus på struktur, individanpassning och meningsfull vardag, dock finns det fortfarande mycket kvar att göra. Samverkan, arbetsinriktade metoder och ökad systematik i uppföljning har utvecklats.

I förvaltningen har arbetet med Bostad först fortsatt utvecklas i linje med hemlöshetsplanen. Förstärkt uppsökande arbete och förbättrad samordning mellan verksamheter har skapat bättre förutsättningar. Deltagande i stadsgemensam referensgrupp, klientförberedelser och översyn av planeringsprocessen har intensifierats.

2.21 Stadsmiljönämnden

Program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa

En del i förvaltningens arbete med målet att bryta segregationen tar sin form genom arbetet med programmet för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa. Programmet har som övergripande mål att minska skillnader i livsvillkor och hälsa.

Arbetet för att minska segregationen är också nära kopplat till arbetet för att nå kommunfullmäktiges mål om att Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad, där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet. Förvaltningen arbetar aktivt med jämlikhetsfrågorna inom följande områden:

- Fördelning av medel för drift och underhåll utifrån en prioritering av utsatta områden.
- Särskilda satsningar på skötsel i Biskopsgården.
- Ökning av frekvens av ordinarie skötsel där det behövs.
- Arbete med styrning via drift och underhållsmodellen.
- "Trygg i"-arbetet.
- Gemensamt arbete med lägesbilder.
- Bemannade stadsparker.
- Lekplatser: drift, underhåll, tillgänglighet, investering i nya.
- Utomhusgym: drift, underhåll, tillgänglighet, investering i nya.
- Omhändertagna miljöer som är tillgängliga fysiskt, till exempel genom enkelt avhjälpna hinder och universell utformning.
- Investeringsplanering - målområden, urval för investeringsportföljen.
- Kvalitetsverktyg för gestaltad livsmiljö implementeras.

Förvaltningen har identifierat ett behov av att ta fram arbetssätt för att tydligare få med sociala perspektiv i planering och prioritering av drift- och underhållsätgärder, till exempel genom förenklad social konsekvensanalys och barnkonsekvensanalys.

Platssamverkan

Platssamverkan behöver kopplas tydligare till lägesbilderna inom trygghet och särskilt utsatta områden, samt till målet att minska segregationen, för att kunna bli verkningsfull. Detta kan innebära att andra områden behöver prioriteras ned vad

gäller platssamverkan, så att förvaltningen kan omhänderta de behov som initieras. En dialog har initierats inom förvaltningen och inom staden om vikten av att kunna prioritera och takta gemensamt. Ett arbete med att ta fram kriterier för gemensam prioritering kommer att påbörjas som ett utvecklingsarbete inom Trygg i-överenskommelsen mellan Göteborgs Stad och Polisområde Storgöteborg.

Feriearbete och arbetsmarknadsinsatser

Varje sommar tar stadsmiljöförvaltningen emot cirka 450 feriejobbare från årskurs 8 och 9, samt gymnasiet årskurs 1 och 2. Platserna för årskurs 8 är reserverade för ungdomar som bor i socialt utsatta områden, i syfte att motverka segregationen. Förvaltningen har också i uppdrag att tillhandahålla arbetsmarknadsinsatser. En av målgrupperna för insatsen är arbetslösa vårdnadshavare, vilket innebär att insatsen bidrar till familjens försörjning och att barnen får se sina föräldrar gå till ett arbete.

2.22 Utbildningsnämnden

Alla elever och studerande har rätt till en utbildning av hög kvalitet och skall få lika möjligheter att uppnå utbildningens mål. En fullgjord skolgång, att gå ut gymnasieskolan med examen eller en fullföljd individuell studieplan inom ett introduktionsprogram och nå en etablering på arbetsmarknaden är några av de viktigaste skyddsfaktorerna för att motverka segregation och utanförskap.

Göteborgs gymnasieskolor, anpassade gymnasieskolor, vuxenutbildning och yrkeshögskola möter en stor variation i elevers bakgrund och förutsättningar för lärande. Att öka undervisningens kvalitet och förstärka det kompensatoriska uppdraget är i fortsatt fokus på skolenheterna.

Insatser på skolenhetsnivå har bland annat handlat om att utveckla arbetet med en differentierad och anpassad undervisning, tillgängliga lärmiljöer, relationsbyggande, tidiga och kontinuerliga insatser för elever som riskerar att inte nå målen, arbetet för en ökad skolnärvaro samt det främjande och förebyggande elevhälsoarbetet. Enheterna ser indikationer på att andelen elever med psykisk ohälsa ökar vilket krävt en hög grad av samverkan mellan lärare och elevhälsosteam. Förvaltningen har också utökat med en psykologtjänst för att kunna möta det ökade behovet i verksamheten.

För introduktionsprogrammen har förvaltningen fortsatt att utveckla formerna för de individuella studieplanerna och uppföljningen av elevernas progression, överlämning mellan skolformerna samt arbetet med kartläggning, antagning och mottagande av elever, särskilt där det finns höga krav på mottagande skola att möta elevernas stödbehov. Framåt finns behov av att fortsätta utveckla utbildningarna på introduktionsprogrammen, på individ- och gruppnivå, för att kunna möta elevernas mångfacetterade behov och önskemål, samtidigt som hänsyn tas till arbetsmarknadens behov.

Utbildningsförvaltningen deltar i SKR:s projekt *Öppen förskola – tillsammans för jobb och integration* tillsammans med förskoleförvaltningen och förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning. Inom projektet bedrivs språkträning för utrikes födda kvinnor under deras föräldraledighet, i dagsläget på 8 av stadens 20 öppna förskolor. Syftet med språkträningen är att förbereda för vidare studier och/eller arbete. Projektet har medfört att förvaltningarna fått möjlighet till stöd för att utveckla arbetet med att främja kvinnors etablering.

2.23 Valnämnden

Utifrån nämndens uppdrag att genomföra val planeras valets genomförande så att alla har ska ha möjlighet att delta. Såväl geografisk som demografisk och socioekonomisk hänsyn tas i planeringen.

2.24 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

Förvaltningens insatser har under året bidragit till att stärka en mer jämlik samhällsservice genom ökad närvaro i hela Göteborg, inklusive områden med socioekonomiska utmaningar. Genom att verksamheter är förlagda i olika delar av staden har förvaltningen kunnat nå fler äldre och skapa bättre förutsättningar för likvärdig tillgång till stöd, service och aktiviteter. Detta bedöms ha haft en positiv effekt på möjligheten för äldre att ta del av stadens insatser oavsett bostadsområde vilket är en central del i arbetet med att motverka segregation.

De hälsofrämjande och förebyggande insatser som genomförts under året har lett till att fler äldre nås av information om kommunens stöd och aktiviteter. Ett tydligt resultat är den ökade användningen av mötesplatser för äldre. Efter omlokaliseringen av mötesplats från Hammarkullen till Angereds torg som är en plats med god tillgänglighet och hög genomströmning av besökare, har besöksfrekvensen ökat med cirka 300 procent. Detta visar att en mer centralt belägen mötesplats har bidragit till ökad delaktighet och minskad risk för social isolering bland äldre.

Förvaltningens riktade arbete för att nå seniorer med utländsk bakgrund har bidragit till förbättrade förutsättningar för inkludering. Genom insatser som bildstöd, lätt svenska och uppsökande verksamhet i Hjällbo och Bergsjön har verksamheten nått grupper som tidigare i begränsad utsträckning tagit del av stadens tjänster. Effekterna visar sig i form av ökad kontakt, fler möten i trygga miljöer samt stärkta relationer mellan seniorer och stadens verksamheter. Detta bedöms bidra till ökad tillit och ökad kännedom om rättigheter och möjligheter till stöd.

Under året har arbetet i Bergsjön och Hjällbo intensifierats genom deltagande i lokala nätverk, informationsinsatser och tester inom två tjänstedesignprocesser. De prövade metoderna, såsom återkommande torgaktiviteter, pop-up-insatser och riktade informationsutskick via Kivra, har genererat viss respons och bidragit till ökad synlighet för förvaltningens verksamhet i områdena. Även om effekterna ännu är begränsade visar resultaten att riktade och platsanpassade arbetsätt är nödvändiga för att nå fler seniorer i områden präglade av segregation.

Planeringen av ett nytt vård- och omsorgsboende i Hjällbo utgör ett långsiktigt strukturellt bidrag till att minska segregation. Etableringen bedöms på sikt stärka områdets attraktivitet och bidra till en mer jämlik tillgång till vård- och omsorgsinsatser samtidigt som den kan främja lokal utveckling och social sammanhållning. Sammantaget har förvaltningens insatser bidragit till positiva effekter på tillgänglighet, delaktighet och social inkludering bland äldre i prioriterade områden.

2.25 Överförmyndarnämnden arvoden

Nämnden ska enligt nämndens beslutade genomförandeplan bidra till målet om att bryta segregationen genom att säkerställa att huvudmännen får stöd i att ta tillvara sina rättigheter och sköta sin ekonomi. Detta gör nämnden genom att tillse att myndighetsutövningen är rättssäker och att beslut fattas enligt gällande lagstiftning.

Överförmyndarnämnden har även ansvar enligt lagen om god man för ensamkommande barn att tillse att de ensamkommande barnen får en god man. Ställföreträdarna ska säkerställa att barnen får sina rättigheter tillgodosedda, vilket bidrar till en minskad segregation.

En annan viktig och effektiv insats för att bryta segregationen är att tillgängliggöra korrekt och relevant information till personer som behöver stöd för att tillvarata sina rättigheter. Utveckling har skett av verksamhetens kommunikationsmaterial för att säkerställa att den information som lämnas ut är enkel och begriplig för olika målgrupper.

2.26 Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)

Stadshus har inte särskilt planerat för att omsätta målet i praktisk handling eftersom bolagets uppdrag enligt ägardirektiv ger liten möjlighet att bidra väsentligt till måluppfyllnad. Utvecklingen för målet i relation till styrelsens uppdrag är därför inte relevant att mäta. Genom bolagets uppdrag i ägardirektiv och riktlinjer för ägarstyrning bidrar Stadshus genom sin verksamhet indirekt till måluppfyllelse genom strategisk samordning inom Stadshuskoncernen, ägarstöd och samt arbete med löpande uppföljning och rapportering jämte stöd till kommunstyrelsen i dess uppsiktsplikt. Under året har inga särskilda aktiviteter genomförts som direkt kan kopplas till målet.

2.27 Göteborg Energi AB

Göteborg Energi är en arbetsgivare för alla, och har ett koncernövergripande systematiskt arbete med aktiva åtgärder för att vara en inkluderande arbetsplats. Under året har vi som exempel samarbetat med Stadsmissionen, Hammarkullekarnevalen och Angeredsutmaningen.

2.28 Förvaltnings AB Framtiden

Arbetet med målet sker främst genom de insatser som genomförs inom ramen för strategin för utvecklingsområden - arbetet med att inget av stadens områden ska finnas med på polisens lista över särskilt utsatta och utsatta områden. I juni 2025 beslutade styrelsen för Förvaltnings AB Framtiden om en uppdaterad version av strategin som beskriver inriktningen för åren 2025–2030. Arbetet med strategin

bedrivs utifrån fyra delstrategier och till varje delstrategi kopplas specifika insatser. Insatserna syftar till att stärka trygghet, socioekonomi, stadsutveckling och grannskap i områdena. Inför perioden 2026-2030 har strategin också kompletterats med ett särskilt fokus på stärkta grannskap genom insatsen boendemobilisering samt med insatsen platsutveckling.

Den uppdaterade versionen av strategin innebär i korthet att de insatser som pågått under åren 2020–2025 fortsätter som innan, men i den nya versionen har delstrategin *grannskap* med den nya insatsen *boendemobilisering* adderats. Utöver det har delstrategin stadsutveckling kompletterats med en ny insats kallad *platsutveckling*. Platsutveckling handlar om att utveckla våra områden till platser som är attraktiva och är en del av vår strategi för att utveckla torgen i utvecklingsområdena. Torgstrategin beslutades av Förvaltnings AB Framtidens styrelse i början av år 2025 och under året har så kallade *torgsprintar* - ett koncerngemensamt verktyg för att konkretisera och tidsätta insatser - tagits fram för de prioriterade torgområdena.

Under hösten 2025 genomfördes koncernens senaste hyresgästenkät. Den upplevda tryggheten fortsätter att vara högre i koncernens utvecklingsområden än i koncernen som helhet. Kundbetygen är fortsatt goda med särskilt positiv utveckling i Bergsjön i år. Generellt har också attraktiviteten i de sex utvecklingsområdena ökat med 2,2 procent jämfört föregående år.

Varje år släpper koncernen en lägesbild med en bedömning av utvecklingsområdenas förutsättningar att nå målet om att inte vara särskilt utsatta respektive utsatta till år 2030 respektive 2035. Årets lägesbild visar att förutsättningarna för att området inte ska vara särskilt utsatt år 2030, bedöms som goda för Biskopsgården, Bergsjön, Hjällbo, Lövgärdet och Tynnered, och som medel för Hammarkullen. Jämfört med 2024 års lägesbild innebär årets en något mer positiv bedömning för Hammarkullen. I linje med kommunfullmäktiges ambitioner om inga utsatta områden i Göteborg till år 2035, har även en sådan kompletterande bedömning gjorts i årets lägesbild. Förutsättningarna att koncernens utvecklingsområden inte ska vara utsatta år 2035, bedöms som goda för Biskopsgården, Bergsjön, Hjällbo, Lövgärdet och Tynnered, och som medel för Hammarkullen.

I slutet av 2025 tecknades ett fjärde handslag för utveckling av Hammarkullen.

2.29 Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB

Bolaget har inte arbetat med denna fråga.

2.30 Göteborgs Spårvägar AB

Ej tillämplig.

2.31 GS Buss AB

Bolaget har inte arbetat med denna fråga.

2.32 GS Trafikantservice AB

Bolaget har inte arbetat med denna fråga.

2.33 Business Region Göteborg AB

Det är svårt att bedöma bolagets bidrag till det övergripande målet om att bryta segregationen.

Utifrån BRG:s specifika verksamhet har målet omsatts i praktisk handling främst inom samverkan med Handslag för framtiden i utsatta områden. BRG skapar förutsättningar för näringslivet att växa och skapa jobbtillfällen vilket ger ekonomiska möjligheter och kan främja inkludering även för de som står långt i från arbetsmarknaden. Särskilda satsningar som görs omfattar nätverk som stödjer entreprenörer där rådgivning och kompetensutveckling sker till de som vill driva och starta företag. Fler etableringar och utveckling av befintligt näringsliv bidrar med nya jobb. Trygghetsskapande insatser tillsammans med näringslivet stöttar extra i våra utsatta områden genom handslagen. Ett nytt handslag har invigts i Hammarkullen.

Näringslivsutveckling kan indirekt bidra till målet då segregationen kan antas minska när företag kan etablera sig i och rekrytera människor från hela Göteborg och Göteborgsregionen.

Det finns många aktiviteter på verksamhetsnivå som bidrar till att kompensera för segregationens negativa effekter och det pågår en mängd goda initiativ. Ökad sysselsättning kan bidra till minskad segregation genom att fler människor får möjlighet att arbeta och integreras ekonomiskt och socialt. Jobb leder till ökad ekonomisk stabilitet, bättre språkkunskaper och sociala kontakter vilket leder till ett större sammanhang i samhället och minskar socioekonomiska klyftor. Se övriga målområden.

2.34 Göteborg & Co (Klusterkoncernen)

Inom klustret arbetar man för att skapa upplevelser och mötesplatser för breda målgrupper. Göteborgs Stadsteater AB bidrar till målet genom nära samverkan och samarbete med flertalet skolor i olika delar i staden. Backa Teater når barn och

unga i alla stadsområden och har en väl inarbetad bidragande strategi när det kommer till att möta varandra genom teaterns uppsättningar. Genom att erbjuda fribiljetter till teaterns repetitioner till särskilda grupper och initiativet att låna teaterkort via bibliotek bidrar verksamheten ytterligare till målet. Bolaget arbetar för att stärka arbetet med att främja mångfalden på, framför och bakom scenen samt öka tillgängligheten till verksamheternas byggnader och lokaler för att tillgängliggöra husen för fler besökare, kulturutövare och föreningar.

Genom samverkan med arrangörer och andra parter arbetar Got Event för att evenemang ska kunna användas som förändringsmotor för hållbar utveckling och möjliggöra för ny publik att besöka arenorna. Under sommaren har ca 100 feriearbetare arbetat på arenorna där rekrytering skett från olika delar av Göteborg. Under året har även ett pilotprojekt genomförts med prao under två veckor för elever från enbart Nordöstra Göteborg. Liseberg arbetar också aktivt med att anställa personer som står långt från arbetsmarknaden. Detta görs för att bryta utanförskapet och öka inflytandet och delaktigheten för personer som annars har svårt att nå arbetsmarknaden.

Liseberg samarbetar med flera olika organisationer när det gäller sociala stödinsatser. Det huvudsakliga syftet är att erbjuda parkbesök till personer som utan Lisebergs bidrag inte kan ta del av parkens olika upplevelser. För de som tar del av stödinsatserna innebär det en möjlighet att uppleva glädje och gemenskap, som annars inte hade varit möjligt. Det bidrar också till att minska känslor av utanförskap och isolering.

Göteborg & Co gör satsningar på välkomnande mötesplatser samt kostnadsfria evenemang som främjar rörelse och samhörighet i staden. Under 2025 har konkreta aktiviteter genomförts i samband med Göteborgs Kulturkalas med avsikten att få medborgare från hela Göteborg att träffas och ha roligt tillsammans. Aktiviteterna har genomförts av Göteborg & Co i samarbete med näringsliv, föreningsliv och stadens akademier. Genom samverkan via Näringslivsgruppen genomförs flera satsningar med fokus på inkludering, bryta segregationen och ge framtidstro åt barn och unga.

2.35 Göteborgs Stadsteater AB

Nyttillträdd VD, Frida Edman, har i sitt linjetal understrukt vikten av att arbeta med mångfald. Något bolaget framåt kommer förstärka i sin plan för likabehandling. Göteborgs Stadsteater AB bidrar i arbetet med att bryta segregationen i Göteborg genom nära samverkan och samarbete med flertalet skolor i olika delar i staden, Backa Teater når barn och unga i alla stadsområden och har en väl inarbetad bidragande strategi när det kommer till att möta varandra både fysiskt på teatern och genom teaterns uppsättningar. Göteborgs Stadsteater har sedan 2013 ett etablerat samarbete med Östra Göteborg, Biskopsgården och Tynnered. Genom att erbjuda fribiljetter till teaterns repetitioner till särskilda grupper bidrar verksamheten till att segregationen bryts. Initiativet att låna ett teaterkort är nu även förankrat med flera bibliotek vilket också bidrar till att segregationen bryts. Bolaget bör stärka arbetet med att främja mångfalden på, framför och bakom scenen. Det är även viktigt att bolaget fortsätter att öka tillgängligheten till verksamheternas byggnader och lokaler för att tillgängliggöra husen för fler besökare, kulturutövare och föreningar.

2.36 Liseberg AB

På personalområdet strävar bolaget efter att sammansättningen bland den anställda personalen ska spegla samhället i stort vad gäller till exempel härkomst, kön och ålder. Liseberg arbetar också aktivt med att anställa personer som står långt från arbetsmarknaden. Detta görs för att bryta utanförskapet och öka inflytandet och delaktigheten för personer som annars har svårt att nå arbetsmarknaden.

Liseberg samarbetar med flera olika organisationer när det gäller sociala stödinsatser. Det huvudsakliga syftet är att erbjuda parkbesök till personer som utan Lisebergs bidrag inte kan ta del av parkens olika upplevelser. Främst handlar det om barn, familjer och andra med ekonomiskt, hälsomässigt eller socialt svåra omständigheter. Bland annat har bolaget sedan flera år ett samarbete med socialförvaltningarna i Göteborgs stad som innebär att personer eller familjer som står på långvarigt försörjningsstöd erbjuds entré och åkpass till Liseberg.

De sociala stödinsatser som Liseberg erbjuder har en rad positiva effekter. För de som tar del av stödinsatserna innebär det en möjlighet att uppleva glädje och gemenskap, som annars inte hade varit möjligt. Det bidrar också till att minska känslor av utanförskap och isolering.

2.37 Got Event AB

Målet är inarbetat i bolagets verksamhetsplan och kopplar an till målområde *Rikt utbud åter om* (fylld kalender och fyllda arenor).

Got Events uppdrag enligt ägardirektivet är att erbjuda mötesplatser för alla. Det innebär att vi påverkar utbudet av upplevelser i den mån det är möjligt så att utbudet ska tilltala olika målgrupper. Genom samverkan med arrangörer och andra parter kan evenemangen användas som förändringsmotor för hållbar utveckling och möjliggöra för ny publik att besöka evenemangen på arenorna.

Under sommaren har 120 feriearbetare arbetat på arenorna där rekrytering skett från olika delar av Göteborg. Under året har även ett pilotprojekt genomförts med grupprao under två veckor för elever från enbart Nordöstra Göteborg.

2.38 Göteborg & Co AB

Arbetet med att bryta segregationen fortsätter. Under 2025 har konkreta aktiviteter genomförts i samband med Göteborgs Kulturkalas med avsikten att få medborgare från hela Göteborg att träffas och ha roligt tillsammans. Aktiviteterna har genomförts av Göteborg & Co i samarbete med näringsliv, föreningsliv och stadens akademier. Bolagets samarbete med Näringslivsgruppen gällande satsningar för unga göteborgare fortsätter och mätningar visar att de är framgångsrika.

Göteborgskalaset 2026 (tidigare Kulturkalaset) kommer att kunna genomföras med en utökad budget, vilket skapar än fler möjligheter för att locka göteborgarna att träffas i större utsträckning. Att evenemanget är gratis för alla är en bidragande faktor till att så många väljer att delta. Bolaget är även drivande i så kallade "handslag" tillsammans med exempelvis BRG, Framtiden, Astra Zeneca och Skanska med flera när det gäller aktiviteter i Hammarkullen. Bolaget ser fram emot ett positivt resultat av denna verksamhet under 2026.

2.39 Göteborgs Hamn AB

Göteborgs Hamn är partner till Räddningsmissionen i Göteborg. Räddningsmissionen vill bidra till att skapa en stad som håller ihop och där ingen människa lämnas utanför. För att bekämpa social utsatthet jobbar Räddningsmissionen med både akuta, långsiktiga och förebyggande insatser. Alla medarbetare på Göteborgs Hamn har förmånen att vara företagsvolontär under åtta timmar under ett år hos utvalda organisationer. En av dessa är just Räddningsmissionen där möjligheten finns att jobba i deras frukostcafé. En uppskattad insats både för gästerna och för oss som arbetar i hamnen.

Varje sommar sponsrar Göteborgs Hamn, och är delaktiga i projektet Ungdom & Segling där barn från Gårdsten ges möjlighet att delta på seglarskola och läge. Det är ett samarbete med Gårdstensbostäder. I samband med detta arrangeras även simskola för de barn som inte kan simma. Projektet bidrar också till att barnen får kompisar i andra stadsdelar, vilket även gör det till ett integrationsprojekt, även om det inte kallas för det.

Under hösten 2025 bjöd vi in barn och ungdomar (bland annat från utsatta områden) att gå på Göteborgs Operan.

2.40 Gryaab AB

Nuvarande arbete

Gryaab påverkar måluppfyllelsen genom sin roll som arbetsgivare. Rekryteringsprocessen på Gryaab utgår från ett professionellt, normkritiskt och kompetensbaserat förhållningssätt, med syfte att ingen sökande ska bli exkluderad eller diskriminerad. HR arbetar aktivt med att öka kunskapen och medvetenheten hos alla chefer kring vilka val som görs i en rekryteringsprocess vilket minskar risken att göra urval på fel grunder.

Under våren 2025 gick HR och alla chefer en utbildning i normkritisk kompetensbaserad rekrytering.

Utveckling av målområde

Gryaab bedöms utifrån sin begränsade påverkan och sitt nuvarande arbete ligga på en god måluppfyllelse utan att vidta ytterligare åtgärder. Gryaab kommer fortsätta sitt nuvarande arbete på området.

2.41 Renova AB

Renovas bidrag till målet är kopplat till det vi gör inom ramen för oss som arbetsgivare.

Renova anställde under förra året en språkpedagog som undervisar våra medarbetare i svenska för att de ska nå upp till önskad språknivå. Detta för att minska risken för olyckor och för att öka inkluderingen på arbetsplatsen. Utöver undervisningen är uppdraget att bidra till att Renova blir en språkutvecklande arbetsplats vilket innebär att chefer och kollegor har kunskap och förståelse för språkutveckling. Renovas språkpedagog har därför utbildats i

språkombudsutbildare och arbetet med att ta fram en strategi för språkutvecklande arbete pågår.

Renovas likabehandlingsarbete inriktas i stor utsträckning på arbete med normer med olika fokus olika år. Under 2025 var vårt fokusområde funktionsnedsättning inklusive neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och psykisk ohälsa och året dessförinnan etnicitet och hudfärg. Förståelse för vad det innebär att höra till normen och inte ger effekter även inom andra områden än det aktuella fokusområdet. Intresset för att delta i likabehandlingsarbetet har ökat.

2.42 GREFAB

1. **Grefab arbetar för att så många som möjligt ska kunna förverkliga drömmen om ett upplevelserikt båtliv**
Grefabs hamnar erbjuder inbjudande, trygga och hållbara marina miljöer där alla vill vistas
2. Grefab investerar i sina anläggningar i syfte att tillgängliggöra och säkra alla delar i hamnarna. Bryggorna görs bredare och logistiken i hamnen diskuteras så att inte säkerheten äventyras.
Anläggningarna välkomnar besökare med och utan båt och hoppas med detta skapa intresse för ett framtida båtliv.
2024 invigdes en flytbrygga i Hinsholmskilen. Hinsholmskilen har upplåtits för besöksparkering till Saltholmen.

2.43 Försäkrings AB Göta Lejon

Bolaget bedriver ett proaktivt arbete i syfte att minska skadorna i stadens alla områden och på detta sätt kunna bidra till målet att minska segregationen.

Vidare så översätter bolaget information om stadens barn- och elevolycksfallsförsäkring även till engelska för att informera alla barn och vårdnadshavare om möjligheten till ett bra grundskydd vid olycksfall.

2.44 Göteborgs Stads Leasing AB

GSL är en integrationsarbetsplats vilket bidrar till att bryta segregation genom att möjliggöra för fler att få arbete vilket är en av faktorerna för minskad segregation. Det är viktigt att GSL också skapar goda förutsättningar att utföra sitt arbete, av den anledningen fortsätter bolaget satsningen på språkhöjande utbildning i svenska.

2.45 Boplats Göteborg AB

Förslaget om utökad gratisperiod för unga 17-21 år har godkänts i kommunfullmäktige och kommer att börja gälla den 1 januari 2026. Boplats kommer att ta fram en rapport som visar på effekter av införandet som årligen kommer att avrapporteras till styrelsen.

Genom en utökad gratisperiod från dagens 17-18 år till 17-21 år, bedömer Boplats att fler unga i framförallt utsatta områden har möjlighet att stå kvar i bostadskön och samla ködagar. Detta leder till enklare inträde på bostadsmarknaden med fler valmöjligheter till vart man bosätter sig.

2.46 Higab

Higab inkluderar detta målarbete i det operativa arbetet inom exempelvis inköp, förvaltning och social hållbarhet.

Bolagets arbete med att handla upp entreprenör i linje med förvaltningen Inköp och upphandlings program för social hänsyn fortgår, där bolaget premierar dem som väljer att skapa arbetstillfällen eller praktikplatser för personer som står långt från arbetsmarknaden.

Även det interna projektet Service-till-service, med syftet att hjälpa personer som av olika skäl haft svårt att få ett arbete, fortgår. Effekterna för båda initiativen internt är ökad stolthet för bolagets samhällsengagemang och möjligheten att hjälpa medmänniskor. De externa effekterna förväntas vara ökad sysselsättning och stärkt innanförskap.

2.47 Göteborgs Stads Parkering

Bolaget har under 2025 haft ett mål med syfte att öka bolagets bidrag till socialt hållbar stad med minskad segregation. Under första halvåret involverades bolagets medarbetare för att ta fram förslag på insatser som bolaget kan genomföra. Under hösten har beslut fattats om vilka insatser som ska prioriteras och hur dessa ska genomföras. Bolaget har även tagit fram en åtgärdsplan för ökad tillgänglighet i parkeringshus för personer med nedsatt rörelse- och orienteringsförmåga.

2.48 Älvstranden Utveckling

Bolaget strävar efter att möjliggöra såväl hyresrätter som bostadsrätter i våra markutvecklingsområden, exempelvis inom Inre Frihamnen och Masthuggsområdet. De områden vi planerar gör vi inkluderande och tillgängliga för alla i staden t ex genom att skapa torg, parker, platser och kajområden för alla.

3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

3.1 Arkivnämnden

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

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

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

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

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

3.2 Stadsbyggnadsnämnden

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

Att attrahera, rekrytera, bibehålla och utveckla medarbetare är en prioriterad fråga i förvaltningens kompetensförsörjningsarbete. Därför har förvaltningen tagit fram en strategisk kompetensförsörjningsplan som ligger i linje med Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026. En av effekterna med den strategiska planen är att förvaltningen identifierat konkreta åtgärder för att säkra att rätt kompetens och resurser kan rekryteras eller behållas. Åtgärderna är bland annat intern

kompetensutveckling, ökat fokus på rekrytering och marknadsföring samt aktivt deltagande på arbetsmarknadsföreläsningar.

Under året har förvaltningen kartlagt aktuella och framtida kompetensförsörjningsutmaningar. Kartläggningen visar på svårigheter att kompetensförsörja inom några specifika yrkesgrupper såsom geotekniker och seniora projektledare inom detaljplan. Förvaltningen arbetar aktivt med att lösa utmaningarna. Det sker bland annat genom omfördelning av arbetsuppgifter och omprioritering av befintliga interna personalresurser. Förvaltningen bemannar även med konsulter för att avlasta enklare arbetsuppgifter eller specifika kompetensområden. Kompetensutvecklande insatser och utbildningar genomförs för att möta behovet av exempelvis ökad projektledarkompetens inom mer komplexa stadsutvecklingsprojekt. Förvaltningen arbetar också med partnerskap kopplat till rekryteringsfirmor och searchuppdrag för att hitta kompetensen på arbetsmarknaden.

Förvaltningen har även sett över lönestrukturer för vissa marknadsutsatta yrkesgrupper för att säkerställa att arbetsgivaren upplevs konkurrenskraftig när det kommer till anställningserbjudande.

Förvaltningen har integrerat kompetensförsörjning i planeringsprocessen för att skapa förutsättningar för en övergripande bild av förvaltningens samlade kompetensförsörjnings- och rekryteringsbehov inför kommande år.

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

3.3 Exploateringsnämnden

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

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

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

Förvaltningen har även tagit emot praktikanter samt samarbetat med högskolor som en del i den långsiktiga kompetensförsörjningen.

Ett exempel på ett ganska nyligen påbörjat kompetensutvecklingsinitiativ är att systematiskt arbeta tillsammans med andra förvaltningar inom stadsutveckling. Ett exempel är att mer systematiskt utveckla ett mentorskap mellan ny och mer erfaren kompetens.

Vi har nu en utvecklad dialog såväl internt som förvaltningsövergripande om kompetensförsörjningen

3.4 Förskolenämnden

Förskolenämnden omhändertar målet genom nämndens inriktningar om att vara en attraktiv arbetsgivare, prioritera förbättringar av arbetsmiljön, rekrytera utbildad personal utifrån målbilden om 50 procent förskollärare och 50 procent barnskötare, samt att vikariebehovet i högre utsträckning ska täckas av tillsvidareanställd personal.

Förvaltningens arbetsmiljöarbete fokuserar på att tidigt identifiera risker, stärka friskfaktorer och bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Genom strategin för en hållbar arbetsmiljö och minskad sjukfrånvaro 2024–2026, med arbetssättet riktat stöd, har HR fokuserat på stöd där behoven är som störst. Detta har bidragit till att den totala sjukfrånvaron har minskat från 10,8 procent 2024 till 10,2 procent 2025. Vidare visar resultaten från medarbetarenkäten på positiva resultat. Förvaltningen når målvärdena för arbetsbelastning (målvärde 61, resultat 65) samt för HME ledarskap (målvärde 78, resultat 79).

Andelen utbildad personal har ökat jämfört med föregående år, från 89,8 procent i oktober 2024 till 93,8 procent i oktober 2025. Andelen förskollärare har ökat från 37,7 till 38,2 procent och andelen barnskötare från 52,1 procent till 55,6 procent. Förvaltningen arbetar systematiskt med att höja kompetensen i hela organisationen.

Förvaltningen har under året arbetat vidare utifrån kompetensförsörjningsplanen, där arbetet drivs utifrån åtta strategier för att möta verksamhetens nuvarande och framtida utmaningar. Strategierna syftar till att långsiktigt säkra rätt kompetens och skapa hållbara förutsättningar för verksamheten. Med utgångspunkt i planen har flera insatser genomförts, bland annat språkhöjande insatser i svenska, validerings- och specialistutbildningar för barnskötare, ledarskapsutbildningar för förskollärare samt mentorsprogram för barnskötare och förskollärare i höindexområden.

Vidare har förvaltningen genomfört insatser för att förbättra chefers organisatoriska förutsättningar och stärka ledarskapet. Målsättningen är att långsiktigt minska antalet medarbetare per chef utifrån verksamhetens behov för att möjliggöra ett nära ledarskap. Som ett led i detta har förvaltningen under 2025 utökat organisationen med åtta nya första linjens chefstjänster.

Förvaltningen erbjuder olika former av praktik och arbetslivsnära insatser riktade till personer utanför organisationen, vilket bidrar till kompetensförsörjning och lärande i arbetslivet. Antalet fyllda platser har minskat något under året, vilket beror på ett lägre söktryck.

Under året har förvaltningen etablerat bemanningsenheter med tillsvidareanställd personal. Enheterna omfattar 143 medarbetare som används flexibelt utifrån behov. Arbetet fortsätter under 2026 med målsättningen att i högre utsträckning täcka vikariebehovet med tillsvidareanställd personal.

3.5 Grundskolenämnden

En god och jämlik kompetensförsörjning är centralt för att segregationen i staden ska brytas. Omvärldsfaktorer som kraftigt minskade elevkullar och fler mottagna elever inom den anpassade grundskolan har på olika sätt påverkat förvaltningens

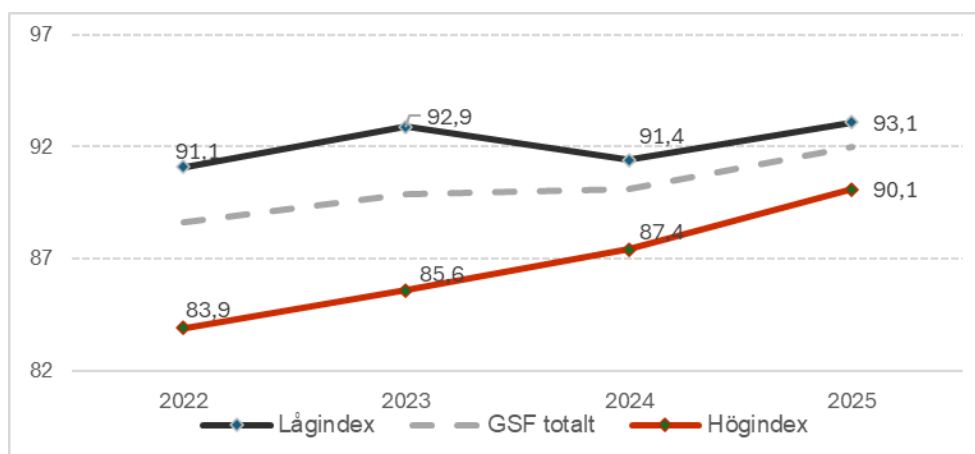
möjligheter att klara kompetensförsörjningen.

Tidigare samarbete med Göteborgs Universitet har fortsatt och utgör en viktig hörnsten för förvaltningens strategier för att stärka kompetensförsörjningen. Under året har fler så kallade övningsskolor inrättats för att stärka kvaliteten i studenternas utbildning och antalet utbildade handledare har ökat markant. Förvaltningen har avtal med ytterligare tre lärosäten för mottagande av lärarstudenter. Ett gemensamt introduktionsår för nyexaminerade lärare bidrar till att andelen legitimerade lärare har ökat och att skillnaden i andelen legitimerade mellan låg- och högindexskolor fortsatt att minska. Dock kvarstår en brist främst gällande vissa ämneslärare som till exempel moderna språk och NO.

Under året har låg- och mellanstadielärare haft möjlighet att på arbetstid läsa in behörighet i Svenska som andraspråk för att möta efterfrågan i verksamheten. Bristen på lärare i fritidshem har minskat främst på grund av förvaltningens mångåriga satsning att erbjuda skickliga och erfarna fritidsledare att utbilda sig till lärare i fritidshem.

Grafen nedan beskriver andelen månadsanställda legitimerade lärare per oktober 2025. Avser lärare i både grundskola och anpassad grundskola.

Andel legitimerade lärare per låg och högindexskolor



Behovet av medarbetare med olika utbildningar och kompetens inom den anpassade grundskolan har på grund av kraftig expansion och skärpta behörighetskrav ökat. Förvaltningen stödjer sedan flera år medarbetare att utbilda sig till speciallärare med specialisering intellektuell funktionsnedsättning, dock överstiger behovet vad som är möjligt att rekrytera eller internutbilda. Befattningen skolstödspedagog har inrättats som ett komplement till lärare och elevassistenter. Förvaltningen samverkar med GR och branschrådet för relevanta gymnasieprogram för att stärka kompetens och förutsättningar för elevassistenter.

Under året har verksamheterna måltid, lokalvård och vaktmästeri, MLV stärkt medarbetare genom språkutvecklande arbetssätt via deltagande i utbildning, språkambassadörer och införandet av en språkapp för träning av yrkessvenska.

De minskade elevkullarna medför att verksamheterna måltid, lokalvård och vaktmästeri, MLV och central förvaltning behöver anpassas utifrån förändrade förutsättningar.

Sammantaget bedömer nämnden att insatser och effekter inom kompetensområdet tyder på en positiv utveckling under 2025.

3.6 Idrotts- och föreningsnämnden

Bedömningen är att kompetensförsörjningen är stabil i dagsläget utan några större utmaningar, med låg personalomsättning, få vakanser och stort ett antal sökanden till utlysta tjänster. Dock ser vi en större utmaning utifrån kommande års utveckling av nya badanläggningar och utökade uppdrag inom badverksamheten. Vi ser ett stort intresse, men bristande initial kompetens. Därför betraktas kompetensförsörjningen som en viktig strategisk fråga för att säkerställa personalförsörjningen inför framtiden, leverans inom uppdraget samt fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare. Förvaltningen har under året fortsatt att arbeta mot de mål som är framtagna i den lokala kompetensförsörjningsplanen, här ingår också att ta fram utbildningssatsningar för att möta kunskapskraven i våra verksamheter.

Tillvarata och attrahera kompetens

Förvaltningen har under året fortsatt att erbjuda praktikplatser, feriearbetare och arbetsmarknadsinsatser för att attrahera och möta framtidens medarbetare. För att stärka arbetsgivarvarumärket deltog förvaltningen på mässan *Kunskap & Framtid*. Förvaltningen har sett över den interna rekryteringsprocessen för att säkerställa en kvalitativ process med fokus på kompetensbaserad rekrytering.

Utveckla kompetens inom organisationen

Under året har förvaltningen fortsatt arbetet med att identifiera framtida ledare till chefsprogrammet morgondagens chef. Samtidigt har en översyn av chefsintroduktion och utvecklingstrappa påbörjats och kommer fortlöpa under 2026. Chefoskopet genomfördes 2024 och en handlingsplan implementerades 2025. Arbetet med att verkställa planen har nu startat. Förvaltningen fortsätter att utveckla det gemensamma ledarskapet för att stärka chefers förutsättningar och bidra till ett hållbart ledarskap.

Hållbart arbetsliv

Arbetsmiljöarbetet syftar till att förebygga ohälsa, minska sjukskrivningar och höja kvaliteten i verksamheten. Under 2025 har förvaltningen utvecklat SAM-processen genom att ta fram ett SAM-årshjul som tydliggör det systematiska arbetsmiljöarbetet. Årshjulet infördes under hösten och kommer att fortsätta att arbetas med under 2026. I arbetsmiljöplanen har förvaltningen infört ett stycke gällande friskfaktorer, med syfte att förtydliga och aktivt arbeta med friskfaktorer och målet att öka frisknärvaron.

Konkurrenskraftiga arbetsvillkor

Förvaltningen arbetar löpande med lönebildning och löneöversyn. Ett förtydligande av arbetssättet vid nylönesättning i samband med rekrytering har införts. Den årliga lönekartläggningen har presenterats för alla chefer. Under hösten har samtliga chefer genomgått en utbildning i lönebildning och löneöversyn, med syfte att stärka chefernas roll i löneprocessen.

3.7 Inköps- och upphandlingsnämnden

Internt arbetar förvaltningen med aktiviteter för att attrahera och rekrytera. Under 2025 har förvaltningen haft ett stort tryck i rekrytering bland annat utifrån förstärkt

uppdrag om att utveckla arbetet mot välfärdsbrott. Vid rekrytering upplevs en viss utmaning i att få sökande med rätt kompetens och där stadens lönenivåer kan matcha den sökandes krav.

Under hösten har en satsning gjorts på sociala medier för att synliggöra förvaltningens verksamhet samt de olika inköpsroller förvaltningen har: Syftet är både att attrahera nya sökande och bidra till intern stolthet. Vidare pågår ett projekt för att utveckla introduktionen, i syfte att få en mer ändamålsenlig men också tidseffektiv introduktion, projektet kommer fortgå under 2026.

Utifrån inköps- och upphandlingsförvaltningen grunduppdrag bidrar förvaltningen till kompetensförsörjningen inom inköpsområdet i staden, exempelvis genom utbildningsverksamheten, nätverk, gemensamma inköpsprocesser samt genom att på andra sätt bistå med kompetens exempelvis genom specialisttjänster.

3.8 Kommunledningen

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

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

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

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

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

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

Delindex ledarskap i chefs- och medarbetarenkäten har utvecklats positivt sedan 2018 och bör vara ett resultat av stadens fleråriga arbete med ledarskapsutveckling.

Svarsresultaten på de frågor i chefsenkäten som handlar om organisatoriska förutsättningar ligger fortfarande på en relativt låg nivå. Staden arbetar systematiskt med Chefoskopet vilket ändå bidrar till en positiv utveckling och ger stort fokus på förutsättningar för ett närvarande ledarskap.

3.9 Kretslopp och vattennämnden

Kretslopp och vatten har haft en balanserad tillgång till kompetens och en stabil ökning av antalet anställda över tid. Rekryteringsutfallen har förbättrats det senaste året, med fler ansökningar och högre andel tillsatta tjänster.

Personalomsättningen uppgår till 10 procent vilket är något högre än föregående år. Ungefär hälften av de som slutar byter till andra roller inom förvaltningen.

På längre sikt väntas behovet inom projektledning, el, automation, IT och specialistkunskap inom VA öka ytterligare. Den konkurrensutsatta arbetsmarknaden, kombinerad med brist på utbildad arbetskraft och högre lönenivåer inom den privata sektorn, utgör en betydande utmaning för att både behålla och attrahera nödvändig kompetens.

För att möta dessa utmaningar har förvaltningen under året påbörjat flera strategiska insatser. Projektet HAKKU (Hållbart arbetsliv med karriär och kompetensutveckling) för kompetensöverföring, utvecklade av praktikprocesser, samverkan med yrkeshögskolor samt branschnätverk inom VA är ett urval av aktiviteter. En målgruppsanalys har även genomförts för att hitta sätt att nå de svårrekryterade grupperna och öka förståelsen för hur förvaltningen kan attrahera nödvändig personal.

Omvärldsläget påverkar omfattningen av förvaltningens säkerhetsskyddsarbete i allmänhet och personalsäkerhet i synnerhet.

Sammanfattningsvis står förvaltningen inför både kort- och långsiktiga utmaningar i kompetensförsörjningen. Förvaltningen har under året ökat förståelsen för hur den nödvändiga kompetensförsörjningen ska säkras på lång sikt och en ny rekryteringsspecialist förväntas stärka förmågan framåt.

3.10 Kulturnämnden

Förvaltningen har prioriterat att säkra bemanning och kompetensförsörjning; att bredda rekryteringsbasen; samt att erbjuda fler personer i arbetsmarknadsåtgärder att arbeta i förvaltningen.

Förvaltningens plan för kompetensförsörjning syftar till att säkra bemanning och stödja ett systematiskt och långsiktigt arbete. Förvaltningen bedömer att kompetensförsörjningen i nuläget är hanterbar. Ett centralt redskap är att ta fram avdelningsspecifika kompetensförsörjningsplaner. Det arbetet har inte kunnat slutföras under 2025 och kvarstår därför som prioriterat för 2026. Förvaltningens bedömning av den långsiktiga kompetensförsörjning är att det finns ett visst förändringsbehov. Det handlar exempelvis om behov av nya och förändrade kompetenser för att utveckla och säkra verksamheten. Förvaltningen bedömer att behovet kommer att kunna hanteras utan negativ påverkan på verksamheten. En ny bedömning görs efter att de avdelningsspecifika planerna är klara.

Medarbetarenkäten visar på viss förbättring i medarbetarnas uppfattningar om de får den kompetensutveckling de behöver. Förvaltningens målvärde uppnåddes.

Resultatet är något under genomsnittet i staden. Cheferna ligger kvar på samma nivå som föregående år och där uppnåddes inte förvaltningens målvärde.

Förvaltningen har både förvaltat och etablerat nya kontakter med lärosäten. Det har marknadsfört förvaltningen till potentiella framtida medarbetare. Förvaltningen har i rekryteringsarbetet ersatt personliga brev med riktade frågor kopplade till aktuella krav. Det ökar fokus på den relevanta kompetensen och stärker förutsättningarna för en bredare rekryteringsbas. Förvaltningen hade i genomsnitt 137 ansökningar per tjänst och bedömer att rekryteringsunderlaget har varit tillfredsställande.

Antalet personer i arbetsmarknadsåtgärder och praktik har ökat jämfört med föregående år, vilket indikerar att förvaltningens arbete ger effekt. Samarbete med Arbetsförmedlingen och Arbetsmarknad och vuxenutbildning bidrar till att öka antalet erbjudna platser för prioriterade målgrupper. Förvaltningen har genomfört uppföljande samtal med cheferna för att undersöka vilka ytterligare möjligheter som finns att ta emot personer inom praktik och arbetsmarknadsåtgärder. Flera potentiella platser identifierades för våren 2026.

Arbetet med Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program och plan för kulturprogrammet bidrar till stadens attraktionskraft. En kartläggning av samverkansformer där kulturaktörers förutsättningar stärks genom medfinansiering av fastighetsägare har genomförts och flera parter i staden har identifierat pilotområden som är aktuella för tillåtande miljöer. Filmkontoret bidrar till att staden exponeras i filmproduktioner.

3.11 Stadsfastighetsnämnden

Det övergripande målet med kompetensförsörjningen är att förvaltningen kan bemanna organisationen med den kompetens som krävs för att nå verksamhetens mål och uppdrag på lång och kort sikt. Förvaltningen fortsätter arbetet utifrån kompetensförsörjningsplanen, vilken kombinerar strategiska satsningar och operativa åtgärder för att attrahera, utveckla och behålla medarbetare och kompetens.

Under året har utvecklingsinsatser genomförts inom följande områden:

- Utveckla APT för att stärka chefernas förutsättningar att engagera medarbetare.
- Analys av medarbetarenkäten har fördjupats och utgjort underlag för arbetsmiljömål 2026.
- Riktade halvdagsutbildningar för fackliga parter om rekryteringsprocessen.
- Stärka förvaltningens employer branding och öka förutsättningar att attrahera kompetens.
- Framtagande av process för praktikmottagande med två praktikperioder per år, vår och höst.
- Bevakning av personalomsättningen.
- Genomförande av Chefoskopet och konkretisera arbetet med förvaltningens handlingsplan.
- Ett mer verksamhetsnära samarbete mellan HR och chef.
- Utbildningar i lönebildningsprocessen samt i bedömnings- och utvecklingssamtal med syfte att bidra till ökad kvalitet, transparens och likvärdighet i arbetsvillkor.

3.12 Miljö- och klimatnämnden

Miljö- och klimatnämnden omsätter detta mål främst genom att genomföra Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 med fokus på följande delar:

Systematiskt kompetensförsörjningsarbete

I den senaste uppföljning av stadens plan för kompetensförsörjning bedömer förvaltningen att kompetensförsörjningen är i balans på både kort och lång sikt. Planen inkluderar alla steg i en god och strukturerad kompetensförsörjning med att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla medarbetare. Några exempel på aktiviteter är systematisk behovsanalys, deltagande på mässor och utveckling av prao och praktikverksamhet, utveckling av arbetssätt, fortsatt digitalisering och kompetensutveckling av medarbetare. För att förvaltningen ska klara en långsiktig kompetensförsörjning och behålla kompetens arbetar förvaltningen med att kunna erbjuda ett hållbart arbetsliv och konkurrenskraftiga arbetsvillkor.

Stärka chefers organisatoriska förutsättningar

Förvaltningen har i arbetet med att skapa en frisk och attraktiv organisation, där chefer ska vara närvarande, utveckla sin verksamhet och samtidigt må bra, påbörjat arbetet med Chefoskopet som fortsätter under 2026. Chefoskopet är en metod framtagen av Suntarbetsliv, som är en partsgemensam organisation, tillsammans med forskare för Chefios. Kommunfullmäktige har beslutat att alla stadens förvaltningar och bolag ska genomföra Chefoskopet. Ett arbete med Chefoskopet ger, genom dialog och reflektion i chefsgruppen, en gemensam förståelse för vad organisatoriska förutsättningar är, en förståelse och helhetsbild av hur cheferna har det samt insikt om hur de organisatoriska förutsättningarna kan utvecklas. Genom att arbeta med att stärka förvaltningens chefer arbetar förvaltningen mot måluppfyllelse inom fokusområde 1, 3 och 4 i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026.

Samordning i staden

Förvaltningen har även regelbunden kontakt med huvudansvarig nämnd som är kommunstyrelsen via stadsledningskontoret genom HR-chefsnätverket och genom andra nätverk för HR-medarbetare inom till exempel de olika HR-processerna.

3.13 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

Förvaltningen bidrar till målet genom ett behovsstyrt utbildningsutbud, stärka behörigheten till studier och möjliggöra yrkesväxling inom välfärdssektorn. Genom dialog med branscher, analys av regionala planeringsunderlag och AF:s prognoser planeras utbildningar som matchar arbetsmarknadens behov. Slutsatsen är att fördjupad och mer kontinuerlig branschsamverkan behövs för att säkerställa träffsäkerhet och långsiktig kompetensförsörjning.

Samarbetet med ÄVO och FFS har fördjupats och omfattar gemensamma språk- och digitaliseringsinsatser för medarbetare. Satsningar som bland annat Språklyft, Studielyft och Handledarutbildning har genomförts. Drygt 130 personer har läst inom språklyftet under 2025.

Vidare har satsningen på påbyggnadsutbildningar gett möjligheter till yrkesväxling, särskilt inom välfärden. Undersköterskeutbildningen har byggts ut, men fortsatt ökning begränsas av bristen på APL-platser snarare än utbildningskapacitet. Under 2025 erbjöds 995 platser inom våra undersköterskeutbildningar i Göteborg – en ökning med drygt 28 procent jämfört med 2024. Andelen som arbetar eller studerar vidare efter avslutad vård och omsorgsutbildning är 87 procent.

Sammantaget visar insatserna på ett stärkt och flexibelt utbildningssystem som bättre kan möta stadens kompetensbehov.

Genom yrkesväxling- och omställningsinsatser för välfärdssektorn ges individanpassade utbildningsvägar mot bristyrken. Fler blev behöriga till studier och anställda i välfärden fick stöd till omställning och yrkesväxling. Insatserna ökade träffsäkerheten i utbildningsval, färre avhopp och stärkte tillgången till utbildad arbetskraft inom stadens bristyrken. Utöver det har förvaltningen även mottagit studenter som gör VFU i sin utbildning.

Minskad volym av lönestöd och Göteborgsjobb under 2025 har försvårat övergångar till arbete, samtidigt som samarbeten med AF och stadens bolag utvecklas för att skapa fler möjligheter framåt. Mot slutet av året har en ökning av antal beslut om Introduktionsjobb samt ökat intresse för information kring OSA skett, vilket ger förhoppningar om att ökade volymer arbetsmarknadsanställningar framåt. Nya satsningar, bland annat för unga utan fullständiga gymnasiebetyg, visar goda resultat och bidrar positivt till stadens framtida kompetensförsörjning. 121 unga har haft anställning på arbetsplatser inom stadens olika förvaltningar, med möjlighet att parallellt läsa upp betyg. Här finns möjlighet att intressera dem för fortsatta studier, samtidigt som staden marknadsför som en attraktiv arbetsgivare.

Internt ser förvaltningen i nuläget inte några problem att rekrytera till de tjänster som annonseras ut. Däremot ser förvaltningen behov av en kartläggning och analys av den framtida kompetensförsörjningen, vilket sker under 2026.

3.14 Nämnden för demokrati och medborgarservice

Nämnden för demokrati och medborgarservice har i sin genomförandeplan angett att förvaltningen ska omhänderta målet genom att verka för fasta tjänster och minimera timanställningar. Förvaltningen ska verka för att uppfylla den lönepolitiska målbilden inom Göteborgs Stad.

Nämnden arbetar för att kunna erbjuda fasta tjänster. Ingen medarbetare arbetar ofrivilligt deltid och förvaltningen strävar efter att ha en låg andel timavlönade. Genom en systematisk lönebildningsprocess kan förvaltningen verka för att nå lönenivåerna inom Göteborgs Stads lönepolitiska ställningstagande. Förvaltningen har genomfört prioriteringar för att bibehålla löneläget i förhållande till Göteborgs Stads målbild.

Nämnden har omhändertagit målet genom sitt systematiska arbete med kompetensförsörjning som följer Göteborgs Stads processer. Till detta har omhändertagande skett av samtliga aktiviteter som nämnden har ansvar för i Göteborgs Stads beslutade kompetensförsörjningsplan för år 2024–2026. Förvaltningen har en kompetensförsörjningsprocess som är integrerad i planerings- och uppföljningsprocessen och som utgår från verksamheternas nuläges- och

riskanalyser.

3.15 Nämnden för funktionsstöd

Nämnden arbetar för att bidra till stadens mål om att klara kompetensförsörjningen utifrån två perspektiv: dels nämnden som arbetsgivare, dels nämndens uppdrag att stärka personer med funktionsnedsättning i att etablera sig i arbete och sysselsättning.

Utifrån perspektivet arbetsgivaren har nämnden fortsatt arbetet med kompetensförsörjning. Kompetensförsörjningsplanen har reviderats i linje med stadens fokusområden och arbetet har inriktats mot att stärka nämndens attraktivitet som arbetsgivare, bredda rekryteringsbasen och utveckla hållbara arbetsätt. Praktik- och lovjobb används för att öka kunskap och intresse för nämndens verksamhet, och bidrar samtidigt till att stärka ungas etablering på arbetsmarknaden. Under sommaren 2025 deltog 212 ungdomar i feriearbete inom förvaltningen. Utvärderingen visar övervägande positiva resultat, där en stor andel av ungdomarna var nöjda och omkring hälften kan tänka sig att arbeta inom funktionsstöd i framtiden.

Mer flexibla utbildningskrav, förbättrade introduktioner och användning av Yrkesresans baskurser bidrar till att säkra rätt kompetens.

Arbetet med att kvalitetssäkra rekryteringsprocesser har fortsatt, bland annat genom tydligare vägar från timanställning till tillsvidareanställning. Insatser som chefspool, arbetstidsinnovationer och deltagande i forskningsstudier om arbetstid har genomförts under året. Systematiskt arbetsmiljöarbete med medarbetarnas delaktighet är en central del.

I februari 2025 genomfördes en ny organisation i syfte att bättre möta verksamheternas behov. Den nya organisationen prioriterar bland annat kompetensförsörjning, förebyggande arbete och verkställighet av beslut. En enhet för kompetens- och kunskapsutveckling har inrättats för att stärka samordning och långsiktig utveckling av kompetensfrågor.

Utifrån perspektivet personer med funktionsnedsättningar bidrar nämnden till stadens kompetensförsörjning genom att stärka möjligheterna till arbete och sysselsättning för personer med funktionsnedsättning. Arbetet sker genom daglig verksamhet, praktik, utbildningsinsatser och samverkan med arbetsliv och utbildningsanordnare. Arbetsvägledarnas insatser bidrar till att bredda vägar till sysselsättning och stärka övergångar från daglig verksamhet till arbete.

Förvaltningen använder metoder såsom Individual Placement Support (IPS) och Supported Employment samt erbjuder stöd till arbetsgivare som tar emot personer i praktik eller individuell placering. Peer support används i mindre skala och bidrar till att tillvarata erfarenhetsbaserad kompetens.

Trots arbetet är möjligheterna att kompetensförsörja nämndens verksamheter en av de största utmaningarna framåt. Även att personer med funktionsnedsättning ska få tillgång till arbetsmarknaden är en utmaning för samhället.

3.16 Nämnden för Intraservice

Förvaltningen arbetar med omvärldsbevakning, utveckling av automatisering och forskning med AI. Tanken är att hjälpa verksamheterna att se möjligheter med ny

teknik och hur vi behöver förändra bland annat arbetssätt och processer kopplat till att kunna kompetensförsörja genom digitalisering.

Ytterligare tjänster som innebär att Intraservice bidrar till att uppfylla målen är nytt it-stöd för rekrytering som upphandlats och implementerats under året. Den utvecklade tjänsten ska göra det enkelt att söka stadens lediga tjänster. Rekryterande chefer ska även ha ett enkelt systemstöd som stöder kompetensbaserad rekrytering.

Under året har det pågått ett arbete med att införa digitala anställningsavtal i Göteborgs Stad. Lösningen för digitalt undertecknande av anställningsavtal är nu i bruk hos några av stadens bemanningsenheter med gott resultat och under 2026 kommer införande ske i hela Göteborgs Stad.

Under året har flera nya kunder tillkommit i tjänsterna Stöd i arbetet med Löneadministration, Lönebildning och Personaluppföljning. Det innebär att samtliga bolag i koncernerna Framtiden och Higab nu använder dessa IT-stöd.

Intraservice ansvarar, både som egen förvaltning och i samarbete med andra, för nedanstående fyra aktiviteter inom stadens kompetensförsörjningsplan 2024–2026:

1. Genomföra riktade insatser för att nå högskolestuderande till semestervikariat och bemanningsenheter i stadens verksamheter.

Intraservice har inför sommaren haft en kampanj för alla lediga semestervikariat via stadsinfotavlor och sociala medier samt synliggjort semestervikariatet via Göteborgs Universitets jobbannonsportal. Aktiviteten är avslutad.

2. Ta fram målgruppsanpassad digital introduktion för elever till och med gymnasienivå som används i samband med exempelvis prao och lovjobb.

Intraservice har tagit fram en målgruppsanpassad digital introduktion för elever till och med gymnasienivå som används i samband med exempelvis prao och lovjobb. Aktiviteten är genomförd och avslutad.

3. Öka utvecklingstakten av digitala lösningar som effektiviserar samt förenklar administrativa processer inom HR-området.

Utveckling av digitala signering av anställningsavtal och överenskommelse om timlön pågår. En pilot har genomförts under året och fortsatt införande är planerat under 2026.

Det pågår även ett arbete inom verksamhetsområde HR med att ta fram en digital assistent som med hjälp av AI ska svara på vanligt förekommande HR-frågor.

4. Utöka antalet platser och se över fördelningen av platser i programmet Morgondagens chef

Antalet platser på morgondagens chef har ökat från 80 platser 2024 till 100 platser 2025. Under 2026 kommer antalet platser att öka till totalt 150 platser.

3.17 Socialnämnden Centrum

Förvaltningen arbetar för att säkra kompetensförsörjningen genom bland annat introduktion, mentorskap, specialistuppdrag och kompetensutveckling för både nyanställda och erfarna medarbetare. Systematiska insatser för arbetsmiljö och återhämtning stärker också arbetsmiljön och den långsiktiga kompetensförsörjningen. Personalomsättningen är fortsatt låg och verksamheterna har över lag haft sökande och kunnat rekrytera den kompetens som behövs, men

inte alltid socialsekreterare med längre erfarenhet.

Avdelning Barn och unga som har vissa utmaningar har genomfört flera insatser för att säkerställa kompetensförsörjningen. För nyanställda socialsekreterare finns en strukturerad introduktion, handledning och utbildning inom verksamhetens metoder, bland annat Signs of Safety. Seniorhandläggare stödjer mindre erfarna medarbetare och hanterar mer komplexa ärenden. Socialadministratör avlastar både socialsekreterare och chefer i administrativa processer på utredningsenheter. Vuxen- och försörjningsstöd, som tidigare haft utmaningar, arbetar systematiskt med kompetensförsörjning. Det har lett till färre som slutar och många sökande till socialsekreterartjänster.

Socialförvaltningarnas projekt New Recruits har bidragit till stärkt kompetensförsörjning. Traineeprogrammet har lett till att flertalet som deltagit fått anställning och mentorskapsprogrammet har bidragit till ökad arbetsglädje.

Förvaltningen samarbetar med Göteborgs universitet och andra lärosäten för att säkerställa en högkvalitativ socionomutbildning och stärka den kunskapsbaserade socialtjänsten, bland annat genom forskarskolan FYS. Antalet platser för verksamhetsförlagd utbildning har ökat under året. Förvaltningen erbjuder även praktikplatser, studiebesök och uppsatsskrivning som ger studenter erfarenhet.

Ungdomar och unga vuxna får arbete genom UngExtra, feriejobb och uppdrag som unga ledare, vilket bidrar till både erfarenhet och meningsfull sysselsättning.

Arbetet med kompetensförsörjning har utvecklats i positiv riktning och förvaltningen bedömer sammantaget en god måluppfyllelse.

3.18 Socialnämnden Hisingen

För att stärka förmågan att kompetensförsörja verksamheten och därmed säkerställa att Förvaltningen klarar sina uppdrag, arbetar förvaltningen efter en lokal kompetensförsörjningsplan 2025–26. Syftet med planen är att skapa förutsättningar och en gemensam riktning för förvaltningen att möta utmaningar utifrån en rad olika parametrar, exempelvis ett förändrat arbetsliv och ny lagstiftning. Förvaltningens kompetensförsörjningsplan speglar stadens plan. Vissa aktiviteter genomförs förvaltningsövergripande eller i samarbete med övriga socialförvaltningar men det grundläggande arbetet sker i verksamheterna.

En grundläggande del är att tillvarata och utveckla befintliga medarbetare. Ett exempel på en aktivitet inom detta område är mentorprogrammet för socionomer, där andra omgången har startats upp under våren. I programmet är erfarna socionomer mentorer åt adepter som är nya i yrket. Syftet är att tillvarata och sätta ljuset på de erfarna medarbetarnas kompetens och för adepterna bidrar detta bland annat till ökad yrkestrygghet. Programmet genomförs inom ramen för ESF-projektet New Recruits i samarbete med övriga socialförvaltningar.

Genom att rikta till sig till många olika målgrupper på arbetsmarknaden och proaktivt arbeta med arbetsgivarvarumärket kan förvaltningen attrahera nya medarbetare. En särskild nyckelgrupp är studenter vid socionomprogrammet och förvaltningen fortsätter arbetet med att visa upp sig som arbetsgivare för dem. Utvecklingen av arbetet med verksamhetsförlagd utbildning (VFU) och annan praktik fortsätter. Under båda terminerna har studenter från socionomprogrammet termin 3 erbjudits verksamhetsförlagd praktik i grupp under fältstudierna. Traineeprogrammet, som också är en del av ESF-projektet New Recruits, innebär att socionomstudenter erbjuds anställning inom myndighetsutövning Barn och unga, vissa timmar i veckan under sin sista studieterm. Programmet leder i de

flesta fall till fortsatta anställningar efter studietiden.

Goda förutsättningar för medarbetare och chefer och en god arbetsmiljö möjliggör ett långt, utvecklande och hållbart arbetsliv. Med målet att stärka chefers organisatoriska förutsättningar och därmed stärka arbetsmiljön för alla, genom modellen Chefoskopet har en olika utvecklingsområden identifierats och arbetet pågår. Bland annat för att tydliggöra roller och stödfunktionernas uppdrag.

3.19 Socialnämnden Nordost

Förvaltningen bedömer att måluppfyllelsen är god.

Personalomsättningen fortsätter att minska till 13,9 procent under 2025. Minskningen är liten och förvaltningen kommer fortsätta ett aktivt arbete för att få ner personalomsättningen ytterligare.

Under året har implementering av såväl stadens som förvaltningens kompetensförsörjningsplan fortsatt. Bland annat har några avdelningar avsatt planeringsdagar för att arbeta med sitt gemensamma ledarskap. Satsningar på att stärka förvaltningens arbetsledare i ledarrollen pågår också. Flera avdelningar har parallellt arbetat med att ta fram respektive förnya kompetensutvecklingsplan. Två avdelningar arbetar med att se över och stärka introduktionen av nya medarbetare. Utifrån rådande ekonomiskt läge rapporterar några avdelningar att viss typ av kompetensutveckling har fått skjutas på framtiden.

Tillsammans med verksamhetsavdelningarna har HR fortsatt att framgångsrikt arbeta med, bland annat digitala, sätt att attrahera och rekrytera rätt medarbetare. Arbete med att utveckla rekryteringsprocessen samt att utbilda enhetschefer i kompetensbaserad rekrytering har gjorts under året. Förvaltningens medverkan i forskningsstudie om förkortad arbetstid, är också ett exempel på hur förvaltningen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare.

De flesta av förvaltningens enheter har under året fortsatt att arbeta med verksamhets-specifika lönekriterier. Framtagandet av specifika lönekriterier bedöms ha god effekt gällande att öka förståelsen för löneprocessen och även öka känslan av delaktighet hos medarbetarna. I 2025 års löneöversyn uppmärksammades för andra året i rad särskilt de medarbetare som arbetat mer än 10 år i stadsområdet.

Liksom tidigare har förvaltningen erbjudit unga människor praktikplatser och feriearbeten, men även timanställningar inom vissa verksamhetsområden, företrädesvis via avdelning SVF. Vidare tar förvaltningen emot ungefär 15 studenter för verksamhetsförlagd utbildning (VFU) från socionomprogrammet vid Göteborgs universitet varje termin. Därtill har 15 medarbetare i förvaltningen deltagit som mentorer respektive adepter i socialförvaltningarnas gemensamma projektet Mentorsprogrammet. Inom ramen för det stadengemensamma projektet New Recruits har avdelning BoU och FIP under året också anställt studenter från sista terminen på socionomprogrammet. Syftet är att dels vara en attraktiv arbetsgivare men också att skapa förutsättningar och rusta nyutexaminerade socionomer innan de går ut och får en första anställning inom våra förvaltningar. Projektet har fallit väl ut och fortsätter under hösten. Förvaltningen noterar att en hög andel av både VFU-studenterna och New Recruits-studenterna önskar arbeta i Nordost efter erlagd examen.

3.20 Socialnämnden Sydväst

Förvaltningen arbetar med att säkra kompetensförsörjningen i flera avseenden och bedömer sammantaget en god måluppfyllelse. Förvaltningen har bibehållit en låg personalomsättning. Att behålla och rekrytera personal är fortsatt en prioriterad fråga för att bibehålla en låg personalomsättning och en god kvalitet i verksamheten. Arbetet med att ta fram åtgärder till Göteborgs stads och förvaltningens kompetensförsörjningsplan har fortskridit med aktiviteterna i de fem fokusområdena. Förvaltningen har genomfört ett antal aktiviteter såsom mentorskap, studentanställningar, åtgärder för att bidra till en hållbar arbetsmiljö samt en gynnsam organisationskultur. Förvaltningens resultat för index har ökat från 80 till 81 på hållbart medarbetarengagemang (HME).

Socialförvaltningarna samarbetar kring kompetensförsörjningen där utvecklingsinsatser kring rekrytering, introduktion samt lönebildning har varit prioriterade områden. Inom ramen för ett ESF-projekt pågår bl a ett mentorsprogram och en delutvärdering har genomförts vilket visar ett mycket positivt resultat. Syftet är att skapa trygghet i rollen som ny socialsekreterare och att bredda arbetsområdet för seniora medarbetare.

Förvaltningen har startat upp arbetet med en hållbar och effektiv bemanning i dygnet runt verksamheter och förtydligar bemanningsprocessen.

Med stöd av resultatet av en enkät genomfördes förbättringar av förvaltningens introduktion för nyanställda medarbetare.

Ett samarbete har startats mellan de fyra socialförvaltningarna utifrån ett uppdrag att ta fram förslag till en mer synkroniserad och effektiv introduktion för nyanställda.

Det pågår ett arbete med att utveckla och förstärka mottagandet av studenter under verksamhetsförlagd utbildning (VFU) och Fältstudier genom att förbättra förutsättningarna för VFU handledare, säkerställa fördelningen av VFU platser samt utveckla information och stödmaterial. Utöver detta har förvaltningen etablerat nya nätverk och samarbeten med övriga socialförvaltningar, ÄVO och Göteborgs universitet med syfte att skapa samsyn och utveckla metoder. En samverkan finns även etablerad med Göteborgs- och Angeredes folkhögskolor för praktikanter från fritidsledarutbildningen. Förvaltningen kan konstatera att förmågan att rekrytera socionomer har stärkts i och med mottagandet av VFU-studenter.

Förvaltningen undersöker systematiskt synpunkter från de medarbetare som väljer att avsluta sin anställning. Där framgår det att medarbetarna upplever att de har haft bra kollegor och chefer. Det som främst kunnat förbättrats är arbetsmiljön samt arbetsuppgifter och förutsättningarna att utföra dem. En övervägande majoritet som slutar sin anställning övergår till annat arbete. Hälften av dessa går till annat arbete i staden.

3.21 Stadsmiljönämnden

| Mål | Fokusområden | Aktivitetsområden |
|--|---|---|
| Säkra bemanning och kompetensförsörjning | Utveckling av verksamheten | Öka användandet och utvecklandet av digitala lösningar Arbetsätt som främjar innovation, utveckling och nytänkande |
| | Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden | Ökad rekryteringsbas Öka och förbättra mottagandet av studerande på arbetsplatsen |
| | Utveckla kompetensen inom organisation | Öka möjligheten till en verksamhetsnära lärmiljö Stärka organisationens samlade digitala kompetens och förmåga Utveckla stadens chefs- och ledarskapsutveckling |
| | Hållbart arbetsliv | Friska och hälsosamma arbetsplatser utifrån krav och resurser Förlänga arbetslivet |
| | Konkurrenskraftiga arbetsvillkor | Lönebildning och förmåner Arbetsvillkor och samverkan |

Förvaltningen arbetar med sin beslutade Kompetensförsörjningsplan 2024-2026 som bygger på de fokusområden och inriktning som finns i stadens plan. Förvaltningen har i december följt upp och reviderat planen och ligger väl i fas med planerade aktiviteter, här ges lite exempel på vad som genomförts.

- **Utveckling av verksamheten:** Förvaltningen har utbildat förvaltningsledningen i innovationsledning och har startat upp ett ledningssystem för innovationsledning i förvaltningen samt nätverk.
- **Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden:** Under 2025 har förvaltningen erbjudit praoveckor och genomfört tre praoperioder med åtta elever per vecka från årskurs 8 och 9. Eleverna har fått möjlighet att prova på olika yrkesroller i förvaltningen, yrken som lyfts fram är bland annat trädgårdsmästare, landskapsarkitekter, projektledare med teknisk inriktning och trafikplanerare, i syfte att inspirera ungdomar att välja utbildningar inom gröna och tekniska områden. Förvaltningen utvecklar förutsättningarna för examensarbeten, något som gynnar både studenter och förvaltningens verksamheter. Förvaltningen har tagit emot drygt 400 feriejobbare under året. Förvaltningen har även jobbat med att nå nya målgrupper för säsongsrekryteringen inom driften. Ett nytt grepp provades också IGE-day (Introduce a Girl to Engineering) för att skapa intresse hos unga tjejer för tekniska utbildningar.
- **Utveckla kompetensen i inom organisationen:** Tillsammans med SUV-förvaltningarna har man tagit fram ett arbetsätt för att bättre kunna följa upp och erbjuda medarbetare som har gått chefsprogrammet t e x ett vikariat. Förvaltningen har även tagit fram en kompetensutvecklingsplan för både chefer, tjänstepersoner och kollektivanställd personal.
- **Hållbart arbetsliv:** Förvaltningen håller tillsammans med SUV-förvaltningarna regelbundet GAM 3 utbildningar, har genomfört 6 Ledarforum och genomfört 3 nätverksträffar för skyddsombuden.
- **Konkurrenskraftiga arbetsvillkor:** Förvaltningen gör analyser av hur marknadslöneläget ser ut och gör Anpassningar till dessa t e x i rekryteringsprocesser. I lönekartläggningarna har man identifierat marknadsutsatta tjänster och gjort strategiska satsningar i syfte att kunna bibehålla personal.

Sammanfattande bedömning är att förvaltningen jobbar utifrån sin och stadens plan, samtidigt finns det ett utrymme för flexibilitet när det ges tillfälle, i syfte att prova på nya metoder för att skapa intresse för verksamheten och t e x få fler sökanden till lediga tjänster. Kortsiktigt klarar förvaltningen

kompetensförsörjningen, men vi ser långsiktiga utmaningar med att både bibehålla och attrahera viss kompetens. Förvaltningen följer upp t ex insatser med mått på söktryck från vissa skolor/utbildningar och antal sökande per tjänst.

3.22 Utbildningsnämnden

I dagsläget säkrar utbildningsförvaltningen sitt behov av kompetensförsörjning. I stort tillsätts tjänster utifrån angivna kvalifikationskrav och personalomsättningen ligger på en rimlig jämn nivå.

De befattningar där förvaltningen har svårigheter att tillsätta utifrån angivna kvalifikationskrav är speciallärare inom anpassad gymnasieskola samt vissa yrkeslärare. I dessa fall tillsätts tjänster med medarbetare som har relevant erfarenhet och ämneskunskap/branschkunskap men saknar lärarlegitimation, vanligtvis på tidsbegränsad anställning enligt skollagen. För att möta behovet av behörig personal har utbildningsförvaltningen tagit fram en lokal riktlinje som innebär att vissa obehöriga lärare ges möjlighet att läsa in sin behörighet på delvis betald arbetstid. Syftet med en förvaltningsgemensam riktlinje är att skapa likvärdiga förutsättningar och en tydlig prioritering i frågan. Även vissa mycket nischade handläggarebefattningar kan vara svåra att tillsätta, men rekryteras så pass sällan att det inte kan sägas utgöra ett problem kopplat till kompetensförsörjning. När det gäller modersmålslärare har förvaltningen under de senaste två åren gjort omfattande personalneddragningar p.g.a. minskad efterfrågan.

Befolkningsprognosen visar att det bara är en mindre ökning av elever i åldersgruppen 16-18 år de närmaste åren. Bedömningen är att detta inte kommer att påverka framtida kompetensförsörjning.

Utbildningsförvaltningen har en stor och samordnad VFU-organisation. Verksamhetsförlagd undervisning (VFU) ingår som en del av lärarprogrammet och studie- och yrkesvägledarprogrammet. Förvaltningen tar emot ca. 400 lärarstuderande per år. Nu och i framtiden ser vi att studenter som gör sin VFU på förvaltningen utgör en stor potentiell rekryteringsbas. Detta är förvaltningens viktigaste strategiska arbete inom ramen för kompetensförsörjning. Vi har ett väl utvecklat samarbete med Göteborgs universitet avseende VFU frågorna. Göteborgs universitet gör bedömningen att antalet lärarstuderande kommer att minska under de närmaste åren. Orsaken är att antagningskraven till lärarutbildningen har ökat. Förvaltningens bedömning är att antalet VFU studenter som kommer att tas emot kommer därmed att minska.

Med start hösten 2025 introducerades professionsprogrammet för lärare och rektorer. Programmet kommer att få genomslag först under 2026. Genom att erbjuda kompetensutveckling för rektorer och lärare är avsikten att inspirera och vidareutbilda dessa under hela sitt yrkesliv. För närvarande genomför förvaltningen ett arbete för att bedöma hur vi ska prioritera universitetets kurser.

Under 2025 har förvaltningen tagit fram en ny kompetensförsörjningsplan.

Förvaltningens samlade bedömning är att verksamheterna i stort har bra förutsättningar att klara sin kompetensförsörjning.

3.23 Valnämnden

Valnämndens kansli arbetar strategiskt med att säkra att kompetens bibehålls

mellan valen.

3.24 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen omhändertar målet genom förvaltningens tioårsplan och förändringsprojektet ÄVO 2.0 som sätter en tydlig riktning för hur kompetensförsörjningen ska prioriteras (se avsnitt 4.2.3 Fokusområde 3). Det innebär att fokusera på grundförutsättningarna och de strukturella utmaningarna framför kortsiktiga och kompensatoriska lösningar.

Arbetet med att attrahera och rekrytera nya medarbetare men även behålla och utveckla befintliga medarbetare påverkas i hög grad av de demografiska förändringarna samtidigt som behovet av vård- och omsorgsinsatser succesivt kommer att öka. Det ställer krav på att rätt kompetens används till rätt uppgift, i rätt omfattning och vid rätt tidpunkt. Förvaltningen fortsätter med kompetenshöjande utbildningsinsatser och utvecklingsarbete för att tillvarata medarbetarnas kompetens genom differentiering av arbetsuppgifter med fokus på de vård- och omsorgsnära yrkesgrupperna.

Det pågår ett systematiskt utvecklingsarbete med att säkerställa att förvaltningen är rätt bemannad och organiserad såväl på kort som på längre sikt. Det innebär bland annat att fortsätta utveckla attraktiva och hållbara schema- och anställningsvillkor, jämställda och konkurrenskraftiga löner, kompetenshöjande insatser inom det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbete, bibehålla en kvalitetssäkrad rekrytering samt att systematisera introduktioner och mentorskap för alla medarbetare och chefer.

Chefers förutsättningar och uppdrag är ett pågående och prioriterat område. Arbetsmiljön för medarbetare och chefer ska stärkas genom att minska antalet medarbetare per chef, vilket möjliggör ett närvarande ledarskap.

Andelen medarbetare som närmar sig pensionsåldern ökar succesivt. För att främja ett längre arbetsliv och ta tillvara seniora medarbetares kompetens har förvaltningen startat upp en jobbonärpool. Syftet är att matcha seniora medarbetare med verksamheternas behov av kortare anställningar och tillfälliga uppdrag. Arbetet med att vidareutveckla jobbonärpoolen fortsätter för att stärka möjligheterna för seniora medarbetare att bidra med sin kompetens även efter pension. Genom samordnade insatser genomförs löpande kampanjer och aktiviteter riktade till olika målgrupper. Bland annat pågår ett arbete med att stärka ambassadörskapet genom att involvera fler engagerade medarbetare som kan vara talespersoner för förvaltningens olika yrken. Sommarrekryteringen är en återkommande och omfattande aktivitet där förvaltningen samordnar arbetet i en effektiv och kvalitetssäkrad process.

3.25 Överförmyndarnämnden arvoden

Nämnden har inte omhändertagit målet. Detta eftersom nämnden inte har personalansvar för de medarbetare som utför nämndens uppdrag

3.26 Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)

Genom bolagets uppdrag i ägardirektiv och riktlinjer för ägarstyrning bidrar Stadshus genom sin verksamhet indirekt till måluppfyllelse genom strategisk samordning inom Stadshuskoncernen, ägarstöd samt arbete med löpande uppföljning och rapportering jämte stöd till kommunstyrelsen i dess uppsiktsplikt och samverkan med stadsledningskontoret i olika uppdrag. Under året har bolaget bland annat varit involverade och medverkat i olika utvecklingsarbeten som exempelvis framtagandet av plattformen "Vad Göteborg Stad står för som arbetsgivare". Under hösten har en högskolepraktikant deltagit i bolagets och kommunkoncernens HR-arbete. Inom bolagets enskilda verksamhet finns utmaningar/sårbarhet gällande kompetensförsörjning i enstaka fall kopplat till enskilda roller utifrån specifika behov. Svårigheter med kompetensförsörjning finns därför inte på en generell nivå och arbetet hanteras löpande inom ramen för bolagets ordinarie processer. Kompetensförsörjningen som en del i bolagets kommande generationsväxling har identifierats som viktig i bolagets samlade riskbild och kommer därför prioriteras under 2026 och 2027.

3.27 Göteborg Energi AB

Göteborg Energi, genom koncerngemensamma HR-avdelningen, arbetar med ökad mångfald i rekryteringar, särskilt inom tekniktunga områden där vi ser behov av att öka rekryteringsbasen. Sedan flera år tillbaka är Göteborg Energi partner i Jobbsprånget, ett praktikprogram för nyanlända akademiker som Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien, IVA, arrangerar tillsammans med Arbetsförmedlingen. Syftet är att tillvarata kompetens och underlätta inträde på arbetsmarknaden som ger en möjlighet att öka antalet utlandsfödda i koncernen och säkra kompetensförsörjning. Vi har också etablerade samarbeten och dialoger med Chalmers för att bidra till att klara kompetensförsörjningen, exempelvis genom examensarbeten och samarbetsavtal.

3.28 Förvaltnings AB Framtiden

Framtidenkoncernens bolag bedöms ha relativt goda förutsättningar att bemanna verksamheten på både kort och längre sikt. Ett mer aktivt arbete för att nå rätt kandidater och säkerställa en stabil bemanning krävs inom ett par yrkesroller, såsom fastighetsvärdar och trygghetsvärdar. En aktuell kompetensförsörjningsfråga är fortsatt utveckling av yrkesroller och kompetens som en konsekvens av förändringar i uppdrag för koncernen, effektivisering och digitalisering.

Av fokusområdena i *Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning* har koncernens bolag under 2026 arbetat särskilt aktivt med "Utveckling av verksamheten" och "Utveckla kompetensen inom organisationen". Majoriteten av bolagen arbetar aktivt med att identifiera behov av utveckling av digitala lösningar och arbetssätt samt med att öka medarbetarnas digitala förmåga. Inom planens övriga fokusområden; tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden, hållbart arbetsliv och konkurrenskraftiga arbetsvillkor, bedöms koncernen kunna erbjuda goda förutsättningar.

Framtidenkoncernens insatser inom ramen för strategin för utvecklingsområden såsom *Framtidshubbar* och *Lights On* bidrar till stadens kompetensförsörjning på längre sikt då de främjar förutsättningar för fler boende i våra bostadsområden att kunna få arbete.

3.29 Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB

Bolaget var under första halvåret koncernmoder och verksamheten sker i dotterbolagen. Bolaget stöttar dotterbolagen GS Buss och GS Trafikantservice med affärsstöd bl.a. inom HR. På grund av att dotterbolagen har varit under försäljning/avveckling har kompetensförsörjningen fokuserat på kort sikt.

På Kommunfullmäktige 2025-03-26 beslutades att Göteborgs Stadshus AB får i uppdrag att snarast efter genomförda aktieöverlåtelser vidta erforderliga avvecklingsåtgärder rörande Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB. Avveckling av verksamheten planeras ske till under 2026. Det beslutades samtidigt att bolaget inte längre ska vara koncernmoder för dotterbolagen GS Buss AB, GS Trafikantservice AB och Göteborgs Spårvägar AB.

3.30 Göteborgs Spårvägar AB

Göteborgs spårvägar har en kompetensförsörjningsstrategi med tillhörande handlingsplan. Bristyrken inom bolaget har varit främst förare och tekniker. Den handlingsplan som kopplats till förarförsörjning har gett goda resultat i form av minskad personalomsättning och högre HME. Satsningar på lön, marknadsföring, mm har också gett effekter på inflödet av personal där bolaget tillsatt utbildningsplatser i betydligt högre grad än tidigare och där examinationsgraden också ökat. Bolaget har tagit fram en process och etablerat arbetssätt för att följa upp förarförsörjningsprocessen och dess ingående steg. Dess åtgärder har lett till att vi nu är i balans när det gäller förare på bolaget. Vi har fortsatt en utmaning när det gäller tekniker inom infrastrukturuområdet och vi fortsätter det systematiska arbete för att komma ikapp där.

3.31 GS Buss AB

Göteborgs Kommunfullmäktige beslutade 2025-03-27 att Göteborgs Stadshus AB får i uppdrag att snarast efter genomförda aktieöverlåtelser vidta erforderliga avvecklingsåtgärder rörande GS Buss AB genom fusion/likvidation. Depåverksamheten avslutades i augusti/september och därefter har avveckling pågått. Kompetensbehovet har täckts för att klara avvecklingen.

3.32 GS Trafikantservice AB

På Kommunfullmäktige 2025-03-27 beslutades att Göteborgs Stadshus AB får i uppdrag att , i första hand, avyttra GS Trafikantservice AB eller relevanta delar av

bolaget, och i andra hand, vidta erforderliga avvecklingsåtgärder.

Bolaget kommer att avslutade uppdraget Terminalledning Nils Ericsson Terminalen 2025-09-28 då bolaget inte vann anbud för kommande period. Bemanningen för bolaget har med anledning av detta minskat med ca.13 personer.

GS Trafikantservice har tagit fram en kompetensförsörjningsplan på lång och kort sikt.

3.33 Business Region Göteborg AB

Målet såsom det uttrycks i stadens budget över *stadens egen* kompetensförsörjning har inte brutits ner kopplat BRG:s verksamhet. Kompetensförsörjningen för verksamheten inom en femårsperiod bedöms god. För den egna kompetensförsörjningen utgör planen för kompetensförsörjning grunden. BRG ska arbeta aktivt för att tillitsbaserad styrning ska genomsyra verksamheten. BRG erbjuder attraktiva villkor vid rekrytering, en god arbetsmiljö och löpande kompetensutveckling som ett sätt att behålla personal och bidra till trivsel på arbetet.

Utifrån BRG:s specifika verksamhet har målen i ett externt perspektiv omsatts i praktisk handling främst de satsningar som görs inom ramen för näringslivsstrategiska programmet. BRG ska arbeta för att bidra till målet främst ur ett näringslivsutvecklande perspektiv. Samverkan ska ske med övriga aktörer inom staden samt näringslivet. BRG ska även genom löpande analysarbete och omvärldsbevakning, stödja näringslivets behov av framtida kompetensförsörjning och utbildningar för identifierade bristyrken.

Näringslivsutveckling som bidrar in till målet att klara kompetensförsörjningen behöver utgå från nutida och framtida behov samt att hantera matchningsproblematiken mellan arbetsgivarnas behov med invånarnas färdigheter. Insatsområdet är en av sex insatsområdena näringslivsstrategiska programmet.

Genom att stödja företag i att växa och utvecklas skapas fler jobbopportuniteter, samtidigt som näringslivets egna utbildnings- och träningsprogram anpassas för att ge människor rätt kompetens. Detta säkerställer att det finns tillräckligt många kvalificerade personer för de jobb som efterfrågas, vilket gör att staden kan upprätthålla en stark och hållbar arbetsmarknad. Tillgång till arbetskraft med relevant kompetens är en av de viktigaste förutsättningarna för att näringslivet i Göteborg ska vara konkurrenskraftigt och fortsätta att utvecklas. För att säkra morgondagens kompetensförsörjning behöver vi arbeta aktivt med att identifiera och tillvarata den kompetens som redan finns här, samt attrahera kompetens nationellt och globalt.

3.34 Göteborg & Co (Klusterkoncernen)

Verksamheterna i klustret arbetar aktivt med kompetensförsörjning, exempelvis

genom att ta emot praktikanter, studerande och feriearbetare som potentiella framtida anställda. Inom klustret ligger fokus också på att utveckla verksamheterna genom innovativa och digitala lösningar, samt mätning av medarbetarengagemang och nöjdhet genom olika undersökningar. Göteborgs Stads övergripande kompetensförsörjningsplan samt bolagens egna framtagna planer fungerar som stöd i arbetet.

Göteborgs Stadsteater under många år befunnit sig i ett större generationsskifte men ser nu en större åldersspridning bland medarbetarna. Bolaget arbetar med kompetensförsörjning utifrån flera olika perspektiv – utveckling av verksamhet, tillvarata och attrahera kompetens, utveckla kompetensen inom organisationen, hållbart arbetsliv, konkurrenskraftiga arbetsvillkor. Under hösten 2025 påbörjades Chefoskopet som metod för att arbeta med chefers förutsättningar i bolaget. Samarbetet med utbildningsinstitutioner och övriga teatrar ska fortsätta och bolaget ska systematiskt arbeta med bolagsövergripande kompetensutveckling och inspiration för att bibehålla arbetskraft och vara en attraktiv arbetsgivare.

Att skapa **framtidens arbetsplats** är en av Lisebergs strategiska spår och betraktas som en nödvändig förflyttning för att Liseberg ska nå sitt övergripande mål – långsiktig ekonomisk hållbarhet samt klara kompetensförsörjningen. Det blir allt svårare att attrahera, rekrytera och behålla talanger och kompetens. Arbetstagarnas behov och förväntningar förändras över tid och Lisebergs arbetsgivarerbjudande behöver ständigt förnyas, positioneras och kommuniceras för att inte tappa i attraktionskraft i kampen om talang och kompetens. Bolaget har i sin affärsplan identifierat ett antal målområden och aktiviteter för att driva arbetet mot den strategiska målsättningen.

Got Event arbetar för att säkerställa framtida kompetensbehov genom kontinuerlig marknadsföring och öka samarbetet med andra aktörer. Kompetensförsörjningsplan och central utbildningsplan är framtagen. Bolaget tar också mot ett stort antal feriearbetare och timavlönade medarbetare, vilka utgör potentiella framtida anställda.

Två gånger om år genomför Göteborg & Co en rekrytering för att ta in praktikanter från t.ex. yrkesskolor och/eller via arbetsförmedlingen. Praktikanter kan ofta få möjlighet att bli anställda för kortare uppdrag efter avslutad praktikperiod. Vidare bidrar bolaget till det stadenövergripande arbetet genom att exempelvis erbjuda praktikplatser för personer som står längre ifrån arbetsmarknaden. Ur ett destinationsperspektiv arbetar bolaget fokuserat på kompetensförsörjningsfrågor i nära samverkan med Business Region Göteborg, Göteborgsregionen och Näringslivsgruppen.

3.35 Göteborgs Stadsteater AB

Bolaget har under många år befunnit sig i ett större generationsskifte som vi nu har kommit förbi. Åldersspridningen ser nu bra ut bland medarbetarna och vi har en medelålder på 47 år. Bolaget arbetar med kompetensförsörjning utifrån flera olika perspektiv – utveckling av verksamhet, tillvarata och attrahera kompetens, utveckla kompetensen inom organisationen, hållbart arbetsliv, konkurrenskraftiga arbetsvillkor. Under hösten 2025 påbörjades Chefoskopet som metod för att arbeta med chefers förutsättningar i bolaget.

Personalen är bolagets viktigaste tillgång. Kompetensbristen inom vissa branschområden (t ex scenteknik och restaurang) till följd av pandemi och

generationsskifte ska avhjälpas med kompetensförsörjningsplanen. Samarbetet med utbildningsinstitutioner och övriga teatrar ska fortsätta och bolaget ska systematiskt arbeta med bolagsövergripande kompetensutveckling och inspiration för att bibehålla arbetskraft och vara en attraktiv arbetsgivare.

3.36 Liseberg AB

Liseberg bidrar till målet med stöd av vad som framgår av Göteborgs Stads övergripande kompetensförsörjningsplan, till exempel inom följande områden:

Utveckling av verksamheten

- Användandet och utvecklandet av digitala lösningar
 - Arbetsätt som främjar innovation, utveckling och nytänkande
- Nytt för 2025 är att vi har digitaliserat vår process för utvärderings- och medarbetarsamtal samt genomför nu arbetet med löneöversynsprocessen digitalt.

Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden

- Vi har under 2025 stärkt vårt samarbete inom ramen för APL, arbetsplatsförlagt lärande och erbjuder praktikplatser till ungdomar inom utbildningar inom restaurangbranschen.
- Öka och förbättra mottagandet av studerande på arbetsplatsen
- Liseberg tar emot prao-elver samt praktikanter på ett flertal av våra avdelningar och erbjuder också flera LIA-platser samt samarbeten med yrkesutbildningar för att öka möjligheter för de som står längre från arbetsmarknaden att få arbete efter genomförd utbildning.

Att skapa **framtidens arbetsplats** är en av Lisebergs strategiska spår och betraktas som en nödvändig förflyttning för att Liseberg ska nå sitt övergripande mål – långsiktig ekonomisk hållbarhet samt klara kompetensförsörjningen. Det blir allt svårare att attrahera, rekrytera och behålla talanger och kompetens. Arbetstagarnas behov och förväntningar förändras över tid och Lisebergs arbetsgivarerbjudande behöver ständigt förnyas, positioneras och kommuniceras för att inte tappa i attraktionskraft i kampen om talang och kompetens.

Med *Service Profit Chain* ramverket som utgångspunkt vet vi att medarbetare som trivs på jobbet stannar längre på sin arbetsplats, blir duktigare på sitt arbete och skapar nöjdare gäster, vilket i förlängningen leder till lönsamhet och tillväxt. I Lisebergs affärsplan kopplat till framtidens arbetsplats är bland annat följande målområden och aktiviteter beslutade:

- Definiera och stärka arbetsgivarvarumärket, arbeta vidare med *Employee Value Proposition*
- Förstå våra medarbetare och deras behov bättre – medarbetarnöjdhetsundersökningar, pulsmätningar, insiktsforum mm.
- Stärka kompetensförsörjning – öka effektivitet i rekryteringsprocessen och hitta nya kommunikationsvägar.

3.37 Got Event AB

Målet är inarbetat i bolagets verksamhetsplan och kopplar an till målområde *Attraktiv arbetsplats* (medarbetare som känner delaktighet och stimulans).

Bolaget har för närvarande ingen kompetensbrist. För att säkerställa framtida

kompetensbehov arbetar vi kontinuerligt med marknadsföring och öka samarbetet med andra aktörer. Kompetensförsörjningsplan och central utbildningsplan är framtagen. Bolaget tar också mot ett stort antal feriearbetare. Under 2025 har 120 ungdomar feriearbetat under sommar-, höst- och påsklov, vilka utgör potentiella framtida anställda. På bolaget arbetar 600-800 timavlönade medarbetare av varierande grad. Även dessa medarbetare utgör potentiella framtida anställda.

3.38 Göteborg & Co AB

Göteborg & Co arbetar utifrån åtgärder och insatser som fastställts i Göteborg & Co:s kompetensförsörjningsplan. Det innebär till exempel kompetensutveckling av befintliga medarbetare, intern rörlighet och kontinuerlig översyn av organisationen. Bolaget använder sig av konsulttjänster för specialistuppdrag inom evenemangssäkerhet och etablering av siter samt för uppdrag under ett evenemangsgenomförande (t.ex. värdar, platschefer, artistansvariga, site managers) Rekrytering av högskole- och universitetsstuderande görs för uppdrag som värdar på t.ex. Vetenskapsfestivalen eller för tim- och säsongsanställning inom Besöksservice.

Två gånger om år genomförs en rekrytering för att ta in praktikanter från t.ex. yrkesskolor och/eller via arbetsförmedlingen. Praktikanter kan ofta få möjlighet att bli anställda för kortare uppdrag efter avslutad praktikperiod. Vidare bidrar bolaget till det stadenövergripande arbetet genom att exempelvis erbjuda praktikplatser för personer som står längre ifrån arbetsmarknaden. Ur ett destinationsperspektiv arbetar bolaget fokuserat på kompetensförsörjningsfrågor i nära samverkan med Business Region Göteborg, Göteborgsregionen och Näringslivsgruppen.

3.39 Göteborgs Hamn AB

Kompetensförsörjningen är en avgörande faktor för att Göteborgs Hamn ska kunna fullfölja sitt uppdrag att vara det självklara godsnavet för sjötransporter i Skandinavien. För att bidra till ökad konkurrenskraft, tillväxt, sysselsättning och hållbar utveckling i Göteborgsregionen krävs att bolaget har rätt kompetens på plats – både idag och i framtiden.

I nuläget bedöms förutsättningarna som goda, men vi ser också att förändrade krav i omvärlden ställer nya krav på vår organisation. För att möta dessa arbetar vi strategiskt med kompetensförsörjning som en integrerad del av vårt affärsplanarbete, där ett av målområdena är medarbetare. Genom att koppla kompetensförsörjningen till affärsplanen säkerställer vi att vi har rätt kompetens för att nå våra mål på både kort och lång sikt.

Vi genomför kontinuerliga analyser av bolagets kompetensbehov och har påbörjat en satsning på medarbetarnas inre utveckling genom IDG (Inner Development Goals). Under hösten startade IDG-utvecklingsprogrammet och fortsätter med fler grupper under 2026. Detta är även en del av vår nya Affärsplan 2026-2028. Denna satsning främjar både individuell kompetensutveckling och stärker vår förmåga att attrahera, utveckla och behålla medarbetare. Det bidrar i sin tur till en hållbar arbetsmiljö, hög kvalitet i verksamheten och ökad effektivitet.

De aktiviteter som hittills genomförts har redan gett positiva effekter i form av ökad medvetenhet kring kompetensbehov, förbättrad dialog mellan HR och ledning, samt ett ökat engagemang bland medarbetarna kring sin egen utveckling.

Detta stärker vår konkurrenskraft och vår förmåga att vara en ledande aktör i utvecklingen av Göteborgsregionen som ett nationellt logistiskt centrum.

3.40 Gryaab AB

Nuvarande arbete

Gryaab har en plan för kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare som bolaget arbetar utifrån. Gryaab arbetar aktivt med flera perspektiv för att skapa långsiktiga och hållbara lösningar som skapar värde. Gryaab arbetar för ett ökat samarbete med relevanta lärosäten för fler LIA-praktikanter och exjobb samt med vårt arbetsgivarvarumärke i form av uppdaterad hemsida med tydligare paketering av vad bolaget erbjuder.

Gryaab har även implementerat arbetstidsmodellen 80/90/100 för möjligheten till ett förlängt arbetsliv med goda villkor och goda möjligheter till en längre period av kompetensöverföring. Syftet är att bidra till ett långsiktigt hållbart arbetsliv och bättre hälsa genom att medarbetare ges bättre förutsättningar att arbeta till önskad pensionsålder.

Gryaab har under 2025 infört ett system som ska underlätta och förbättra arbetet med introduktion samt kompetenskartläggning. Gryaab har även aktiverat möjligheten för digital referenstagning som en möjlighet i rekryteringsprocessen som minskar risken för att den blir påverkad av referentens föreställningar om kandidaten.

Kopplingen mellan kompetensförsörjning och en god, hållbar arbetsmiljö är stor och Gryaab fortsätter att fokusera på att arbeta systematiskt med arbetsmiljön och att möjliggöra kompetensöverföring internt. Förutom detta sker satsningar på ett stärkt chef- och ledarskap samt medarbetarskap.

Utveckling av målområde

Gryaab avser fortsätta med planerade aktiviteter i enlighet med bolagets kompetensförsörjningsplan samt bolagets strategiska arbetsmiljöplan.

Gryaab kommer under 2026 att satsa på utvecklade ledarskap för samtliga chefer och indirekt ledarskap för ledningsgruppen.

Under 2026 ska alla chefer gå en tredagars arbetsmiljöutbildning. Alla medarbetare ska gå en halvdags arbetsmiljöutbildning.

Gryaab bedöms genom sitt nuvarande arbete ligga på en god måluppfyllelse utan att vidta ytterligare åtgärder.

3.41 Renova AB

För att säkra kompetensförsörjningen arbetar vi aktivt med alla delar i vår kompetensförsörjningsprocess; attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla. För att vara en attraktiv arbetsgivare behöver vi lyckas i alla dessa delar och medvetet vårda Renovas arbetsgivarvarumärke.

I Renovas strategi för kompetensförsörjning definieras tre bristyrken; miljöarbetare, drifttekniker och mekaniker och i årshjulet med konkreta aktiviteter fokuserar vi främst på dessa. Vi har stärkt vår synlighet i digitala media samt på fysiska mötesplatser där våra målgrupper befinner sig. Vi har genomfört en

nollmätning för att kunna följa hur attraktiviteten för Renova som arbetsgivare ser ut på längre sikt. Renova har tagit fram en vägledning för hur vi kommunicerar Renova som arbetsplats och arbetsgivare. Denna kallar vi "Ett jobb med mening". När det gäller miljöarbetare har vi tagit fram en långsiktig kampanj för sociala media; "Chaufförerna".

En strukturerad introduktion gör att medarbetare snabbare kommer i jobbet och även stannar längre. Vi har under året identifierat brister i introduktion av nya medarbetare och har flera förbättringsarbeten igång för att få introduktionen att fungera bättre på arbetsplatserna.

För att stärka arbetet med kompetensförsörjningen håller vi på att starta upp Renovaakademien vars uppdrag är att säkerställa kompetens genom att bredda rekryteringsbasen, utbilda i egen regi samt arbeta med att behålla och utveckla befintliga medarbetare. Konkreta projekt och uppdrag är att ta fram eller utveckla:

- Yrkeskompetensbevis fortbildning i egen regi.
- Egen kranförarutbildning
- Olika vägar för befintliga och nya medarbetare att genom Renova utbildas till miljöarbetare med C-körkort och YKB
- Yrkesvalidering för medarbetare på återvinningscentralerna med mål att utfärda ett yrkesbevis från Myndigheten för yrkeshögskolan. Renova deltar också i utvecklingsarbetet av branschvalidering tillsammans med Sobona.
- Renova språklyft för medarbetare som behöver höja sin nivå i svenska språket.
- Introduktion till det egna arbetet.

Vi fortsätter vårt arbete med att minska sjuktalen och mängden olyckor som en del att klara kompetensförsörjningen. Renova har valt att fokusera extra på vårt säkerhetsbeteende på Renova med mål att 2027 ha minskat mängden olyckor med 75% från startåret 2023.

3.42 GREFAB

1. **Grefab arbetar för att så många som möjligt ska kunna förverkliga drömmen om ett upplevelserikt båtliv**
Grefab har kunnig, trevlig och serviceinriktad personal.
2. Personalen på Grefab utbildas internt. Bolagets verksamhet är starkt specialiserad och det är oftast svårt att rekrytera extern personal med rätt kompetens. Grefab har därigenom utvecklat ett arbetssätt i vilket personalen i arbetet på alla nivåer ges kunskap om branschen, utmaningar och genomförande av delarna och behoven hela året.

3.43 Försäkrings AB Göta Lejon

Bolaget ska vara en modern arbetsgivare som attraherar och behåller rätt kompetens. Bolaget måste arbeta aktivt både på kort och lång sikt för att Göta Lejon ska vara en attraktiv arbetsgivare, för att behålla personal och för att kunna rekrytera. Denna fråga adresseras genom flera aktiviteter i bolaget och bedöms kvartalsvis i separata KPI:er.

Bolaget tar fram en årlig kompetensutvecklingsplan för att säkra

kompetensförsörjningen i relation till bolagets uppdrag.

Bolaget samarbetar med rekryteringsföretag som är specialiserade på försäkringssektorn för att aktivt söka efter lämpliga kandidater. Annonsering är inte tillräckligt för att hitta den kompetens bolaget behöver.

Göta Lejons bemanningsplan uppdateras årligen för att säkerställa att rekryteringsprocessen inleds i god tid inför framtida pensioneringar.

3.44 Göteborgs Stads Leasing AB

Utifrån helastaden-perspektivet bidrar GSL genom att genom sina tjänster möjliggöra att förvaltningar och bolag kan fokusera på sitt grunduppdrag. GSL kan hantera deras frågor/arbete inom transporter, leasing, hantering av deras fordon.

GSL ska präglas av en tillitsbaserad styrning och innebörden och fördelningen av arbetsmiljöuppgifter ska vara tydlig. För att säkra kompetensförsörjningen ska GSL bland annat erbjuda löpande utbildningar och kompetensutveckling.

3.45 Boplats Göteborg AB

Boplats erbjuder plats för två praktikanter per år med inriktning på service och marknadsföring. Boplats har även som mål att minst en medarbetare per år ska genomgå utbildningen morgondagens chef. I samband med medarbetarsamtalen kartläggs personalens behov av kompetensutveckling för att i större utsträckning för att klara av kompetensförsörjningen framöver.

3.46 Higab

Higab inkluderar detta målarbete inom bolagets fokusområde Medarbetare, där initiativ för bättre samarbete, trivsel och ökat engagemang genomförs.

Bolaget har ett starkt arbetsgivarvarumärke och är en attraktiv arbetsgivare. Bolagets 12 rekryteringar under året har genomförts enligt plan och samtliga roller har tillsatts. För att bibehålla denna position arbetar vi strukturerat med medarbetarperspektivet i olika aktiviteter.

För att säkerställa framtida kompetenser har bolaget under året tagit in sex praktikanter med olika studieinriktningar. Vi försöker även bidra till byggbranschens utveckling genom att ställa krav enligt förvaltningen för Inköp och upphandlings riktlinje för social hänsyn. Bolaget har dock identifierat att det framöver kan bli brist på kvalificerad arbetskraft inom hantverksyrken.

3.47 Göteborgs Stads Parkering

Bolaget prioriterar och arbetar aktivt med kompetensförsörjning. Medarbetarna är bolagets viktigaste tillgång. Vi vill att alla ska känna engagemang, lust att gå till jobbet och vilja sprida en positiv bild av bolaget. Därför ska vi utvecklas och värdesättas, och få rätt förutsättningar för att göra ett bra jobb. Tydlighet i

uppdraget är viktigt, liksom trygghet och en kultur som främjar nya idéer och samarbeten. Bolaget arbetar även med kompetensbaserad rekrytering för att säkerställa att rätt kompetenser och erfarenheter tillförs verksamheten.

3.48 Älvstranden Utveckling

HME har ökat sedan senaste mätningen och bolaget går sakta men säkert i rätt riktning. Flera arbetsmiljörelaterade insatser har implementerats och genomförts under 2025. Fortsatta satsningar på kompetensutveckling för medarbetare och chefer. Förmånerna sågs över enligt stadens riktlinjer och detta arbete genomfördes i facklig samverkan. Fortsatt fokus och prioritering vad gäller arbetsmiljöarbetet. Pulsomätningar under våren 2025; dessa kommer att fortsätta med start kvartal 1 2026 och då vara differentierade utifrån avdelningarnas styrkor och utmaningar.

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

4.1 Arkivnämnden

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

4.2 Stadsbyggnadsnämnden

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

Förvaltningen har tagit fram en metod för att kartlägga grön infrastruktur. Denna typ av kartläggning utgör ett viktigt planeringsunderlag på systemnivå i stadsutvecklingen. Metoden ger möjlighet att analysera och värdesätta natursystemen och även testa olika stadsutvecklingsförslag gentemot indikatorer. Inom projektet Hela Stadens Grönska ges möjligheter till en strukturerad samverkan med privata och kommunala fastighetsägare för att tydliggöra hur staden kan arbeta med att kartlägga, värdera och följa upp frågor kopplade till biologisk mångfald, ekosystemtjänster och värme. Under året har förvaltningen även tagit fram en första modell för hur exploateringar på olika platser i staden förhåller sig till klimatmålen i miljö- och klimatprogrammet.

Förvaltningens arbete genom satsningar på gång, cykel och trafiksäkerhet främjar minskad biltrafik och därmed lägre utsläpp samt bidrar till en grönare och mer levande stad. I arbetet med Göteborgs utvidgade innerstad (GUI) har program Frölunda/Tynnered utformats med kopplingar till modellen. Förvaltningen genomförde under året strategiskt planeringsarbete för att ta fram sturkturidéer för Hjalmar Brantingsstråket, Gullbergsvass, Almanacksstråket och Södra Änggården i syfte att göra staden mer sammanhållen. Inom detaljplanearbete stäms projekten av mot GUI:n och trädgårdsstadens principer.

Staden har 24 500 bostäder i pågående planering. Bostadsbyggandet möter inte stadens befolkningsökning. Ett lågt bostadsbyggande under en längre period får betydande konsekvenser för bostadssituationen i Göteborg och försvårar bostadsbristen. Den vikande bostadsmarknaden har inneburit ett generellt minskat intresse för planering för nya bostäder i staden. Detta är särskilt tydligt i ytterområdena, framför allt i Nordost, där flera projekt bromsats in eller pausats

helt på grund av vikande intresse från exploatör.

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

4.3 Exploateringsnämnden

Lågkonjunkturen påverkar fortsatt framdriften i exploateringsverksamheten vilket bland annat innebär att antalet byggstartar är få. I områden med bättre marknadsläge så ser vi en försiktig ökning av antalet av byggstartar medan i områden med sämre marknadsläge så är det svårt att få ekonomi i projekten vilket innebär att byggstartar förskjuts framåt i tiden. Det låga antalet byggstartade bostäder kommer att resultera i ett lägre antal färdigställda bostäder de närmaste åren och få konsekvenser för bostadssituationen i Göteborg då ett lågt bostadsbyggande under en längre period försvårar bostadsbristen.

Under 2025 färdigställdes 2 075 bostäder. Senast Göteborg hade en färdigställandevolymer under 2 000 bostäder per år var under åren efter finanskrisen 2009 till 2011.

I exploateringsverksamheten fanns vid utgången av 2025 cirka 300 projekt. Under året har 40 projekt startats samt 17 avslutats. I exploateringsportföljen finns cirka 42 000 byggrätter för möjliga bostäder varav cirka 24 500 är inom pågående detaljplan samt cirka 15 500 är inom lagakraftvunna detaljplaner.

Under 2025 har fem markanvisningar genomförts vilket är historiskt sett få. Markanvisningarna har innehållit 1 050 bostäder med fördelningen 310 hyresrätter, 158 studentbostäder, 535 bostadsrätter, 22 BmSS och 25 småhus. Förvaltningen har under året haft särskilt fokus på de politiska målen gällande klimatneutralt byggande och återbruk, gestaltning med varierande och uttrycksfulla fasader samt blandade upplåtelseformer.

Under 2025 så har beslut tagits som innebär att ytterligare 138 trygghetsbostäder har möjliggjorts med stöd av den kommunala subvention för trygghetsbostäder som förvaltningen ansvarar för.

Minskad hemlöshet

Förvaltningen samordnar årligen en kartläggning av hemlöshet i staden. I årets mätning har 2 185 hushåll registrerats som hemlösa, vilket innefattade 2 377 vuxna och 642 barn. Totalt är det 3 019 personer, vilket är en minskning med 181 personer sedan kartläggningen 2024.

| Indikator | 2021 | 2022 | 2024 | 2025 |
|---------------------------------|-------|------|------|-------|
| Totalt antal hushåll | 2 405 | 2359 | 2169 | 2 185 |
| Totalt antal barn | 597 | 697 | 800 | 642 |
| Antal hushåll i akut hemlöshet* | 451 | 277 | 263 | 225 |

| Indikator | 2021 | 2022 | 2024 | 2025 |
|-------------------------------|------|------|------|------|
| Antal barn i akut hemlöshet** | 138 | 120 | 130 | 112 |

Arbetet med klimatomställning har stärkts genom fossilfria entreprenader, eldrivna maskiner, mobilitetsavtal, gröna res- och transportplaner samt förberedelser för obligatoriska klimatkalkyler från 2026. Insatser för biologisk mångfald, ekosystemtjänster, cirkulär masshantering och stadsnära odling har fortsatt och utvecklats.

4.4 Förskolenämnden

Målet berör förskolenämnden i begränsad omfattning.

Förskolenämnden bidrar till måluppfyllelsen genom att arbeta för att förbättra barns utemiljöer, både på förskolegårdar och i deras närmiljö.

Förvaltningen deltar aktivt i stadens stadsutvecklingsprocesser och bevakar att styrdokument kopplade till byggnation av förskolor följs. På detta sätt bidrar förvaltningen till att barns behov av gröna och stimulerande miljöer lyfts i arbetet med ny bebyggelse, trots begränsade påverkansmöjligheter utanför förskolans tomt.

För att stärka samarbetet kring miljön runt förskolor planerar förvaltningen att utöka sin samverkan med stadsmiljöförvaltningen. Syftet är att föra en gemensam dialog om hur barns utemiljöer kan stärkas i ett tidigt skede av stadsplaneringen.

Förvaltningen arbetar med att ta fram ett rumsfunktionsprogram för förskolors utemiljöer. Ett första förslag har tagits fram och ska förankras med stadsfastighetsförvaltningen. Syftet med dokumentet är att stödja en ökad grad av grönska på stadens förskolegårdar och att skapa bättre förutsättningar för likvärdiga och stimulerande utemiljöer för barn, oavsett stadsdel. Arbetet sker i nära samverkan med stadsfastighetsförvaltningen.

4.5 Grundskolenämnden

Kommunal service, exempelvis i form av grundskola, är en förutsättning för en hållbar stadsutveckling, en levande stad och pågående bostadsexploatering. Förvaltningen följer stadens riktning inom lokalförsörjning och dess nyckeltal om friyor som är utgångspunkt vid nybyggnation och inhyrning.

Förvaltningen har tidigare lyft att behov av skolplatser behöver omhändertas i ett tidigare skede och i en mer övergripande geografisk och långsiktig planering. När detta inte sker riskerar staden att stå inför ineffektiva och kostsamma lösningar.

Istället för ett färre antal skolor med god lokalisering och anpassad volym kan konsekvensen bli att betydligt fler skolor behöver byggas, ofta på mindre lämpliga platser, vilket varken är ekonomiskt hållbart eller skapar goda pedagogiska förutsättningar. Grundskoleförvaltningen arbetar aktivt med de strategiska utmaningar som finns i stadens långsiktiga planering för att säkerställa behovet av skolor utifrån nämndens lokalbehovsplan.

Ett gemensamt arbete har inletts i Göteborgs Stad för att proaktivt säkra lämpliga

skoltomter. Detta initiativ möjliggör en mer långsiktig planering, vilket är särskilt viktigt utifrån den förväntade minskningen av elevunderlaget de kommande tio åren. I samverkan med övriga förvaltningar kan grundskoleförvaltningen fokusera på en skolstruktur som möter framtida behov och skapar goda förutsättningar för skolornas verksamhet. Detta är en positiv utveckling för att få en mer övergripande och strategisk planering vilket bedöms bidra till kommunfullmäktiges mål. Annan samverkan som bidrar till målet sker med stadsmiljönämnden för att genomföra kommunfullmäktigeuppdraget om säkra cykelvägar och bilfri zon vid skolan.

Sammantaget är bedömningen att förvaltningen bidrar positivt till kommunfullmäktiges mål genom ett ökat fokus på strategisk samverkan och proaktiv planering.

4.6 Idrotts- och föreningsnämnden

Förvaltningen uppför nya anläggningar där hänsyn tas till klimatpåverkan, biologisk mångfald och byggarvarors kemiska innehåll. Insatser genomförs även för att förebygga effekter av extremväder, såsom skyfall och värmeböljor.

Förvaltningens spendrappport visar att investeringar och byggnation står för den största påverkan på klimatutsläpp, resursanvändning och stadens grönska, vilket gör området högt prioriterat.

- En miljöresurs kring hållbart byggande med fokus på återbruk och klimatomställning anställdes under året.
- Utbildningar har hållits för olika målgrupper inom förvaltningen kring hållbart byggande, klimatanpassning och värdet av biologisk mångfald.
- Förvaltningen har deltagit i stadenforum kring biologisk mångfald, invasiva arter, klimatomställning, handslaget för ökat återbruk, elektrifierade byggarbetsplatser samt klimatanpassning och avfalls-/resurshantering.

Därutöver har fokus legat på arkitekttävlingen för nytt Centralbad med sporthallar, med höga krav på miljöhänsyn ur ett livscykelperspektiv från projektering till drift och framtida nedmontering. Samtidigt ser Higab och förvaltningen över hur värden från Valhalla IP kan återbrukas när Heden bebyggs med arena som delvis ersätter Valhalla IP, vilket medför att vissa träd behöver flyttas vid uppförande av läktare.

Staden växer

En växande stad innebär ökade krav på stadens idrottsanläggningar, vilket ofta medför behov av förtätning och därmed ekologiska avvägningar. Grönytor och vegetation kan i vissa fall påverkas. Ett exempel är Slottsskogsvallen, som behöver utvecklas för att möta ett ökat behov och uppfylla tillgänglighetskrav. Detta medför bland annat bergschakt och att vissa ädellövträd behöver avverkas. Ambitionen är att i största möjliga mån bevara befintliga gröna värden och att tillföra nya, där det är möjligt. I de fall detta inte är möjligt identifieras alternativa lösningar, såsom omlokalisering av träd.

Bergums fritidslantgård bedriver fortsatt verksamhet med inriktning på att stärka den biologiska mångfalden i odlingslandskapet, bevara hotade husdjursraser samt bidra till folkbildning.

4.7 Inköps- och upphandlingsnämnden

Inköps- och upphandlingsnämnden bidrar indirekt genom insatser för ett mer hållbart samhälle både ur ett socialt, arbetsrättsligt och klimatanpassat perspektiv via hela den gemensamma inköpsprocessen, exempelvis kategoristyrningsarbete och branschdialog. Nämndens verksamhet agerar möjliggörare för andra att bidra till stadens måluppfyllelse på detta mål.

4.8 Kommunledningen

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

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

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

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

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

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

4.9 Kretslopp och vattennämnden

Kretslopp och vatten bidrar till att stadens grönområden är en tillgång i hanteringen av dagvatten och skyfall och förvaltningen arbetar med att säkerställa rätt fokus i stadens arbete med att dagvattenlösningar går mot blågröna lösningar. Blågröna

lösningar innebär att i stadsplanering kombinera vatten, växtlighet och natur i syfte att skapa hållbara städer.

Förvaltningen bidrar till att skapa förutsättningar för en stadsutveckling som kan hantera dagvatten- och skyfallsutmaningar långsiktigt och att dessa genomförs med blågröna lösningar som är hållbara över tid och som samtidigt bidrar till ekosystemtjänster och en biologisk mångfald. Förvaltningen säkerställer även att en säker dricksvattenförsörjning, robust avloppsledning och hållbar avfallshantering möjliggörs i stadsutvecklingen.

Det finns fortsatta utmaningar vad gäller dagvatten- och skyfallshantering och det krävs fortsatt översyn och upprättande av överenskommelser. Ledningsforum Vatten har etablerats under 2025. Det krävs fortsatt arbete för att stärka betydelsen av bland annat dagvatten- och skyfallsfrågor i stadsutvecklingen och hitta rätt förväntningar i olika skeden mellan förvaltningar. Genomförandetakten för utbyggnaden av blågröna lösningar behöver öka ytterligare.

Förvaltningens deltagande i taktisk planering bidrar till att stadsutvecklingen går i takt och sker utifrån gemensamma prioriteringar. Förvaltningens deltagande i det pågående processarbetet för gemensam plan- och exploateringsprocess (PLEX) samt Övergripande inriktning för samordnad stadsutveckling (ÖISS) bidrar till en sammanhållen stadsutveckling.

Förvaltningen bedömer att insatserna bidrar till måluppfyllelse.

4.10 Kulturnämnden

Förvaltningen har prioriterat att implementera kulturplanering i stadsutvecklingen och stärka kulturens roll i befintlig miljö; att bidra till att tydliggöra ansvarsfördelningen för kulturmiljöfrågor i stadsutvecklingsprocessen; att bidra till att Göteborgs Stad kan möta kulturarbetares behov av lokaler; samt att bidra till platsutveckling.

Förvaltningen medverkar till omsorgsfullt utformade stadsmiljöer utifrån de fem kulturvärdena. Måluppfyllelse är i hög grad beroende av samverkan med andra parter. En ny gemensam process för kulturplanering för Göteborgs Stad har tagits fram inom ramen för staden planerings- och exploateringsprocess. Förvaltningen fortsätter att utveckla sina arbetssätt för kulturplanering. Förvaltningen bedömer att åtgärderna ger bättre förutsättningar för kulturvärden att få större utrymme i stadsplaneringen.

Förvaltningen har inventerat och klassificerat kulturmiljövärden i över 600 byggnader under året, betydligt fler än vad som var planerat. Inventerade och klassificerade byggnader ökar förutsättningarna för att arbeta proaktivt med kulturmiljöfrågorna i planerings- och exploateringsprocessen.

Under 2025 togs en promemoria fram som beskriver ansvaret för kulturmiljöfrågorna i staden. Förvaltningens är ansvarig för sakkunskap (yttranden) och rådgivning. Stadsbyggnads-, stadsmiljö- och exploateringsförvaltningarna är ansvariga för att perspektiven omhändertas i den fysiska planeringen. Kulturförvaltningen har börjat utbilda personal i dessa förvaltningar i kulturmiljöperspektiv och tätare samarbete har etablerats.

Flera av stadens större kulturkluster och ankarverksamheter har fått stöd av förvaltningens kulturlots. Förvaltningen bedömer att långsiktiga lösningar för att skapa bättre förutsättningar för ankarverksamheter inte går att finna inom enskilda förvaltningars och bolags uppdrag. Bedömningen är att det krävs politiska

överenskommelser och prioriteringar i bredare samverkan mellan förvaltningar och bolag för att skapa långsiktiga lösningar. Samtidigt kvarstår utmaningar att möjliggöra för nyetableringar. Gemensamma presidiedialoger är planerade under 2026.

Förvaltningens verksamheter är viktiga arenor för stadens kulturarbetare och för att göra stadens offentliga rum levande. Etableringen av Göteborgs konsthall i Gamlestaden sker med konstnärliga program, medborgardialoger och workshoppar med skolor. Bibliotek och kulturhus har drygt 250 000 årliga besök på offentliga platser och sociala mötesplatser.

Museer och konsthall bidrar väsentligt till reseanledningar till staden. Av över 700 000 besökare var 40 procent turister (28 procent var internationella turister). Flera aktörer i det fria kulturlivet har en internationell arena och exponerar staden i sina verksamheter. Kultursommarjobbarna når många invånare och turister.

4.11 Stadsfastighetsnämnden

I lokalförsörjningen kan förvaltningen bidra med fokus på att bygga en tät stad där det som behövs dagligen finns nära enligt inriktningen om en 15-minutersstad där trädgårdsstad och kvartersstad med sammanbyggda kvarter och levande bottenplan premieras i planering och nyproduktion. Genom att delta i stadsutvecklingen i tidigt skede och hitta lösningar för de lokalbehov som stadens förvaltningar har ges bättre förutsättningar för att lokalbehoven ska kunna tillgodoses i den takt som staden utvecklas.

Under året har utvecklingsinsatser genomförts inom följande områden:

- Tydliggörande av inriktningen avseende den gestaltade livsmiljön och arkitekturen för ny-, till- och ombyggnationer.
- Effektivt nyttjande av befintliga byggrätter.
- Arbetsformer för att i tidigt skede delta i arbetet med att ta fram helhetslösningar med rätt placering av lokaler för kommunala verksamheter.
- Plan för att öka takten i byggandet av bostäder med särskild service för att möta behoven på både kort och lång sikt.
- Ökat fokus i stadsutvecklingens tidiga skeden på lokalförsörjning för vård- och omsorgsboenden för äldre för att möta behoven från 2031 och framåt.
- Ökad kunskap om när 3D fastighetsbildning för kommunala verksamhetslokaler kan bidra till en tät och nära kvartersstad.
- Implementering av process för lokalförsörjning i tidigt skede.

4.12 Miljö- och klimatnämnden

Miljö- och klimatnämnden driver och samordnar stadens arbete inom den ekologiska dimension av hållbar utveckling. Stadens miljö- och klimatprogram och miljöövervakning inom gröna och blå frågor är viktiga verktyg för målluppfyllelse. Arbetet med grönska i stadsmiljön stöds även av miljö- och klimatprogrammets strategi ”Grön och robust stad”, som driver utvecklingsprojektet ”Hela stadens grönska”.

Nämnden är remissinstans i planprocessen där den värnar den ekologiska dimensionen i stadsutvecklingen. Nämnden samverkar i stadens organisation för

stadsutveckling Sammanhållen utveckling tillsammans med de stadsutvecklande nämnderna (SUV), och i arbetet med planen för klimatanpassning. Nämnden samverkar även med Trafikverket angående de statliga trafikleder som skapar problem med luftföroreningar och buller i Göteborg.

En grön stad

I miljö- och klimatprogrammet finns ett delmål om att Göteborgs Stad ska säkra tillgången till grönområden och nyttja ekosystemtjänster. Programmets senaste uppföljningen våren 2025 visade att tillgången till kvalitativa grönområden är bristfällig i många områden i Göteborg, framför allt i innerstaden. I stadsutvecklingen råder hög konkurrens om mark, vilket ofta medför att grönska får stå tillbaka för andra intressen.

Göteborgs Stad har rådighet att arbeta för att öka tillgången till och kvaliteten på urban grönska och jobbar även med att tillföra grönska i stadsmiljön. Grönfrågor behöver prioriteras och värderas högre i stadsutvecklingen och befintliga grönytor behöver skyddas och utvecklas. För att delmålet ska kunna nås krävs kraftfulla insatser. Bedömningen baseras på att det finns för liten tillgång till grönområden i vissa delar av Göteborg, och att nya grönområden inte skapas i samma takt som befintliga tas bort när staden förtätas.

Trots svårigheten att skapa nya grönområden i befintlig stad finns det initiativ där Göteborgs Stad tillfört grönska i stadsmiljön. Exempel är de relativt nya biologiska mångfaldsparkerna i Kortedala och Härlanda. Samtidigt som den biologiska mångfalden stärks bidrar platserna med rekreativa värden, samt andra ekosystemtjänster, till närboende och besökare. Sommartorg och sommargator är ytterligare exempel på hur Göteborgs Stad skapar grönytor, om än tillfälligt.

För att nå målet behöver grönområden bevaras i högre grad vid stadsutveckling och exploatering. Dessutom behöver nya grönområden tillföras i bebyggd stad, särskilt i områden som har brist på grönska, och kvaliteten på befintliga områden förbättras. Göteborgs Stad bör även ställa högre krav på privata aktörer att bevara och tillföra grönska.

4.13 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

Förvaltningen bidrar till att främja en hållbar stadsmiljö genom att tillhandahålla utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser för ungdomar och vuxna. Genom att rusta göteborgarna till arbete och studier kan förvaltningen bidra till att skapa en mer levande och hållbar stad med möjlighet till arbete och egen försörjning. Detta är särskilt viktigt inom områden som den gröna omställningen, där kompetensförsörjning är en nyckelfaktor för att skapa en hållbar och cirkulär ekonomi.

Förvaltningen följer Göteborgs stads krav vid upphandling för att sänka kostnaderna och bidra till social och ekologisk hållbarhet. Inköpsprocessen ska ha minimal påverkan på miljö och klimat vilket tillämpas av alla upphandlande aktörer och inkluderas i avtalen. I samverkan med andra aktörer kan förvaltningen skapa en mer samordnad och effektiv insats för att främja hållbar stadsutveckling,

Pågående insatser kopplade till målet bedöms bidra till stadens måluppfyllelse både i ett kortsiktigt och ett långsiktigt perspektiv.

4.14 Nämnden för demokrati och medborgarservice

Nämnden för demokrati och medborgarservice har i sin genomförandeplan angett att förvaltningen ska fortsätta arbeta med att stödja övriga nämnder och bolagsstyrelser i arbetet med att skapa förutsättningar för demokratisk delaktighet och inflytande i verksamheterna, i enlighet med § 5 i nämndernas reglementen. Förvaltningen ska vidare arbeta med ansvarsområdet Leva hållbart i Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.

Nämnden tillhandahåller stödunderlag, coaching och utbildningsinsatser inom delaktighetsarbetet. Genom att arbeta med fortsatt utveckling av metoden medborgarråd i samverkan med miljö- och klimatnämnden, bidrar nämnden till att skapa förutsättningar för delaktighet och inflytande. För år 2025 genomförs det politiska uppdraget om medborgarråd även i samråd med stadsmiljönämnden.

Inom ramen för nämndens ansvar för att samordna strategin Leva hållbart i miljö- och klimatprogrammet har arbetet under åren haft stort fokus på nämndens uppdrag i samverkan med miljö- och klimatnämnden. Årets arbete har koncentrerats kring att främja såväl den interna strategiska förankringen som externa samverkansprocesser kopplat till Göteborgs Stads hållbarhetsomställning. Under året har förvaltningen inom strategisamordningen bland annat:

- Samverkat med forskningsprojektet Circular Grassroots Innovations, i samarbete med Göteborgs universitet och Chalmers, där invånardrivna och lokala lösningar för delande, återbruk och hållbara beteenden lyfts fram. Projektet utgör en plattform för att integrera civilsamhällets initiativ i stadens arbete med cirkulära lösningar.
- Planerat ett spridningsevenemang tillsammans med forskningsprogrammet Mistra Sustainable Consumption. Programmet fokuserar på konsumtionsmönster och lösningar för ett mer resurseffektivt liv. Spridningseventet i Göteborg syftar till att tillgängliggöra forskningsbaserad kunskap till tjänstepersoner, beslutsfattare och invånare.
- Stärkt det lokala deltagandet i omställningen genom medverkan i områdesprocessen i Askim–Billdal, som drivs inom ramen för Klimatneutrala städer. Inom detta projekt sker ett konkret arbete med att skapa lokalt ägda lösningar för hållbar konsumtion, mobilitet och gemensam resursanvändning, vilket är direkt relaterat till strategins målsättningar.

Utöver detta har verksamheten bidragit till att utveckla Göteborgs Stads kommunikation om hållbart liv genom nya innehållssidor på goteborg.se/levahallbart. Dessa sidor synliggör bland annat livsstilsförändringar kopplade till återbruk, konsumtion och delning – centrala teman i strategin för cirkulär ekonomi.

Sammantaget stärker verksamhetens insatser stadens förmåga att omsätta strategiska mål till praktisk handling, i nära samverkan med forskningsaktörer, civilsamhälle och invånare.

4.15 Nämnden för funktionsstöd

Nämnden bidrar till stadens mål om att bygga ihop Göteborg till en grön och

levande stad utan bostadsbrist genom arbete inom bostadsförsörjning, lokalförsörjning, tillgänglighet och verkställighet av beslut för personer med funktionsnedsättning. Arbetet sker inom ramen för nämndens uppdrag och i samverkan med andra nämnder och aktörer i staden.

Nämnden följer lokalbehovsplanen och samverkar med exploateringsförvaltningen, stadsfastighetsförvaltningen och stadsbyggnadsförvaltningen. Förvaltningen deltar i tidiga skeden av stadsutvecklingsprocessen för att bedöma tomters lämplighet utifrån verksamhetsbehov, tillgänglighet, geografisk placering och närhet till kollektivtrafik och samhällsservice. Arbetet syftar till att säkerställa att bostäder med särskild service planeras med god tillgänglighet och bidrar till delaktighet i samhällslivet.

Det råder fortsatt brist på bostäder för nämndens målgrupper. Samverkan med berörda nämnder bedöms ha förbättrat förutsättningarna för mer ändamålsenliga placeringar av nya bostäder, men antalet tillgängliga tomter är fortsatt otillräckligt. Långa byggprocesser innebär att effekterna av pågående planering ännu inte fullt ut kan ses i verkställighet. Nämnden bedömer även att vissa tomställda lokaler inom stadens fastighetsbestånd, efter ombyggnation, kan vara lämpliga för verksamheten.

Arbetet med verkställighet inom bostad med särskild service har utvecklats under året. Tiden från inflyttningsklar lägenhet till kontaktskrivning har minskat genom ekonomiska incitament till verksamheterna och genom att stadsfastighetsförvaltningen har prioriterat mindre renoveringar för att snabbare göra lägenheter inflyttningsklara.

Tillgänglighet och universell utformning är genomgående perspektiv i arbetet. Nya och ombyggda bostäder planeras för att vara funktionella och anpassade efter individuella behov. Brukardialoger och uppföljningar har lett till konkreta förbättringar i boendemiljöer. Samtidigt visar uppföljningen att äldre fastigheter i vissa fall har begränsningar som påverkar möjligheten att fullt ut möta behoven.

För vissa målgrupper är verkställighet fortsatt särskilt utmanande, exempelvis för personer med samsjuklighet, där befintligt fastighetsbestånd och verksamhetsutformning inte alltid matchar behoven. Detta påverkar möjligheten att erbjuda ändamålsenliga boendelösningar.

Sammantaget bedöms nämndens arbete bidra till stadens utveckling mot en mer sammanhållen, tillgänglig och levande stad. Samtidigt kvarstår betydande utmaningar kopplade till bostadsbrist, byggtider och matchning mellan behov och fastighetsbestånd.

4.16 Nämnden för Intraservice

Intraservice har en indirekt påverkan genom tjänster som skapar förutsättning för andra förvaltningar. Digitalisering är central för en hållbar samhällsutveckling. Detta förutsätter bättre samverkan och bättre förmåga hos organisationer och system att kommunicera med varandra samt säker och stabil infrastruktur.

Digitaliseringen är även central för en lyckad hållbar omställning. Vår tjänsteportfölj ska stödja en omställning mot ett mer hållbart samhälle. Detta sker exempelvis genom att tillhandahålla lösningar för automation, bättre utnyttjande av resurser och strategisk användning av data och artificiell intelligens. Enligt World Economic Forum kan 70 procent av hållbarhetsmålen i Agenda 2030 bli möjliga genom digitalisering med uppkopplade produkter, AI och automation.

Intraservice levererar nytta och bidrar till måluppfyllelsen i tjänster inom området automation. Nu tillförs förmågor inom området AI som stärker och ytterligare ökar möjligheten att automatisera processer. Det kommer att öka nyttan i form av högre tillgänglighet mot stadens medborgare, effektivare administration och omställning till ett mer datadrivet och hållbart samhälle.

I tjänsten Smart Stad möjliggörs stora nyttor för staden. En grundsten i tjänsten är ”City information plattform” (CIP). CIP kan hantera stora mängder sensordata (internet of things-data) där informationen är strukturerad och användbart samlad. CIP fungerar som ett nav där olika dataströmmar (t.ex. från sensorer, appar, myndigheter) samlas in och visualiseras, analyseras och tillhandahåller data från olika källor i staden för att effektivisera stadens drift och förbättra livskvalité. En del av CIP hanterar datadelning. Syftet med IoT-plattformen och datadelning är att underlätta

- smart styrning av stadens infrastruktur och tjänster (trafik, energi, vatten, avfall etc)
- datadrivet beslutsfattande för stadsplanerare, politiker och medborgare
- integration av olika system och aktörer (myndigheter, företag och invånare).

4.17 Socialnämnden Centrum

Förvaltningen tar sig an målet genom att tillföra sociala erfarenheter och olika perspektiv tidigt i stadsutvecklingsprocesser. Arbetet med målet omfattar även insatser för att bidra till levande lokalsamhällen som inkluderar olika gruppers behov och intressen, såsom grannskapsarbete och platsaktivering. Utifrån nämndens ansvar bedömer förvaltningen att vi är på rätt väg mot god måluppfyllelse.

Fokus på barnens plats i staden

Under året har vi förtydligat vikten av barnens perspektiv i stadsutvecklingsprocesser, som även ligger i linje med nämndens barnbokslut. Vi har deltagit aktivt i utvecklingen av stadens barnkonsekvensanalyser (BKA), och barnets bästa har beaktats i flera stadsutvecklingsärenden. Vi har också fokuserat på att lyfta in socialt utsatta och sårbara gruppers behov i stadsutvecklingsprocesserna, exempelvis i ärende om Lorensbergsparken, indragningen av hållplatsläge vid Berzeliigatan samt riktade samrådsdialoger kopplade till översiktsplanen. Sammantaget har detta bidragit till ökad kunskap om lokala behov och förbättrade förutsättningar för inkluderande och trygga stadsmiljöer.

Utveckling av Jaegerdorff med inspiration från Mutual Benefits

Med inspiration från arbetssättet Mutual Benefits har socialförvaltningen Centrum, stadsmiljöförvaltningen och Polisen gemensamt identifierat behov av både fysisk upprustning av Jaegerdorffsplatsen och utveckling av former för socialt stöd. En kartläggning i dialog med målgruppen har gett konkret underlag för fortsatt utveckling av insatser som syftar till att öka tryggheten för både de grupper som vistas på platsen och för andra aktörer och besökare. Arbetet har tydliggjort behov av förstärkt uppsökande arbete, ökad tillgång till socialt stöd samt alternativa platser för målgruppen att vistas på.

City – kartläggning som grund för fortsatt utveckling

Under året har ett samlat arbete kring City påbörjats. En fördjupad kartläggning av stadskärnan har genomförts där behov, målgrupper och förutsättningar har identifierats. Kartläggningen har redan bidragit till förbättrad samverkan, både

internt inom förvaltningen och med externa aktörer. Under hösten har särskilt fokus riktats mot ungdomar i City genom kartläggning av mötesplatser och fritidsaktiviteter för unga i centrala delar av staden. Arbetet har tydliggjort behovet av en fördjupad förståelse för målgruppernas faktiska behov och syftet med olika insatser, vilket bedöms vara en förutsättning för att utveckla mer träffsäkra och inkluderande åtgärder.

Under 2026 kommer fokus vara på att omsätta kartläggningarna i konkreta insatser, stärka samverkan samt påbörja platsaktivering. Exempel är planerad platsaktivering på Kanaltorget med deltagandeprocess för unga, där förvaltningen kommer att vara aktiv samverkanspart.

4.18 Socialnämnden Hisingen

Enhetschefen för Samhällsutvecklingsfrågor ingår fortsatt i referensgruppen för enhetschefer i framtagande av stadens bostadsförsörjningsprogram och utvecklingsledare i stadsutvecklingsfrågor från stadens socialförvaltningar ingår i arbetsgruppen.

De fyra regionala socialförvaltningarna har fått en tydligare roll i den strategiska samverkan kring samhällsutveckling och stadsplanering, genom deltagande i strategiskt forum med direktörer inom planerande och stadsbyggande förvaltningar, ihop med andra berörda förvaltningar och bolag.

Inom ramen för det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet har de fyra socialförvaltningarna påbörjat ett gemensamt arbete för att implementera erfarenheterna från projektet Mutual Benefits.

4.19 Socialnämnden Nordost

Förvaltningen bedömer måluppfyllelsen som god.

Förvaltningen bidrar till offentlig närvaro i flera av Nordosts områden genom egna verksamheter och genom att möjliggöra andra aktörers närvaro. Arbetet med Skola som arena/Lights on, i samverkan med Framtiden, skapar aktiviteter på skolor i särskilt utsatta områden utanför ordinarie skolverksamhet. Under 2025 tillkom Utmärksskolan och Gärdsåsskolan inom satsningen.

Förvaltningen har fokus på uppsökande arbete och öppna verksamheter där behoven är störst. Verksamhet bedrivs i områden med stora sociala utmaningar och bidrar till sociala sammanhang genom närvaro av trygga vuxna och organiserade aktiviteter. Genom öppna verksamheter som Hälsoverk, aktivitetshus och mötesplatser samt riktade insatser stärks trygghet, delaktighet och rörlighet mellan områden.

Förvaltningen arbetar aktivt för att stärka områdesarbetet och samverkan med andra förvaltningar och civilsamhället. Under året har fokus legat på Kortedala och Gårdsten, där nätverk etablerats för samordning av insatser och aktörer.

Förvaltningens möjligheter att bidra till måluppfyllelse är beroende av budgetförutsättningarna. Nämndens ekonomiska situation under hösten 2025 har begränsat visst utvecklingsarbete.

Inom Unga stadsutvecklare har en lekplats i Hammarkullen utvecklats. Externa resurser möjliggjorde även en grupp unga stadsutvecklare som analyserade Hjällbo

utifrån barnperspektiv.

Förvaltningen har under året arbetat med att utveckla stadens stadsutvecklingsprocesser utifrån den nya socialtjänstlagen, bland annat genom ökad belysning av sociala erfarenheter i samhällsplaneringen. Ytterligare utvecklingsarbete bedöms nödvändigt. Att antalet tjänster inom stadsutveckling har utökats från en till två är en viktig förutsättning för detta arbete.

Fokus Nordost (Hjällbo, Eriksbo och Hammarkullen) har etablerats som en stadengemensam satsning för att bryta segregationen. Socialt hållbar stadsplanering är en prioriterad fråga för satsningen. Förekomsten av ytterligare områden med stora behov, försvårar prioritering av resurser.

Förvaltningen har deltagit i arbetet med ett nytt bostadsförsörjningsprogram och lyft att bostadsbeståndet i Nordost inte motsvarar behoven, bland annat till följd av trångboddhet och hushållens ekonomi. Förvaltningen deltar även i forskningsprojektet *God boendemiljö för alla* samt i Program för Hammarkullen, som bland annat syftar till att öka bostadsbeståndet.

Topografin i Nordost, med stora höjdskillnader och långa avstånd mellan bostadsområden, försvårar att knyta samman staden. Flera detaljplaneprojekt på lokal nivå syftar till att förbättra kopplingarna inom och mellan bostadsområden. I dessa processer lyfter förvaltningen grönstruktur, ekologisk hållbarhet och sociala värden som viktiga kvaliteter för en god boendemiljö.

4.20 Socialnämnden Sydväst

Förvaltningen har bidragit med kunskap om sociala erfarenheter in i olika stadsutvecklingsprocesser, till exempel den på strategiskt nivå nya områdesplaneringen, som i det här fallet utgick ifrån Axel Dahlströms torg. Förvaltningen har även deltagit och fört in kunskap i uppstart av detaljplaner i stadsområdet, till exempel i den utveckling som kommer att ske vid Välen i detaljplan för idrott, bostäder och skola vid Näsetvägen.

Under hösten har utvecklingsledare stadsutveckling fortsatt utvecklingen av arbetssätt för insamling av kunskap från socialtjänstens verksamhet som påbörjades under 2023. En workshop hölls med medarbetare från avdelning Vuxen och Försörjning, och ny kontakt har tagits för att fortsätta samverkan.

Förvaltningen har bidragit i arbete med att utveckla samverkan inom staden och i socialförvaltningarna för att stärka socialtjänstens medverkan i samhällsplaneringen utifrån omställning till ny socialtjänstlag.

I stadens arbete med att ta fram ett nytt bostadsförsörjningsprogram har förvaltningen fortsatt i den stadenövergripande arbetsgruppen och där företrätt de fyra regionala socialförvaltningarna. Förvaltningen har varit en aktiv part i att samla in och ta fram ett kunskapsunderlag, bidra med kontakter till relevanta aktörer samt bidragit med socialförvaltningarnas egna kunskaper.

Som en del i att bidra med kunskaper i samhällsplanering och stadsutveckling har en av förvaltningens enhetschefer, som sedan tidigare varit projektledare för Mutual Benefits, fått ett särskilt uppdrag som kunskapsstöd i frågor som rör hemlöshet och stadsutveckling. Insatser har bland annat varit att delta i nätverksmöten, fortbildningstillfällen och sociala konsekvensanalyser, med syfte att sprida kunskap från projektet och föreslå åtgärder för fysiska miljöer som möjliggör social integration.

Förvaltningen har beslutat att permanenta stadsutvecklingsrapporten från

Uppsökarenheten, varpå kunskapsstödet genomfört fortbildning med medarbetare. Underhållet av GIS-lagret med sociala boenden i stadens geodataprogram Go-kart har även beslutats bli permanent, något som möjliggör överföring och användning av sociala data.

Beslut har tagits att boendeverksamheterna ska arbeta med trygghets- och brottsförebyggande platssamverkan. Implementeringen har kommit olika långt, hos många verksamheter finns en etablerad och fungerande samverkan. Ett flertal enheter befinner sig dock fortfarande i ett uppstartsskede.

Flera av boendeverksamheterna deltar även i platssamverkan som drivs av andra aktörer. Exempelvis i samverkanslokalen på Drottningtorget tillsammans med polis, ordningsvakter och Västtrafik samt Bid Gamlestaden, ett samverkansforum för en hållbar stadsutveckling mellan Göteborgs Stad, polisen och fastighetsägare.

4.21 Stadsmiljönämnden

Vatten

Under året har en organisation för vatten startats för att hantera frågor om dagvatten, både internt och stadenövergripande. En handlingsplan för att förbättra dagvattenhanteringen i befintliga trafikmiljöer är under framtagning.

För att rena vatten från näringsämnen och gifter arbetar förvaltningen med att restaurera och återställa våtmarker. Återställda våtmarker av torv minskar utsläppen av koldioxid och ökar landskapets vattenhållande förmåga, vilket minskar risken för översvämning och torka samt gynnar biologisk mångfald. Förvaltningen arbetar också med att ta bort vandringshinder i vattendragen och restaurera dem för att skapa mer naturliga miljöer, till exempel genom att återföra sten och grus.

Grön stad

Förvaltningen arbetar för att öka krontäckningen i staden. Detta sker inte bara genom nyplanteringar, utan också genom att utveckla arbetssätt och metoder för att bevara träd. Etablering av samarbetsforum mellan förvaltningarna är påbörjad.

Förvaltningen deltar i det stadenövergripande strategiarbetet för Grön och Robust stad, där viktiga åtgärder för måluppfyllelse och framdrift i arbetet med att öka den biologiska mångfalden i staden identifieras. En stor utmaning i arbetet är att förlusten av naturvärden vid exploateringsprojekt inte kan kompenseras tillräckligt bra från ett ekonomiskt och ekologiskt perspektiv.

Avfall, återvinning och utsläpp

Under sommaren genomfördes en skräpmätning. En handlingsplan för att uppnå målet i avfallsplanen har påbörjats. Stadsmiljöförvaltningen sammankallar ett nätverk med medlemmar från Framtiden AB, Kulturnämnden, Idrott- och föreningsnämnden, Got event och intressenter från föreningslivet.

Handhållna verktyg som tidigare drivits med fossila bränslen har ersatts med eldrivna verktyg, vilket har positiva effekter på utsläppen och bullret. För att minska partikelhalter från trafiken återinförs arbetet med att genomföra extra upptagning av grus under tidig vår.

Bergsjödalen används för hantering av sten och är ett pågående projekt. Idag återvinns en mindre mängd massor, men det finns ambitioner att öka återvinningen i framtiden.

En anvisning för användning av bärbar elektronisk utrustning för att säkerställa en hållbar livscykelhantering av bärbar elektronik har tagits fram och publicerats.

För att öka mängden av återanvända eller återvunna berg- och jordprodukter har en vägledning för masshantering tagits fram. Byggvarubedömning har testats i fem projekt, och förvaltningen ligger bra till i uppföljningen av testprojekten. Målet är att från årsskiftet 2025/26 kräva att alla projektors- och entreprenadupphandlingar använder byggvarubedömning.

4.22 Utbildningsnämnden

Utbildningsnämnden har inte gjort några insatser kopplat till detta mål inom ramen för nämndens uppdrag och verksamhet.

4.23 Valnämnden

Utifrån valnämndens uppdrag och verksamhet bedöms valnämnden inte kunna bidra till målet.

4.24 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

Förvaltningen bidrar till målet om en grön och levande stad utan bostadsbrist genom att vara en aktiv part när det gäller insatser inom kommungemensamma frågor som trygghetsarbete, folkhälsoarbete, sociala erfarenheter i samhällsplaneringen och samverkan med civilsamhället.

Genom förvaltningens samordningsansvar för handlingsplanen för ett Åldersvänligt Göteborg, arbetar förvaltningen för att skapa en sammanhängande och tillgänglig stad där äldre kan vara delaktiga i samhällslivet. För att äldre ska kunna bo kvar hemma krävs en god bostadssituation och förvaltningen samarbetar med aktörer som AB Framtiden och exploateringsförvaltningen för att skapa fler trygghetsbostäder. Förvaltningen belyser också behovet av goda planlösningar och rimliga hyror, vilket är särskilt viktigt för äldre med låg ekonomisk standard.

Arbetet med att nå seniorer i trygghetslägenheter med hälsofrämjande insatser har utvecklats genom en tydligare struktur för uppsökande arbete, även om arbetet försvåras av att inte alla fastighetsbolag medverkar. För att nå ännu fler boende i trygghetslägenheter krävs en stegvis implementering där arbetet sker per fastighetsbolag.

Förvaltningens engagemang i Göteborgs Stads program för bostadsförsörjning 2027-2031 samt i lokalfunktionsprogrammet för vård- och omsorgsboenden, är ytterligare insatser som främjar en hållbar stadsutveckling. Genom att säkerställa att nya vård- och omsorgsboenden har grönskande utemiljöer och genom att samordna transporter, bidrar förvaltningen till att skapa en grönare stad med minskad klimatpåverkan. Detta är ett konkret exempel på hur stadens utveckling kan främja både ekologisk hållbarhet och en hög livskvalitet för invånarna, särskilt för äldre som behöver tillgång till både bra bostäder och grönområden.

4.25 Överförmyndarnämnden arvoden

Nämnden har inte omhändertagit målet. Detta eftersom nämnden enbart hanterar budget för arvoden till ställföreträdare.

4.26 Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)

Stadshus har inte särskilt planerat för att omsätta målet i praktisk handling eftersom bolagets uppdrag enligt ägardirektiv ger liten möjlighet att bidra väsentligt till måluppfyllnad. Utvecklingen för målet i relation till styrelsens uppdrag är därför inte relevant att mäta. Genom bolagets uppdrag i ägardirektiv och riktlinjer för ägarstyrning bidrar Stadshus genom sin verksamhet indirekt till måluppfyllelse genom strategisk samordning inom Stadshuskoncernen, ägarstöd och samt arbete med löpande uppföljning och rapportering jämte stöd till kommunstyrelsen i dess uppsiktsplikt. Under året har inga särskilda aktiviteter genomförts som direkt kan kopplas till målet.

4.27 Göteborg Energi AB

Göteborg Energi följer stadsplaneringen och bolagens nätprodukter ansluts vid nybyggnation av fastigheter för att säkra en hållbar energiförsörjning i staden. Det ger fastighetsägarna en möjlighet att försörja bostäder och annan bebyggelse med energi på ett tryggt och konkurrenskraftigt sätt med låg klimatpåverkan. Vi ser till att utveckla koncernens nät i takt med den planerade stadsutvecklingen, och gör vid behov förtida investeringar för att kunna försörja områden där det bedöms lämpligt. Vi har också en aktiv dialog med Göteborg Stads förvaltningar och bolag i syfte att identifiera synergier och möjliggöra gemensam planering i stadsutvecklingsområden.

4.28 Förvaltnings AB Framtiden

Under 2025 har hittills 560 bostäder färdigställts för inflyttning varav 433 är hyresrätter, 90 bostadsrätter och 37 är konverteringar. Utöver det är drygt 880 bostäder i produktion.

Koncernens byggrättsportfölj innehåller i nuläget 2 514 byggrätter.

Framtiden bedömer att kommunfullmäktiges mål om att koncernen ska färdigställa 2 300 bostäder per år från år 2025 i närtid inte går att uppnå. Nuvarande ekonomiska läge med en svag konjunktur gör det svårt för marknaden att ta emot stora numerärer hyresrätter. Justerade befolkningsprognoser för staden skapar därtill större osäkerhet om efterfrågan på sikt.

Marknaden för nyproducerade bostadsrätter går fortsatt trögt, även om ett fåtal fler

bostäder har sålts i förhållande till föregående år. Bolaget följer noggrant marknadsförutsättningarna för produktion och försäljning av bostadsrätter och egnahem. Egnahemsbolaget har, för att överbrygga en tid med svagare försäljning, öppnat för möjligheten att dels hyra ut bostäder på korttidskontrakt och att dels ingå i en hyr/köps-modell.

En lägre nyproduktionstakt ger koncernen möjlighet att under ett antal år framåt allokera mer medel till underhåll av det befintliga beståndet, vilket omhändertagits i den nya underhållsstrategi som Förvaltnings AB Framtidens styrelse beslutade 2025-05-14. Underhållsinsatserna har stor betydelse för koncernens arbete med områdesutveckling och är en prioriterad insats i Framtidens arbete med att lyfta utvecklingsområdena. Syftet med den nya strategin är att i de underhållsåtgärder som respektive bolag utför förena affärsnytta, boendenyttan och samhällsnytta. Därtill att i större utsträckning arbeta med mindre projekt och behovsstyrt underhåll/skötsel. En grundinställning är också att laga snarare än att byta ut med ambitionen att kunna öka användning av lokal arbetskraft. Strategin innebär också att koncernen under en period om fem till sju år avsätter mer resurser då större planerade projekt fortsatt genomförs samtidigt som arbetet med att ta mer hand om beståndet i den dagliga förvaltningen förstärks. Det tillsammans med en satsning på att minska det ackumulerade underhållsbehovet kan innebära att det ekonomiska utrymmet för underhåll på koncernnivå tillfälligt utökas från cirka 2,2 till cirka 2,6 miljarder per år i genomsnitt för att därefter återgå till tidigare nivå.

Givet den högre nivån på underhåll som den nya strategin innebär har koncernen en finansiell beredskap för nyproduktion om cirka 650 hyresrätter per år. Om det under perioden kan byggas mer än 650 hyresrätter per år behöver nya finansiella beslut fattas vilka kan förändra balansen mellan nyproduktion och underhåll.

4.29 Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB

Bolaget har inte arbetat med denna fråga.

4.30 Business Region Göteborg AB

BRG arbetar för att bidra till målet men har begränsad påverkan på måluppfyllelsen. Näringslivsutveckling kan bidra till att bygga en grön och levande stad utan bostadsbrist genom att skapa hållbara jobb och främja grön innovation inom bygg- och fastighetssektorn.

BRG arbetar för fler etableringar som bidrar till grön omställning. Genom att stödja företag som arbetar med miljövänliga byggtekniker och stadsutveckling kan staden utvecklas på ett sätt som är både ekologiskt och ekonomiskt hållbart. Utifrån BRG:s specifika verksamhet har målen omsatts i praktisk handling främst de satsningar som görs inom plattformen för klimatneutralt byggande och exempelvis handslag för återbruk.

Göteborgs plattform för klimatneutralt byggande har beviljats medfinansiering från EU:s regionalfond, vilket möjliggör genomförandet av fyra pilotprojekt inom

byggsektorn. Dessa projekt fokuserar på nya lösningar och affärsmodeller med syfte att främja ett hållbart och klimatneutralt byggande. Målet är att engagera fler aktörer, entreprenörer och materialtillverkare i Göteborgsregionen, och samtidigt inspirera andra att följa efter och bidra till en mer hållbar byggbransch. Projektet pågår till december 2027.

4.31 Göteborg & Co (Klusterkoncernen)

Klustrets verksamheter bedöms inte ha rådighet att bidra till målet vad gäller bostadsbrist.

Utbudet av pjäser, uppsättningar och upplevelser bidrar till känslan av att bo och leva i en levande stad. Därmed bidrar klustrets verksamheter till stadens attraktionskraft både för nuvarande och framtida invånare och nya näringslivetableringar.

Liseberg är en av Nordens största turistmål och bidrar till att hålla staden levande genom alla besökare som även tar del av stadens utbud i övrigt såsom hotell, restaurang och andra besöksmål. Liseberg har en grönskande parkmiljö som en central del av hur parken ska utformas och upplevas. I parken finns i stort sett hela Sveriges trädflora representerad och en stor variation av blommor och växter. Arbetet med att upprätthålla och utveckla den grönskande parken kommer fortsätta under året. Se vidare under punkt 2.2.5.

Göteborg & Co bidrar till målet genom att, i bred samverkan, arbeta för en attraktiv och hållbar destination. Det omfattar exempelvis utveckling av besöksanledningar, evenemang i flera delar av staden samt tillgängliggöra det breda utbudet av upplevelser genom kommunikation och marknadsföring året runt. Stad- och platsutveckling är ett särskilt fokus och genom bred samverkan bidrar bolaget till en levande och attraktiv stad. Bolaget arbetar aktivt i samverkan kring konkreta satsningar kring platsutveckling som exempelvis Klippan, Maritiman, Lindholmen, Grönsakstorget, Göteborgs skärgård och flera andra natur- och kulturmiljöer som bidrar till en levande och attraktiv stad.

4.32 Göteborgs Stadsteater AB

Göteborgs Stadsteater AB bedriver ingen verksamhet som påverkar arbetet med en stad utan bostadsbrist. Däremot medverkar pjäser, uppsättningar och övrig utåtriktad verksamhet till känslan av att bo och leva i en levande stad och därmed bidrar bolaget till stadens attraktionskraft både för nuvarande och framtida invånare och nya näringslivetableringar.

4.33 Liseberg AB

Liseberg bidrar till målet genom att erbjuda en grön och levande stad. Liseberg är en av Nordens största turistmål och bidrar till att hålla staden levande genom alla besökare som även tar del av stadens utbud i övrigt såsom hotell, restaurang och andra besöksmål. Liseberg har historiskt - och även idag - en grönskande parkmiljö

som en central del av hur parken ska utformas och upplevas. Liseberg är både en nöjespark och en plats med i stort sett hela Sveriges trädflora representerad och en stor variation av blommor och växter. Arbetet med att upprätthålla och utveckla den grönskande parken kommer fortsätta under året. Se vidare under punkt 2.2.5.

4.34 Got Event AB

Målet är inte aktuellt för Got Event AB.

4.35 Göteborg & Co AB

Bolaget bidrar till en grön och levande stad genom att, i bred samverkan, arbeta för en attraktiv och hållbar destination. Det omfattar exempelvis utveckling av besöksanledningar, evenemang i flera delar av staden samt tillgängliggöra det breda utbudet av upplevelser genom kommunikation och marknadsföring året runt. Under året har branschmätningen Destinationsbarometern etablerats. Genom den kan bolaget följa näringsens framtidstro och behov inför varje säsong. Även besökarundersökningar har genomförts på marknaderna Sverige, Danmark och Norge vilket ger insiker om besökarnas bild och preferenser för en attraktiv och levande destination.

Grönsakstorget blev för andra året i rad ett sommartorg som öppen mötesplats med såväl grönska, aktiviteter och säsongen förlängdes att innefatta större delen av året vilket kröntes under Julstaden med interaktiva gungor och julbelysning.

Stad- och platsutveckling är ett särskilt fokus och genom bred samverkan bidrar bolaget till en levande och attraktiv stad. Under året har en utbudsstrategi arbetats fram som en del av handlingsplanen för besöksanledningar. Dessutom adderas alltid besökar- och destinationsperspektiv i bolagets remissvar. Bolagets funktion som en samlande kraft lyfter potentialen och behov av helhetsperspektiv kring älven som attraktiv och levande destination, där såväl invånare och besökare kan ta del av upplevelser närmare vattnet.

Bolaget har gått in i gemensamt Handslag för Hammarkullen för att i samverkan med stad, näringsliv och lokala aktörer bidra till att Hammarkullen ska vara ett attraktivt område som präglas av framtidstro för barn och unga.

4.36 Göteborgs Hamn AB

Göteborgs Hamn arbetar aktivt med att frigöra mer mark för stadsutveckling i innerhamnen genom pågående projekt att flytta Stena Line och dess terminaler till ytterhamnen. Denna flytt kommer frigöra mark för byggnation men också bidra till att tung trafik kan flyttas till de större lederna på sikt.

4.37 Gryaab AB

Nuvarande arbete

Genom Gryaabs nuvarande arbete med grunduppdraget och med den planerande

kapacitetsutvecklingen av Ryaverket som möjliggör att fortsätta kunna ta emot spillvattnet även efter 2036 skapas förutsättningar att kunna bygga nya bostäder och öka infrastrukturen för att möta den växande befolkningen i Göteborg och övriga delägarkommuner.

Utveckling av målområde

Gryaab bedöms utifrån sin begränsade påverkan och sitt nuvarande arbete ligga på en god måluppfyllelse utan att vidta ytterligare åtgärder. Gryaab kommer fortsätta sitt nuvarande arbete på området.

4.38 Renova AB

Vi har inte stor påverkan på detta mål.

Dock rör sig våra fordon inom hela Göteborgs stad. Fordonsflottan drivs till allra största del med biodiesel (HVO). Även om det i ett systemperspektiv inte är stor skillnad mellan biodiesel och eldrivna fordon avseende koldioxidutsläpp, så finns en plan på att ställa om till fordon som drivs på el eller biogas. Miljömässigt så är fördelen med elfordon mindre utsläpp av partiklar och kväveoxider, samt lägre buller. Flera elfordon är beställda under året och laddstolpar är under uppförande. Det har varit svårare att få tag i fordonen än vi förutsåg, men nu kan vi se att det kommer fler lösningar som kommer att gynna oss.

4.39 GREFAB

Grefab arbetar för att så många som möjligt ska kunna förverkliga drömmen om ett upplevelserikt båtliv

Grefabs hamnar erbjuder inbjudande, trygga och hållbara marina miljöer där alla vill vistas

1. Grefab har inom sitt uppdrag arbetat med målet genom att vårda anläggningarna och utveckla värden som leder mot målet.
2. Grefab använder resurser för att vårda sina ansvarsområden och erbjuda dessa för rekreation för främst sina kunder men även för besökare.

4.40 Göteborgs Spårvägar AB

Ej tillämplig.

4.41 Försäkrings AB Göta Lejon

Bolaget bidrar med expertis och sakkunskap avseende risk- och försäkringsperspektivet vid planering av ny- och ombyggnad inom den gröna omställningen, t ex avseende höga trähus och ny teknik som solceller och batterianvändning.

Bolaget har tagit fram faktablad för höga trähus och batterihantering samt att bolagets faktablad för solcellsanläggningar är uppdaterat och mer omfattande än

tidigare version.

Bolaget ser att antalet frågor från stadens förvaltningar och bolag ökat inom området för att bäst kunna bygga både hållbart och säkert men har i övrigt inte mycket rådighet i frågan.

4.42 Göteborgs Stads Leasing AB

GSL ska bidra genom att effektivt förvalta bolagets, och därför stadens, investeringar i lös egendom och för stadens verksamheter skapa kostnadseffektiva finansieringslösningar.

4.43 GS Buss AB

Bolaget har inte arbetat med denna fråga.

4.44 GS Trafikantservice AB

Bolaget har inte arbetat med denna fråga.

4.45 Boplats Göteborg AB

Boplats system för bostadsförmedling ska enkelt kunna förverkliga en kommuns bostadspolitik genom att erbjuda övertag av bostadskö, internkö, villkors- och företrädeshantering och validering av bostadssökandes uppgifter. Bedömningen är att Boplats idag kan leverera dessa funktioner.

Bolaget anser att reservationer är ett viktigt verktyg för att kunna förverkliga stadens bostadspolitik. Boplats deltar i arbetet med att ta fram bostadsförsörjningsplanen där tillämpning av reservationer kommer att aktualiseras.

Under 2025 har Boplats fortsatt arbetet med att modernisera systemet för att göra funktionerna mer användarvänliga och effektiva.

4.46 Higab

Att levandegöra staden är en del av bolagets vision: Tillsammans vårdar och utvecklar vi byggnader – för ett levande Göteborg.

Higab har länge arbetat med att i ökad utsträckning öppna upp husen för göteborgarna genom våra hyresgäster och samarbeten med olika aktörer. Bolaget jobbar fortfarande aktivt för att levandegöra olika områden som till exempel Västra Nordstan och Slakthuset. Hyresgästen i det nyrenoverade Dicksonska Palatset öppnade under hösten 2025 sin verksamhet efter att huset stått tomt och varit stängt för allmänheten i många år.

Bolaget fortsätter bevaka frågorna inom målområdet och när möjlighet uppstår, till exempel vid tomställning av en fastighet så som Stora Tullhuset, där casinot fanns förut, analyseras fastighetens potential för framtida användning.

4.47 Göteborgs Stads Parkering

Bolaget strävar efter att flytta parkering från gatan till gemensamma anläggningar och att minska trafiken i stadens centrum genom olika insatser. Dessutom genomförs arbete för att styra trafiken och minska söktrafiken i staden.

Genom att avyttra fastigheter bidrar bolaget till att omvandla parkeringsplatser till andra användningsområden. Bolaget engagerar sig även i hållbart byggande och bygger tillfälliga anläggningar som underlättar stadsutvecklingen.

Samarbetet med Framtidenkoncernen förväntas resultera i nya bostäder på både bolagets och Framtidenkoncernens befintliga fastigheter. Bolaget bistår även med kunskap och statistik som möjliggör informerade beslut i stadens utveckling.

4.48 Älvstranden Utveckling

Bolaget har med gott resultat tillämpat miljö- och klimatramverket i markanvisning av Sonyas kulturhus på Masthuggskajen samt projekterat B2 garaget utifrån samma ramverk.

Företagsledningen har antagit miljö- och klimatramverket som ska gälla i samtliga markaffärer och byggentreprenader. I våra markutvecklingsprojekt strävar vi efter att få in en så hög andel bostäder som möjligt i kombination med att vi uppfyller stadens riktlinjer för grönytetal i områdena

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

5.1 Arkivnämnden

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

5.2 Stadsbyggnadsnämnden

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

Inom förvaltningens strategiska planeringsarbeten för att ta fram strukturidéer för Hjalmar Brantingsstråket, Gullbergsvass, Almanacksstråket och Södra Änggården har underlagen utformats med hänsyn till klimatförändringar och att skapa en robust stad.

Genomförande och ändringar i översiktsplanen strävar efter en grönare och mer hållbar stad genom att skydda natur och jordbruksmark, samt stödja förnybar energi. Klimatanpassningsplanen syftar till att skapa ett robust samhälle med hjälp av kunskapsstöd för planering.

Pilotinsatser inom gods, såsom elektrifiering, samlastning och off peak-leveranser, stärker förutsättningarna för fossilfria transporter och minskat buller. Planering för laddinfrastruktur och markanvändning är också viktiga steg mot en mer klimatanpassad stad. På sikt innebär detta renare luft, tystare stadsmiljöer och en mer hållbar resursanvändning.

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

Stadsbyggnadsnämnden fattade under våren beslut om att inrätta naturreservat vid Lärjeåns dalgång. Beslutet är överklagat vilket förlänger processen med bildandet. Under året fattade stadsbyggnadsnämnden även beslut om naturminnesförklara fyra gränsekar samt bildande av biotopskydd av ålgräs i Askimsviken. Ett uppdrag om att kartlägga stadens gröna infrastruktur har färdigställts. Kommunfullmäktige fattade under hösten planeringsbeslut för fortsatt planering av högvattenskydd för

etapp 1.

Förvaltningen har under året arbetat med systematiska miljöarbete utifrån förvaltningens miljöplan och miljömål vilka beaktar såväl direkt som indirekt påverkan.

5.3 Exploateringsnämnden

Förvaltningen har arbetat med att ta fram indikatorer för att följa upp arbetet inom exploateringsprojekten utifrån bland annat stadens mål i miljö- och klimatprogrammet, vilket väntas bidra till att synliggöra hur arbetet inom biologisk mångfald, minskad klimatpåverkan och ökad robusthet samt hållbart resande ser ut.

Inom fokusområde att *prioritera ekosystemtjänster i stadsutveckling och markförvaltning* så har olika kunskapshöjande aktiviteter genomförts.

Förvaltningen medverkar i pågående arbete inom strategiområdet *grön och robust stad* samt har startat upp arbetet med uppdrag från budget och genomförandeplan gällande ökad biologisk mångfald i exploateringsprojekt samt uppföljning av kompensationsåtgärder. Därtill pågår bland annat arbete kopplat till ökad krontäckningsgrad i staden.

Arbetet med att skapa förutsättningar för hållbar resursanvändning och lokal matproduktion har fortgått bland annat med förstärkning genom stadsbonde.

Inom fokusområdet att *öka förvaltningens arbete med hållbart resande* sker löpande arbete inom mobilitetsavtal, gröna res- och transportplaner, förvaltningen har också utökat en tjänst inom specialistområdet hållbar mobilitet. Handlingsplan 2025 för hållbart resande har tagits fram och arbetet med gröna res- och transportplaner har intensifierats i Evenemangsområdet och Backaplan. Forskningsprojekten GotPark och HoMoSE bidrar med ny kunskap om mobilitetsavtal, parkeringstal och hållbart resande. Förvaltningen har också deltagit i ett brett kunskapsutbyte med andra svenska och europeiska städer.

Förvaltningen har även tagit viktiga steg inom fokusområdet hållbart byggande. Införandet av fossilfritt bränsle i entreprenadupphandlingar samt användning av eldrivna lastbilar och maskiner i stora projekt ger betydande utsläppsminskningar. Under 2025 har förvaltningen påbörjat implementeringen av metodik för klimatkalkyler, som från och med 2026 ska tillämpas i samtliga projekt. Inom arbete med cirkulär masshantering har bland annat vägledningmaterial tagits fram och projektet går under andra halvan av 2025 in i ett nytt skede. Förvaltningen har utökat med en tjänst inom hållbart anläggningsbyggande.

Arbetet med utbyggnad av allmän plats utvecklas för att bättre integrera miljömässig hållbarhet i genomförandet. Under året har ett uppdrag med fokus på styrning, implementering och uppföljning av ekologisk hållbarhet initierats i syfte att stärka genomförandegrad och måluppfyllelse i bland annat projektverksamhet. Arbetet fortsätter under 2026.

5.4 Förskolenämnden

Förskolenämnden bidrar till måluppfyllelsen genom att arbeta med hållbarhetsfrågor i undervisningen, utveckla arbetet med giftfri förskola samt genom åtgärder för minskat matsvinn, bättre avfallshantering och ökade inköp av ekologiska livsmedel. Förvaltningen arbetar utifrån nämndens miljöplan, vilken

beskriver inriktning och systematik för att minska verksamhetens miljöpåverkan. Miljöplanen omfattar tre mål om avfall, återbruk och livsmedel.

Uppföljningen av miljömålen för 2025 visar en övergripande positiv utveckling jämfört med föregående år. Den totala avfallsmängden inom förvaltningen har minskat med 1,5 procent jämfört med 2024, samtidigt som antalet möbler som cirkulerats inom förvaltningen och via staden har ökat med 48 procent. Andelen nybyggnationer och större renoveringar där återbruk har inkluderats har ökat med 15 procent. Vidare har klimatutsläppen från den planerade matsedeln minskat jämfört med 2024, och matsvinnet från både produktion i kök och servering till bord har minskat med 13 procent. Andelen ekologiska livsmedel har ökat markant, från 32 procent 2024 till 58 procent 2025.

Sammantaget har årets insatser haft effekt, men för att nå samtliga mål i nämndens miljöplan krävs en fortsatt hög och i vissa delar ökad takt i arbetet. För de områden där utvecklingen ännu inte fullt ut bidrar till måluppfyllelse behöver ytterligare åtgärder vidtas. Miljöplanen följs även upp i avsnitt 5.12 i årsrapporten.

Hållbarhetsperspektivet är en central del av förskolans grunduppdrag enligt skollag och läroplan. Barnens förståelse för natur, miljö, biologisk mångfald och klimatpåverkan utvecklas genom undervisningen. Arbetet med att uppdatera konceptet för giftfri förskola pågår.

En modell för uppföljning av matsvinn finns men kräver fortsatt implementering. Ett arbete för att minska tallrikssvinn har påbörjats. Under hösten har en avfallskartläggning påbörjats där besök ska ske på varje förskola för att kunna ge stöd till verksamheten och kartlägga behov, både utifrån fysiska lokalmöjligheter och övriga förutsättningar. Ett avfallskoncept för mötescenter har införts under året och ett motsvarande koncept för förskola är under framtagande.

Förvaltningen har utvecklat arbetet med internt återbruk med fokus på att öka cirkulationen av möbler. Resurser har tillsatts och en lokal för möbelhantering startades upp i september. Arbetet sker i samverkan med Göteborgs Stads Leasing.

5.5 Grundskolenämnden

Långsiktigt bedöms en god undervisning i enlighet med läroplanernas skrivningar vara förvaltningens viktigaste insats för klimatomställningen och biologisk mångfald. Läroplanerna för grundskola och anpassad grundskola lyfter miljöperspektivet, med syfte att ge alla elever grundläggande kunskap och förhållningssätt som värnar såväl närmiljö som människors hälsa och välbefinnande. Verksamhetens direkta miljöpåverkan finns främst inom inköp (där måltiderna är en viktig verksamhet), kemikaliehantering och avfallshantering.

Under året har förvaltningen genomfört insatser inom de områden som bedöms ha störst direkt miljöpåverkan. Förvaltningen har initierat kartläggning av avfallshanteringen i skolor och Kulturskolan för att identifiera utvecklingsområden. Genom aktivt arbete ligger måltidsverksamheten i linje med målen om andelen ekologiska inköp, minskat matsvinn och koldioxidekvivalenter per portion. Inom inköp har förvaltningen identifierat behov av stärkt hållbarhet i inköpsprocessen och förberett åtgärder för att öka kompetensen hos beställare. Inom kemikaliehantering har information om ansvar och stöd publicerats och ytterligare utveckling planeras. Förvaltningen beskriver systematiken i miljöarbetet något mer fördjupat under styrinformation till nämnden.

Sammantaget utgör den positiva utvecklingen inom måltidsverksamheten den

främsta påverkan inom området.

5.6 Idrotts- och föreningsnämnden

Förvaltningen har ett miljöledningssystem, prioriterade frågor är förutom fler i rörelse:

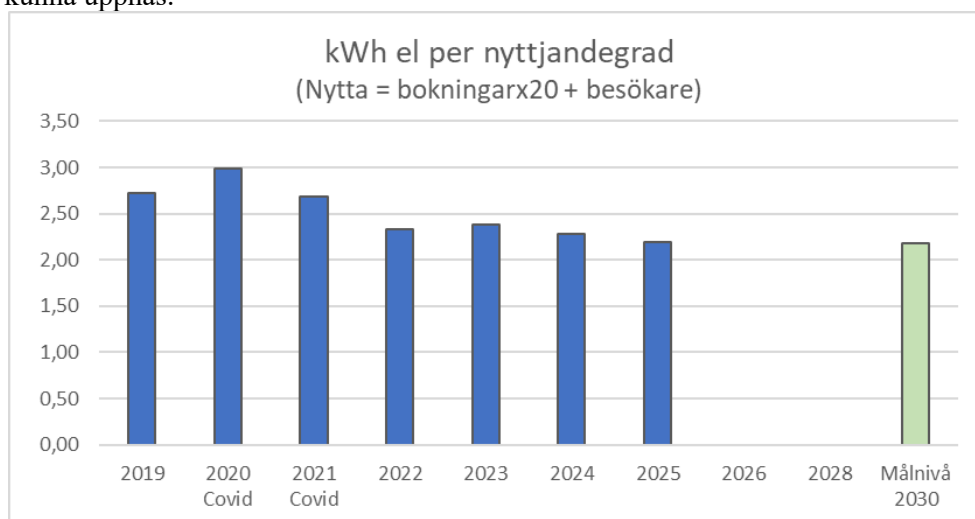
- hållbar stadsplanering och byggnation,
- minskad elförbrukning,
- mer hållbara konstgräsplaner.

Allt kopplat till stadsplanering och byggnation står i punkten ovan.

Energi

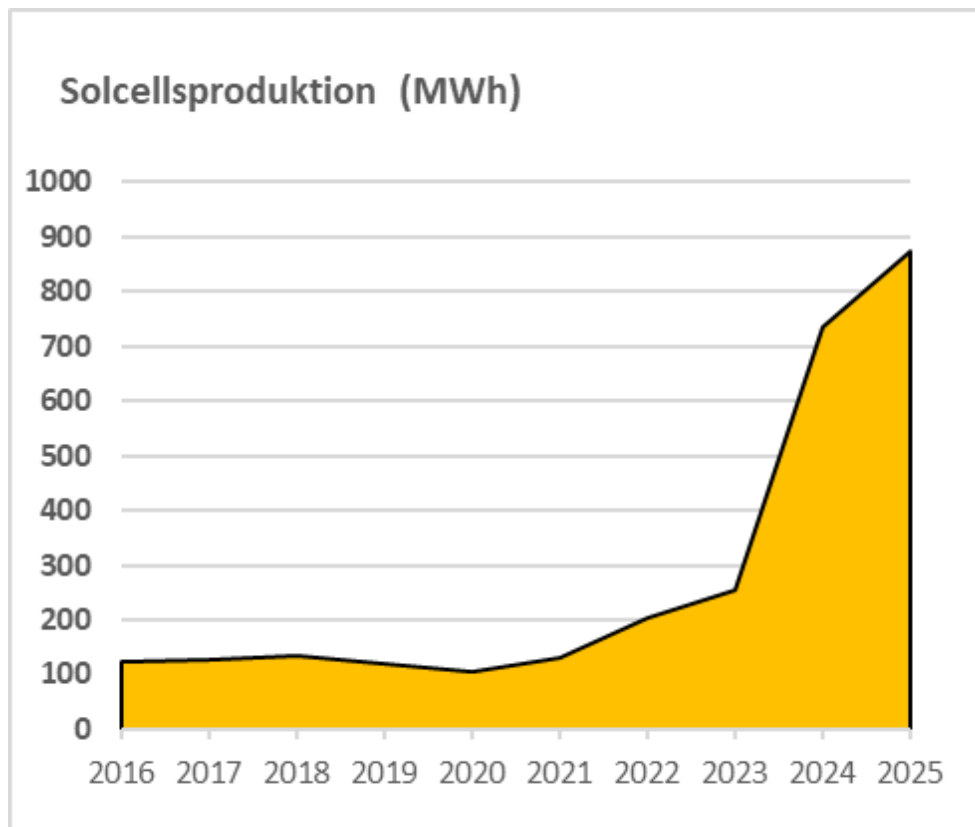
Gällande energi går det åt rätt håll genom goda investeringar kring fjärrvärme, fokus på el och effektfrågan samt produktion från egna solceller.

Under året har elförbrukningen minskat från 20 000 till 19 200 MWh. Besökarna har också ökat, dock har uthyrda timmar minskat. Sätter vi elförbrukningen i relation till nyttan (bokningar gånger 20 samt adderar besökare) så får vi fram kWh per nyttjandegrad. 2019 satte förvaltningen som mål att till år 2030 minska förbrukningen med 20 procent i förhållande till nyttjandegraden, detta ser ut att kunna uppnås.



Sedan några år tillbaka är förvaltningens energi helt fossilfri, olja har ersatts och förvaltningen har köpt grön gas. Gasanvändningen är marginell och något som försöks fasas ut. Vid årsskiftet kopplades Lundbystrandshallen bort från gas samtidigt som fjärrvärmens i staden från årsskiftet baseras på återvunnen och förnybar energi.

Solcellsproduktionen har fortsatt ökat till 4,5 procent av den totala elförbrukningen, varav förvaltningsledningen höjt ambitionen till 10 procent av förvaltningens elbehov år 2030.



Konstgräs

Frågan gällande konstgräs är komplex och långt ifrån miljövänlig, även om förvaltningen går i bräschén vad gäller att både bygga skyddsåtgärder och ersätta gummigranulatplaner. Mer än hälften av förvaltningens konstgräsplaner har alternativa lösningar till gummigranulat.

Idrotts- och föreningsförvaltningen ligger i framkant på området och får många frågor och besök. Förvaltningen bekostar också nationella nätverket för konstgräs tillsammans Stockholm, Malmö och Umeå. I december besökte Malmö stad Kvibergs Park för att se alla lösningar vi testat samt lära sig mer om hur vi jobbar med frågan. Några av förvaltningens medarbetare deltog i stora idrottsmässan i Köln för att se möjliga lösningar.

Allt fler vetenskapliga artiklar visar hur halterna plast i kroppen snabbt ökar och förvaltningen följer frågan noga. Förvaltningen har även slutat ge investeringsbidrag till föreningar som vill anlägga konstgräs nära vatten, skyddad natur eller där det finns risk för översvämning. Föreningar får inte heller bidrag för att byta till nytt gummigranulat om riskerna ovan finns. Förvaltningen har erbjudit förbund och föreningar stöd under 2026, utifrån ökad tillsyn på föreningsägda bollplaner så de förstår sitt ansvar utifrån miljöbalkens regler. Allmänna arvsfonden har meddelat att de slutar finansiera konstgräs med gummigranulat från augusti 2026.

5.7 Inköps- och upphandlingsnämnden

I en i år upprättad miljöspendanalys har klimatpåverkan från stadens samlade inköp år 2023 beräknats till 350 tusen ton koldioxidekvivalenter vilket är något lägre än

för inköpen år 2020. Minskningen är dock för liten för att kunna säga att Staden är på väg att nå klimatmålet kopplat till inköp. Det pågår relevanta åtgärder inom staden, inte minst inom bygg som är det största inköpsområdet och mycket tyder på att utvecklingen går i rätt riktning.

För att utveckla arbetet med klimatanalys för inköp arbetar förvaltningen i två huvudspår. Det ena handlar om att ta fram ett antal nyckeltal för att följa klimatpåverkan inom utvalda inköpsområden. Det andra handlar om möjligheter att inhämta och använda leverantörers specifika klimatdata.

Stöd till staden har utvecklats och getts i hög grad genom arbetet med cirkulära omställningsarenor som drivs och arrangeras av Göteborgs stads leasing i samverkan med Inköps- och upphandlingsförvaltningen. Omställningsarenorna har handlat om arbetskläder respektive IT (hårdvara).

Miljöutbildningar för beställare fortsätter i samma format som tidigare och har hållits tre gånger under året med högt deltagarengagemang.

5.8 Kommunledningen

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

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

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

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

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

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

Ett av uppdragen från kommunfullmäktige till kommunstyrelsen rör

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

5.9 Kretslopp och vattennämnden

Kretslopp och vatten arbetar aktivt med målen inom stadens miljö- och klimatprogram om en minskad klimatpåverkan och en hög biologisk mångfald.

Förvaltningens arbete med att både minska och följa klimatpåverkan har fortloppet under året. Framtagandet av en miljöhandlingsplan för 2026-2030 har påbörjats och bygger på de långsiktiga miljö- och klimatmålen samt tillhörande delmål. Syftet med planen är att öka både ambition och genomförandetakt samt ge en tydligare ansvarsfördelning med specifika aktiviteter för alla avdelningar per mål. Planen hjälper till att förtydliga vilka aktiviteter varje del av verksamheten ska prioritera och varför.

Förvaltningens klimatbokslut för 2024 har färdigställts under året och en metod har tagits fram för att underlätta inför kommande klimatbokslut. Inom anläggning har det genomförts klimatberäkningar för olika elektrifieringsprojekt som i framtiden förväntas leda till både fler och bättre aktiviteter för minskad klimatpåverkan framöver. Arbete med att öka andelen återvunna massor samt minska den totala mängden massor som hanteras inom byggarbetsområden har pågått under året. Likaså arbete om att minska restströmmar från verksamheten och nyttiggöra dessa strömmar i stället för att hantera som avfall.

Inom målet för biologisk mångfald har det genomförts aktiviteter för att säkerställa att stadens arbete med dagvattenlösningar går mot blågröna lösningar. Samarbetsgrupp kring trädfrågor mellan Kretslopp och vatten och staden har etablerats. Det har genomförts åtgärder för att minska påverkan från tillskottsvatten och bräddning inom ramen för målet om renare hav, sjöar och vattendrag, exempelvis separering, bräddbrunnar och sensorsystem.

Förvaltningen bedömer att dessa insatser bidrar till måluppfyllelse. Analysen visar dock att det krävs tydligare prioritering av verkningfulla aktiviteter samt att genomförandetakten behöver öka.

5.10 Kulturnämnden

Förvaltningens verksamheter ger invånare och besökare tillgång till ett brett och varierat kulturliv som ger möjligheter att ta del av kunskap och upplevelser som bidrar till reflektion och eftertanke för att kunna leva hållbart. Förvaltningen ger också invånare och besökare förutsättningar att påverka de egna konsumtionsbaserade utsläppen, bland annat genom upplevelser i närområdet, tillgång till konsumtionsfria miljöer och olika delningstjänster.

Förvaltningen har prioriterat att minska elförbrukningen; antalet kemiska produkter med utfasnings- och riskminskningsämnen; samt avfallet.

År 2025 var energiförbrukningen 59 kilowattimmar per kvadratmeter (KWh/kvm), att jämföra med 64 kWh/kvm 2024. Själva förbrukningen (kWh) minskade med 5

procent jämfört med 2024 (avser lokaler som var i bruk under båda åren). Åtgärder som har gett effekt är främst byte av armaturer samt ljuskällor till LED. I ett av de externa magasinerna har förbrukningen tidigare varit hög och varierat över tid. Åtgärder har satts in som har lett till en stadigvarande minskning av förbrukningen. Beslutade verksamhetsförändringar i Lagerhuset och Gamlestadens bibliotek har också påverkat utfallet. I flera fall gör krav på samlingsförvaltning och lokalernas karaktär det svårt att genomföra ytterligare åtgärder i klimatstyrningen av museerna.

Minskad energianvändning är beroende av att fastighetsägarna byter till armaturer som möjliggör övergång till LED-lampor. Under året har förvaltningen fört dialog med fastighetsägarna. Önskad takt i byte av armaturer har i vissa fall inte nåtts.

En minskning av ämnen innehållande prioriterade riskminskningsämnen samt utfasningsämnen ser ut att ha skett. Det finns osäkerheter i resultatet som beror på att ett nytt kemikaliesystem har införts i staden, som ännu inte möjliggör samma uppföljning som tidigare. Uppgifterna är därför inte jämförbara med tidigare år. Antal produkter med utfasningsämnen har minskat från 511 i augusti 2025 till 339 i december 2025. Antal produkter med prioriterade riskminskningsämnen har minskat från 333 i augusti 2025 till 269 i december 2025. Kemikaliehantering samt registrering av produkter ska stärkas. Förvaltningen fokuserar framöver på avyttring och substitution av ämnen för att nå stadens mål.

Avfallsmängden från förvaltningens verksamheter har minskat jämfört med föregående år, från 4,2 till 3,6 kg per 100 besök. Förvaltningen har stärkt arbetssätt för återbruk. I flytt-, om- och tillbyggnadsprojekt används i första hand återbrukade inventarier. Vid nyinköp undersöks om återbrukade produkter finns att tillgå. I flera av årets fastighetsrelaterade projekt inom bibliotek och kulturhus har andelen återbrukad inredning legat på 70-80 procent.

5.11 Stadsfastighetsnämnden

Med utgångspunkt i Göteborgs Stads miljö- och klimatprogramns mål för klimatet och naturen har förvaltningens arbete prioriterats utifrån de delmål i miljö- och klimatprogrammet där förvaltningen har störst påverkan. Genom förvaltningens miljöledningssystem har styrning och process för hur miljöarbetet kontinuerligt planeras, genomförs, följs upp och förbättras säkerställt.

Under året har utvecklingsinsatser genomförts inom följande områden:

- Effektiviserad energianvändning utifrån låg klimatpåverkan, inklusive egen produktion av solceller.
- Uppdaterad klimatstrategi för att redovisa hur 90 procent minskad klimatpåverkan ska uppnås i byggnation med införande av en klimatbudgettrappa i nybyggnation, pågående implementering av femstegsprincipen (som innebär en strävan efter att bevara och återbruka framför att bygga nytt).
- Finansiering av innovationsprojekt som ska gå före och visa vägen för den breda och kostnadseffektiva omställningen.
- Påbörjat framtagandet av en förvaltningsspecifik plan för biologisk mångfald med syfte att ge vägledning, säkerställa åtgärder med störst effekt och bidra till en ökad måluppfyllelse gentemot stadens mål.
- Framtagande och implementering av åtgärdsplan för skadliga ämnen som stärkt förvaltningens systematik i arbetet och bland annat omfattar utfasning av kemikalier, vilket lett till att antalet produkter med utfasningsämnen minskat med 35 procent.

- Minskad klimatpåverkan från transporter och maskiner i egen regi genom till exempel avyttring av maskiner som inte används och ersättning av fossildrivna maskiner/bilar med eldrivna.

5.12 Miljö- och klimatnämnden

Miljö- och klimatnämnden bidrar till målet genom att driva och samordna Göteborgs stads miljö- och klimatprogram 2021-2030, Göteborgs Stads åtgärdsplan för god vattenstatus 2023-2027 samt lokala åtgärdsprogram för vatten. Miljö- och klimatnämnden utför också ekologisk miljöövervakning i marin, limnisk och terrester miljö där underlagen används för stadsplanering, miljötillsyn, vattenförvaltning och naturvård.

För att påskynda omställningen krävs systemförändringar med nya sätt att prioritera, samarbeta och möta behov – inom offentlig sektor, näringsliv och bland hushåll.

Ett klimatavtryck nära noll

Göteborgs Stads klimatomställningsanalys visar att det är möjligt för göteborgssamhället att ställa om och nå miljömålet för klimatet till 2030. Detta kräver bland annat investeringar inom energi och avfallsförbränning; exempelvis koldioxidavskiljning hos både Renova och raffinaderierna, omfattande åtgärder för en minskad och cirkulär plastkonsumtion, och att vägtrafikarbetet minskar samtidigt som mängden biobränslen och elektrifieringstakten ökar. För att lyckas krävs även betydligt mer hållbara konsumtionsmönster, ett starkt engagemang från näringslivet och att både nationell och internationell politik driver omställningen framåt.

Göteborgs Stad behöver fortsätta stärka sin styrning, tydliggöra ansvarsfördelningen och utveckla samverkansformer. Vidare behöver staden bidra genom att påverka och skapa förutsättningar genom sina olika roller, exempelvis som kravställare och kund, samt genom stadsplaneringen.

I december sattes Göteborgs Energis nya bioångpanna vid Ryaverket i drift. Det möjliggör att vi kan uppfylla delmål 2 för klimatet, att enbart producera energi från förnybara källor.

Hög biologisk mångfald

Insatser för att främja biologisk mångfald görs i grönområden och vattenmiljöer, både i och utanför stadsmiljön, men nuvarande arbetssätt och prioriteringar inom Göteborgs Stad bedöms inte som tillräckliga för att nå målen. Trenden bedöms som generellt negativ, framför allt för skötselkrävande biotoper. Exploatering av grönområden bedöms hindra måloppfyllelse. Utvecklade arbetssätt och ökad prioritering av biologisk mångfald och vattenfrågor krävs inom planläggning och exploatering, skydd och skötsel av natur samt inköp.

Staden har kommit olika långt i arbetet med naturenmålets fyra delmål enligt den senaste uppföljningen av mål och delmål i Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram 2023. Styrningen mot flera mål har förbättrats de senaste två åren genom att lokala åtgärdsprogram för vatten har tagits fram. Dessa planerade insatser har potential att ta staden en bra bit mot målen, och det är viktigt att dem nu genomförs med en hög ambitionsnivå.

5.13 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

Industrin genomför en omställning till elektrifiering nya produkter och helautomatiserade produktionsmetoder. Behoven ställer krav på utbildningssystemet att planera och dimensionera utbildning på gymnasienivå, vuxenutbildning och Yrkeshögskola. Det finns också behov av omställningsutbildningar för befintlig personal inom industrin.

BatteryCenterGothenburg bidrar till att höja nivån på befintliga utbildningar och ger möjlighet att ta steg framåt inom robotteknik och simulerad processtråning. På detta sätt etableras en helt ny infrastruktur för utbildning inom industrideknik, elektromobilitet och grön omställning.

Genom arbetet med den sociala hållbarhetsplattformen och samarbetet med näringslivet i socioekonomiskt utsatta områden bidrar förvaltningen till en mer inkluderande och levande stad.

Miljöförvaltningens återkoppling från den stödjande miljörevision 2025 visar att förvaltningen delvis har ett systematiskt miljöarbete. Förvaltningen har tagit positiva steg framåt i arbetet med att integrera miljöfrågorna i den ordinarie styrningen. Det handlar bland annat om att följa upp målformulerade indikatorer som är kopplade till Göteborgs Stads miljömål. Förvaltningen har identifierat prioriterade utvecklingsområden för 2026.

Förvaltningen bidrar genom att göra stadens indikatorer kända inom organisationen och genom att löpande följa upp dem under året. Som exempel användes TAGE då en av förvaltningens kompetenscenter bytte lokal vid årsskiftet. Under 2025 har inga flygresor under 60 mil gjorts. Vidare används inga produkter innehållande utfasningsämnen och prioriterade riskminskningsämnen i förvaltningens verksamhet. Mängden engångs artiklar har minskat men mängden restavfall har ökat något jämfört med föregående år.

Förvaltningen för inköp och upphandling(INK) stöttar Arbetsmarknad och vuxenutbildning med kompetens avseende hållbarhetskriterier som beaktar miljö- och sociala hänsyn i upphandling av kommunal vuxenutbildning och arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Kriterierna består av färdigformulerade krav med tillhörande information. I övrigt sker inköp och avrop på INK:s upphandlade ramavtal där miljödimensionen redan iakttagits i upphandlingssituationen.

Vidare används stadens riktlinje som anvisar att vegetarisk kost ska väljas vid beställning av måltid.

Pågående insatser kopplade till målet bedöms bidra till stadens måluppfyllelse både i ett kortsiktigt och ett långsiktigt perspektiv.

Som en del i arbetet med stadens gemensamma miljöledningssystem ska varje förvaltning ta fram en miljöutredning. Syftet med utredningen är att identifiera, kartlägga och bedöma förvaltningens miljöpåverkan. Det innefattar både direkta och indirekta miljöaspekter. Kartläggningen och bedömningen ger en nuläges- och helhetsbild av hur förvaltningens verksamhet påverkar miljön och hur omfattande påverkan är. Förvaltningen genomförde en sådan utredning under 2024. Resultatet ligger till grund för formulering av lokala miljömål, åtgärder och uppföljning. En uppdatering av utredningen pågår under vintern 2025/2026.

I nämndens budget och verksamhetsplan för 2025 har följande indikatorer angetts att de ska följas upp.

Mängden restavfall ska minska

Göteborgs Stads verksamheter ger årligen upphov till minst en halv miljon ton avfall. Förvaltningens avfall består till största delen av den typ av avfall som uppstår på ett kontor. Det handlar främst om kontorspapper, förpackningsmaterial, elektronik samt personalens matavfall.

| | 2025 | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 |
|-----------------|------|------|------|------|------|
| Restavfall (kg) | 3145 | 3071 | 3172 | 2185 | 1118 |

Volymerna 2025-2023 är i stort sett samma. En jämförelse med tidigare år är inte relevant utifrån att distansarbete var rekommenderat under pandemin 2020-2022.

Inköp och avfall hänger ihop. Den produkt som aldrig köps in blir heller aldrig avfall. Förvaltningens avfallsmängder påverkas därför av vilka åtgärder som görs på inköpsidan. Genom åtgärder på inköpsidan samt källsortering kan förvaltningen arbeta för att minska sitt avfall. Exempel på åtgärder för att öka källsorteringen är information och utbildningar. En viktig åtgärd är också att inte slänga produkter som går att återanvända. Stadens återbrukssajt TAGE ska alltid användas om produkterna fortfarande går att använda.

Antal kemiska produkter innehållande utfasningsämnen och prioriterade riskminskningsämnen som används i förvaltningens verksamheter

Göteborgs stads mål om kemikalier fokuserar på att fasa ut produkter med de farligaste ämnena.

Förvaltningen avropar lokalvårdsleverantör på det för staden övergripande ramavtalet som inköpsförvaltningen har upprättat med i avtalet tillhörande miljökrav. Förvaltningen anlitar tre olika leverantörer utifrån geografi. Leverantören använder egna kemikalier enligt de krav som ställs i staden.

Utöver det tillhandahåller förvaltningen själv bara kemikalier såsom diskmedel och handtvål, vilka är inköpta enligt stadens regelverk.

Öka användningen av TAGE

En viktig åtgärd i hållbarhetsarbetet är också att inte slänga produkter som går att återanvända. Stadens återbrukssajt TAGE ska alltid användas om produkterna fortfarande går att använda. Genom att öka användningen av TAGE ges möbler och inventarier möjlighet till ett nytt liv i en annan verksamhet i staden i stället för att slängas. Som exempel användes TAGE då en av förvaltningens kompetenscenter bytte lokal vid årsskiftet.

Minimera andelen flygresor under 60 mil

Enligt kommunfullmäktiges riktlinje för resor och möten i tjänsten får resor med flyg endast ske för resor längre än 60 mil eller sju timmars resväg med bil, tåg eller båt. Detta avser enkel resväg. Detta mäts i den årliga klimatväxlingsrapporteringen (ett års eftersläpning i statistiken). Under 2022 gjordes nio resor från Landvetter via Arlanda till Skellefteå med anledning av studiebesök vid batterifabriken. Till det kom en resa till Bromma. Under 2023 har endast en resa skett till Arlanda. För 2024 har två resor skett. Under 2025 har inga flygresor under 60 mil gjorts.

Mängden engångsartiklar ska minska

Engångsartiklar beställs bara undantagsvis.

5.14 Nämnden för demokrati och medborgarservice

Nämnden för demokrati och medborgarservice har i sin genomförandeplan angett att förvaltningen ska arbeta vidare med miljö- och klimatprogrammet med fokus på ansvarsområdet Leva hållbart och metoden medborgarråd. Inom rådgivningsverksamheten ska förvaltningen, där så är relevant, ha med ett hållbarhetsperspektiv.

Under året har nämnden i samverkan med miljö och klimatnämnden genomfört uppdraget att synliggöra målbilden för miljö- och klimatprogrammet. Arbetet har genomförts med två huvudsakliga inriktningar: dels att stärka föreningars egen kapacitet att ställa om och engagera sina medlemmar i omställningen, dels att utveckla formerna för dialog mellan föreningslivet och Göteborgs Stad. En kampanj riktad till invånarna genomfördes i oktober månad och en ny sida på goteborg.se/levahallbart har lanserats. Effekterna av kampanjen är inte möjliga att bedöma i detta skede. Arbetet kommer fortsatt bedrivas av nämnden inom ramen för samordningen av strategin Leva hållbart i Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.

Nämnden samverkar även med miljö- och klimatnämnden i ett gemensamt uppdrag från kommunfullmäktige om att utveckla metoden medborgarråd. Uppdraget fortskridit under året och med en något justerad tidplan är medborgarrådet planerat att genomföras under våren 2026. En ansvarsfördelning har tagits fram mellan berörda förvaltningar, där demokrati och medborgarservice ansvarar för metod- och processutveckling, medan miljöförvaltningen och stadsmiljöförvaltningen ansvarar för innehållet och val av fråga.

Genom systematisk miljöledning arbetar förvaltningen mot måluppfyllelse. Under året har förvaltningen fortsatt utveckla systematiken. Förvaltningen har även arbetat med totalt sex miljömål, exempelvis minskad energianvändning. Utvärdering ska ske av förvaltningen nyttjande av el i lokaler, och möjligheter till energibesparing för exempelvis belysning. Förvaltningens indirekta och direkta miljöpåverkan kartlades under våren 2025 och har utgjort grund för de av förvaltningen antagna miljömålen för år 2026. Genom arbetet har verksamheter såsom rådgivningsverksamheten analyserats och fått förslag på utveckling av hållbarhetsperspektivet i rådgivningen där det är relevant.

5.15 Nämnden för funktionsstöd

Nämndens inriktning under året har varit baserat på förvaltningens miljömål om ökad resurshushållning och återvinning, minskad användning av skadliga kemikalier samt höjning av miljökompetens i förvaltningen.

Förvaltningen arbetar för att öka resurshushållningen genom att främja återbruk och cirkulära flöden för möbler och inredning. En rutin har tagits fram för inköp och avyttring där det miljömässigt bästa alternativet alltid prioriteras. För att stärka kunskapen om avfallshantering har en utbildning för medarbetare tagits fram i syfte att beskriva vikten av avfallssortering och därigenom minska felsortering. Det har också tagits fram en sorteringsguide med bildstöd för brukare med behov av anpassad kommunikation.

Förvaltningen för dialog med stadsfastighetsförvaltningen för att säkerställa att alla

fastigheter får tillgång till avfallssortering inför kommande lagändring om fastighetsnära insamling som träder i kraft 2027. En kartläggning över förutsättningar för sortering för förvaltningens fastigheter pågår.

Arbete med att ta fram färdiga möbelkoncept för verksamhetslokaler har påbörjats vilket kommer öka service för chefer samt göra det enklare att återbruka möbler internt på förvaltningen. Ett exempel på arbetet under året är att 85 procent av inredning av nytt områdeskontor vid Angereds torg gjordes med återbrukade inventarier.

Förvaltningen har beslutat om en tvåårig tillfällig kemikalierutin som beskriver hur kemikaliearbetet ska organiseras och vad enheterna behöver göra för att följa lagstiftningen. Arbetet fokuserar på att styra inköp genom beställningslistor och att genomföra centrala riskbedömningar. Eftersom kemikalieområdet framför allt styrs av arbetsmiljölagstiftning på grund av de arbetsmiljörisker som kan uppstå i användning av kemikalier är även avdelning HR involverad.

Arbetet med att öka miljökompetensen har under 2025 främst fokuserat på att utbilda miljöombud som stöd för enhetschefer i miljöarbetet. Nätverksträffar för miljöombud har hållits på våren respektive hösten. Målsättningen med nätverksträffarna är att både ge både tips och verktyg för medarbetarna att arbeta med miljöfrågan på sin arbetsplats.

Förvaltningen har genomfört ett seminarium om avfallshantering på Selma Lagerlöfs center.

5.16 Nämnden för Intraservice

Förvaltningen har börjat planera för insatser kopplat till nya EU-direktivet CSRD, agenda 2030 och Göteborgs Stads egen budget. Under året har förvaltningen även arbetat med kommunfullmäktiges inriktning om att integrera hållbarhetsperspektiven i ordinarie uppdrag.

Hållbarhet är en naturlig del i inköp och avrop, med stöd av våra ramavtal. Krav ställs vid inköp och upphandling om återanvändning, resurssnålhet, avfallshantering. Strävan efter cirkulära lösningar står även inskrivet i våra interna anvisningar och rutiner för inköp.

Intraservice arbetar med hållbar IT med hållbara tjänster och cirkulära lösningar. I tjänsten IT-arbetsplats levereras och livscykelhanteras cirka 77 000 enheter till stadens verksamheter. Andelen administrativa windowsdatorer som hanteras inom tjänsten är 98,5 procent. Livscykelhantering innebär effektiv logistikhantering, minskad administration och minskad miljöpåverkan. Minskade koldioxidutsläpp genom upphandling av energieffektiva klienter, förlängd livslängd och mindre elektronikavfall genom återbruk. Till tjänsten IT-arbetsplats tillförs nu en ny komponent i form av Ipad som bland annat utbildningsverksamheten efterfrågat.

I tjänsten IT-arbetsplats ingår även funktion för samordnad utskriftshantering och 99 procent av stadens nätverksanslutna skrivare ingår i tjänsten. Det bidrar till färre utskrifter och mer resurssnål utskriftshantering i staden. Även kostnader för support och underhåll har minskat sedan tjänsten infördes. Minskad energianvändning sker genom förvaltningens datahallar och självbetjäningalternativ, e-utbildningar.

Under hösten 2025 fick Intraservice ansökan om bidrag från Vinnova godkänd för projektet Svenska Vattendatalabbet (SVADA). Målet är att etablera ett nationellt dataspace som gör VA-sektorn till en föregångare i Europas arbete för hållbart

vatten och bidrar direkt till missionen Hållbart vatten för alla 2050.

Förvaltningen bidrar även till måluppfyllelse genom tjänsteerbjudandena Mina meddelanden och Säker digital kommunikation, som innebär att handläggare och personal i staden kan skicka myndighetspost digitalt till medborgare och mellan myndigheter. Det förkortar handläggningstider och tjänsterna ger även möjlighet till automatiserade arbetsflöden. Sammantaget bidrar dessa leveranser till kostnadsbesparingar på miljontals kronor varje år och hållbarhetsnyttor i form av

- minskad pappersanvändning, transport, distribution och administration
- mindre behov av fysiska arkiv, toners och annan kontorsutrustning.

Mina meddelanden möjliggjorde att förvaltningen i samband med incidenten av miljödata kunde nå anställda och före detta anställda i Göteborgs Stad på ett effektivt sätt, vilket sparade både tid och flera miljoner kronor i porto.

5.17 Socialnämnden Centrum

Grunden för förvaltningens miljöarbete är miljöledningssystemet. Förvaltningen har sex lokala miljömål som tillsammans bidrar till lägre klimatutsläpp och ökad biologisk mångfald. Vi bedömer en viss utveckling framåt.

Förvaltningen har under året:

- Deltagit i Cirkulär Omställningsarena, ett stadenövergripande forum som anordnas av Göteborg Stads Leasing för att driva på Göteborgs cirkulära omställning. Det har lett till många erfarenhetsutbyten och samarbeten, både inom förvaltningen och med externa aktörer. Förvaltningen sprider också aktivt information om den cirkulära omställningen, till exempel via nyhetsbrev och olika forum.
- Avvecklat en intern bilpool med sex bilar och gått över mer till ett privat alternativ. Bilarna krävde mycket administration och skötsel, kostade mycket och användes lite.
- Fortsatt utbilda förvaltningens beställare inom miljövänliga inköp. Syftet med utbildningen är att informera om nya inköpsrutiner som ska bidra till en ökad resurshushållning.
- Slutat använda plastpåsar i papperskorgarna på toaletterna på huvudkontoret på Skånegatan. På bottenvåningen, där reception och besöksarena finns, har handpapper ersatts med blåstork.
- Tagit fram kommunikationsmaterial för att förbättra källsorteringen. Kommer kommuniceras ut i början av 2026.
- Tagit in konsult hjälp för att inventera våra fritidsverksamheter. Arbetat vidare med handlingsplanerna som tagits fram för fritidsverksamheterna. Samt påbörjat listor över vilka produkter som är ok att använda.

Förvaltningen rapporterade en samlad miljöuppföljning i bilaga till delårsrapport augusti 2025. Sammanfattningsvis visar miljörapporten följande:

- Miljöförvaltningen bedömer fortsatt att förvaltningen har ett etablerat systematiskt miljöarbete enligt stadens anvisningar.
- När det gäller resurshushållning är förvaltningen på rätt väg, med uppdaterade inköpsrutiner och kompetenshöjande insatser. Förvaltningen använder Tage, Göteborgs Stads återbruksarena, aktivt. Antalet varor som förvaltningen har registrerat har ökat kraftigt medan förvaltningens bokningar har minskat. En större andel av förvaltningens inköp görs nu via ramavtalet för återbruk och reparationer.

- Arbetet med kemiska produkter är mycket resurskrävande och går fortfarande långsamt. Vi ser dock en positiv utveckling med färre produkter med riskminsknings- och utfasningsämnen enligt kemikalieinspektionens listor i verksamheterna.
- Utsläppen från tjänsteresor har minskat. År 2024 gjordes en kort flygresa som omfattade tre personer. Det är en negativ utveckling jämfört med föregående år, men var motiverat utifrån ändamålet. Förvaltningen har inte nått målet om en helt fossilfrifordonsflotta, men vår interna bilpool är nu fossilfri.
- Det saknas möjlighet att följa upp vissa av målen.

5.18 Socialnämnden Hisingen

Förvaltningen fortsätter arbetet utifrån det lokala miljöledningssystemet. En konsultinsats har genomförts under året för att ta ett större steg framåt. Kvartal fyra 2025 har rutinen för kemikaliehantering uppdaterats och kommunicerats på nytt. Besök kommer genomföras i verksamheten under kommande år för att ytterligare möjliggöra en korrekt hantering.

Förvaltningen följer löpande upp det systematiska miljöarbetet i en separat årsrapport som bifogas årsrapporten. Uppföljningen släpar till stora delar ett år.

Sammanfattningsvis kan konstateras att förvaltningen under 2024 återigen har minskat CO2 ekvivalenter på grund av minskat resande. Inga flygresor under 60 mil har genomförts 2024. Inköp av engångsmaterial för 2024 har levererats i början av 2025 och kostnaden har minskat sedan 2023. Största delen av engångsmaterial som behövs för uteaktiviteter är tillverkat av papper eller trä. Uppmaning i samband med familjefest under sommaren lämnades till besökare att låta stå bilen hemma och ta med egen mugg.

Förvaltningen redogör för de rekommendationer som erhållits från rådgivande miljörevision i bilaga 4.

5.19 Socialnämnden Nordost

Förvaltningen bedömer att måluppfyllelsen är god.

Förvaltningens systematiska miljöarbete

Under det första halvåret 2025 har förvaltningen utvecklat och fortsatt bedriva systematiskt miljöarbete.

- Arbetet med att minska förekomsten av oönskade kemikalier i förvaltningens verksamheter har under året gått framåt. Inventering av förvaltningens kemikalier har påbörjats. Förvaltningen har uppnått målet om att minska antalet särskilt farliga kemikalier med 10 procent.
- Under senaste åren har mängderna mat- och restavfall ökat på förvaltningen. Under år 2025 har dock mängden matavfall minskat och den negativa trenden avseende de ökade mängderna restavfall har bromsats. Ytterligare insatser för att minska mängderna mat- och restavfall planeras under 2026.
- Som ett led i att minska antalet bilar i förvaltningen har elcyklar

- införskaffats för medarbetare att låna vid de tre stora kontoren.
- Genom förvaltningens verksamheter Fixoteket, Fritidsbanken och Returhuset har de ekologiska och sociala dimensionerna förenats under 2025.
- I årets revision från miljöförvaltningen framgår att socialförvaltningen Nordost bedöms ha ett systematiskt miljöarbete som uppfyller stadens bestämmelser. Vidare framgår att arbete med att integrera miljöfrågorna i organisationen har utvecklats och att miljöarbetet har tagit positiva steg framåt.

Förvaltningens arbete med aktiviteter per enhet kopplat till miljöområden

Under 2025 har förvaltningen arbetat systematiskt med kommunfullmäktiges mål om att staden ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald. Så gott som alla enheter har minst en pågående aktivitet kopplat till förvaltningens miljöområden:

Energi- Flera av förvaltningens enheter har skapat aktiviteter för en minskad energiförbrukning. Bland annat rapporterar de myndighetsutövande avdelningarna att användandet av digitala tjänsten Mina meddelanden minskar förvaltningens klimatavtryck genom lägre antal brevtransporter och att mindre pappersmängder används.

Mobilitet- Inom miljöområdet mobilitet har förvaltningens enheter upprättat aktiviteter med syfte om att öka användningen av cykel och kollektivtrafik. Dessutom väljer flera enheter att, om möjligt, ha möten via teams.

Inköp- I miljöområdet inköp lägger förvaltningens enheter fokus vid återbruk med syfte att minska svinn av produkter. Bytesdagar har införts på enheter där medarbetare kan byta ting med varandra och en enhet har skapat en egen second hand i sitt lunchrum.

Avfall- Flera av förvaltningens enheter har skapat aktiviteter inom miljöområdet om avfall med ett fokus på källsortering i syfte att sortera rätt.

Kemikalier- I miljöområdet kemikalier, har en enhet rapporterat att Fixoteket vid kemikalieinventering kasserat över 80 procent av de kemikalier som innehöll skadliga ämnen.

5.20 Socialnämnden Sydväst

Siffror från årets klimatväxling visar att föregående års kraftiga ökning av flygresor under 60 mil har återgått till normala nivåer och för perioden endast omfattar ett fåtal resor. När det gäller bokningar via TAGE visar halvårsresultatet ett gott utfall, men med något färre bokningar jämfört med föregående år. Detta behöver dock ses i relation till verksamheternas behov, och förvaltningens samlade bedömning är att tjänsten används på önskad nivå. Resultat för helåret finns inte tillgängligt inför årsrapporten.

Under 2025 har Fritidsbanken haft fler besökare och en tydlig ökning av utlånad utrustning. Verksamheten har förbättrat logistiken genom centrallager och informationskiosk, utvecklat rutiner i butiken samt stärkt onboarding och uppföljning av handledda personer. Åtgärderna underlättar utlåning, minskar transporter och bidrar till ett bättre bemötande.

Högsbo Leksaksbibliotek har fortsatt att utvecklas som en viktig mötesplats och kompletterar Öppna Förskolan Axel genom att nå även familjer som arbetar dagtid.

Samverkan sker med flera lokala aktörer, såsom bibliotek, barnhälsovård, förebyggande socialtjänst och kyrkan. Antalet medlemmar, leksakslån och användningen av gratishyllan har ökat. Verksamheten har öppet tre dagar i veckan och tar emot cirka 250 besökare per månad. Gratishyllan med barnkläder är särskilt uppskattad, med 100–210 plagg som hämtas kostnadsfritt varje månad.

Förvaltningen har blivit partner i projektet Kotte – Barnens Smarta Karta, som syftar till att tillsammans med barn i åldern 3–13 år skapa en digital karta över gratis, tillgängliga och inkluderande platser utomhus ur barnens perspektiv. Projektet utforskar även barns syn på delning, gemenskap och cirkulär ekonomi och bygger vidare på Smarta Kartan.

Inom medborgarbudgeten genomfördes även under 2025 aktiviteter med fokus på miljö och hållbarhet, såsom klimatsmart dag och skördefest.

Årets miljörevision visar att förvaltningen bedriver ett mer systematiskt miljöarbete än tidigare. Rekommendationer inför kommande år är bland annat att stärka kemikaliearbetet, utveckla interna kontroller och utvärdera miljöorganisationen.

5.21 Stadsmiljönämnden

Stadsmiljöförvaltningen har tillsammans med stadsbyggnads- och expoateringsförvaltningen påbörjat arbetet med att genomföra ”Handlingsplan 2025 för hållbart resande”. Programmet leds av Stadsmiljöförvaltningen. Programmet omfattar sex delprogram:

- Ökad grönska i gatumiljö
- Parkering och mobilitet
- Nya hastighetsgränser
- Tillfälliga och semipermanenta åtgärder
- Plan för uppgradering av gator vid återställande
- Strategisk Gatutuvecklingsplan
- Stödfunktioner: Kommunikation och Uppföljning och analys.

Inom strategisamordningen *Vi driver på utvecklingen av hållbara transporter* har förvaltningen planerat och berett tre ledningsforum 2025, arrangerat Arena Hållbara transporter, färdigställt en slutrapport inom uppdraget med att konkretisera det minskade vägtrafikarbetet tillsammans med stadsbyggnadsförvaltningen. Under våren beslutade stadsmiljö att delta i årets medborgarråd utifrån frågeställning inom området grön och tillgänglig stad.

Vid upphandling av investerings- och reinvesteringsprojekt ställs krav på nollutsläpp i de projekt som förvaltningen anser lämpliga. Förvaltningen ställer också krav på att det i entreprenaderna ska vara 100% förnybart bränsle.

Implementerat arbetssätt för klimatbedömningar/klimatberäkningar för projekt. Under 2026 kommer arbetssättet användas fullt ut

Klimatomställning i egen verksamhet

Arbete med att ersätta fordon med cyklar har påbörjats, Förvaltningen har köpt in 10 verksamhetscyklar som ska testas att ersätta bil. Tillstånd från transportstyrelsen har beviljats för försök att köra 4,25 tons el-pickup och två fordon har beställts.

I förvaltningens egna fordon och transporter så är målet att det ska vara 100% förnybart bränsle. Det säkerställs att det köps in fordon enligt de övergripande kraven.

80,4 % av gatubelysningen (77 587 armaturer av totalt 96 516 som förvaltningen förvaltar) drivs numera av LED-teknik.

Samtliga fordon i fordonsflottan tankas med HVO. Därutöver finns elfordon som används i de uppdrag där denna möjlighet finns utifrån tillgång på marknaden för de behov som finns för respektive uppdrag.

Biologisk mångfald

Förvaltningen arbetar med ett biologiskt mångfaldsperspektiv i våra reinvesteringar och investeringar samt arbetar för att utveckla skötselmetoder för att stärka den biologiska mångfalden.

Naturvårdsinsatser såsom att bekämpa invasiva arter, bränningar, vattenvård omvandling till ängsliknande mark, val av växtmaterial och pollineringsarbeten är pågående insatser.

Arbetet mot invasiva växter kräver inventering, bekämpning och tillsyn samt planering och övervakning. Under 2025 har fokus lagts på utökning av bekämpning på de ytor där förekomsten av invasiva växter redan var känd samt inventering.

Insatser har genomförts för en omställning från gräsmattor till blommande ängar.

5.22 Utbildningsnämnden

Utbildningsförvaltningens har fattat beslut om att införa ett miljöledningssystem som omfattar riktlinjer för styrning och ledning av miljöarbetet. Systemet inkluderar även rutiner, lagbevakning, avvikelshantering och utbildningsinsatser. Syftet med miljöledningssystemet är att förbättra styrningen av förvaltningens miljö- och klimatarbete och säkerställa ett långsiktigt och systematiskt arbetssätt.

Som en del av det kontinuerliga förbättringsarbetet genomförs årliga revisioner av miljöförvaltningen, vilket utgör ett viktigt stöd för kvalitetssäkringen av systemet. Miljöledningssystemet innehåller också ett antal målsättningar och indikatorer som används för att följa upp arbetet.

En utmaning är att säkerställa insamling av tillförlitliga data från alla relevanta områden. Trots detta bedömer förvaltningen att den nuvarande uppföljningen, tillsammans med genomförda kartläggningar, ger en tillräckligt heltäckande bild för att identifiera fokusområden för framtida insatser. Minskningen av klimatavtrycket från offentliga måltider är fortsatt förvaltningens högst prioriterade miljömål.

5.23 Valnämnden

Valnämndens kansli följer stadens riktlinjer och uppdrag rörande klimatarbetet och har tagit fram en miljöanvisning för verksamheten.

5.24 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

Förvaltningens arbete, i enlighet med anvisningarna för systematiskt miljöarbete och de initiativ som beskrivs, bidrar till att stödja målet om att staden ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald. Förvaltningens insatser sträcker sig över flera områden och beskrivs nedan.

Mål är att matsvinnet ska minska till högst 80 gram per serverad huvudportion senast 2027. Verksamheten anpassar portionsstorlekar och beställningar efter faktisk efterfrågan. Maten lagas utifrån exakt antal beställda portioner och rester tas tillvara genom nedkylning, infrysning och vidareanvändning. Störst matsvinn uppstår i öppna seniorrestauranger när mat stått framme vilket hanteras genom anpassad servering. Åtta verksamheter följer matsvinn genom vägning två veckor per år.

Fordonsflottan effektiviseras och minskas genom analyser, samordning och förändrade arbetssätt. Antalet fordon har minskat från 656 år 2022 till cirka 588 i juli 2025. Cirka 78 procent av fordonen är fossilfria, med prognos om 86 procent till mitten av 2026. Full elektrifiering är inte möjlig med hänsyn till beredskap vid kriser. Klimatkostnaderna har mer än halverats sedan 2022. Hållbart resande främjas genom utbyggnad av laddinfrastruktur, ökad laddeffekt och förbättrade förutsättningar för cykling vilket bidrar till färre fordon och minskade utsläpp.

Arbetet med avfallssortering utvecklas genom stöd till verksamheter, dialog med fastighetsägare och anpassning till nya lagkrav. Lokalvård och vaktmästeri bidrar med kompetens kring sortering och avfallsutrymmen.

Förvaltningen bidrar till cirkulär ekonomi genom deltagande i stadsövergripande projekt om möbler och arbetskläder. En behovsanalys visar bristande samordning på stadsnivå, vilket påverkar möjligheten till lokala lösningar. Fokus har därför prioriterats till områden med direkt miljöeffekt såsom mobilitet. Arbetskläder hanteras redan cirkulärt och arbetet med inventarier utvecklas successivt.

Användningen av kemikalier minskar genom kemikaliefri lokalvård där mikrofiber ersätter rengöringsmedel. Kemikalier används endast vid behov och kvalitetssäkras genom strukturerade metoder och uppföljning.

Plastanvändning är till stor del kopplad till skyddsutrustning och styrs av stadens basala hygienrutiner. Förvaltningen arbetar för att minska onödig plast genom att stärka korrekt tillämpning av rutinerna, särskilt avseende användning av engångsförkläden och handskar. Observationer och självskattningar visar ett gap mellan upplevd och faktisk följsamhet, vilket kan leda till överanvändning. För att minska plastförbrukningen och samtidigt säkerställa patientsäkerhet genomförs praktiskt inriktade utbildningar i basala hygienrutiner. Hygienombud utbildas med fördjupat uppdrag och ansvarar för att sprida kunskap i verksamheterna.

5.25 Överförmyndarnämnden arvoden

Nämnden har inte omhändertagit målet. Detta eftersom nämnden enbart hanterar

budget för arvoden till ställföreträdare.

5.26 Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)

Under året har Stadshus, tillsammans med flera bolag, påbörjat den rapporteringsprocess som ska leda fram till koncernens första hållbarhetsrapport enligt nya regler i årsredovisningslagen. För att uppfylla krav i de nya bestämmelserna har Stadshus och bolagen under våren identifierat koncernens väsentliga inverkan, finansiella möjligheter och risker utifrån olika hållbarhetsfrågor (miljö-, sociala- och styrningsfrågor). Samtidigt beslutade EU om att skjuta upp CSRD-rapporteringen för vissa bolagstyper, för att bland annat ge mer tid för implementering och minska kravens omfattning. Beslutet medför att kravet på att upprätta en hållbarhetsrapport för Stadshuskoncernen skjuts upp till 2027. Sverige har därefter meddelat att de följer EU:s beslut. Den påbörjade rapporteringsprocessen har därför pausats till 2027. Under pausen kommer visst förberedande arbete att pågå, bland annat beräkning av koncernens växthusgasutsläpp och upphandling av systemstöd för rapportering.

5.27 Göteborg Energi AB

Koncernen arbetar aktivt med klimatomställningen i hela sin värdekedja, i leverantörsled och i kundled. I slutet av 2025 togs den nya bioångpannan Rya BKV i drift och därmed har Göteborg Energi förutsättningar att i egna produktionsanläggningar leverera 100 procent förnybar och återvunnen fjärrvärme. Ytterligare investering i biobaserad värmeproduktion pågår avseende ny pelletspanna i Riskullaverket i Mölndal. Göteborg Energi arbetar också löpande med energieffektiviseringar såväl hos kunder som i egna anläggningar och nät. Koncernen arbetar med att främja biologisk mångfald genom sitt klimatarbete då klimatförändringarna är ett av de större hoten mot biologisk mångfald. Exempel på insatser är bekämpning av invasiva jättelokan i Utby solcellspark med hjälp av betande får. En stadsbiotop har anlagts utanför huvudkontorets entré för att öka kunskap och medvetenhet om betydelsen av biologisk mångfald. Under året har Göteborg Energi tagit ytterligare steg i arbetet för minskad klimatpåverkan från projektverksamheten där klimatkalkyler genererar förslag på alternativt klimatförbättrat utförande.

5.28 Förvaltnings AB Framtiden

I arbetet med att nå målet fokuserar Framtidenkoncernen på tre områden; *minskad klimatpåverkan*, *energieffektivisering* och *cirkulärt*. Inom området minskad klimatpåverkan fokuseras arbetet på byggprojekt och på hyresgästers transporter.

Förvaltnings AB Framtidens styrelse beslutade under 2024 om en strategi för minskad klimatpåverkan med 50 procent till 2025 i såväl renoverings- som nybyggnadsprojekt och med 90 procent till 2030. Under 2025 påbörjades implementeringen av strategin vilket bedöms ha intensifierat arbetet med minskad klimatpåverkan i koncernen, både i nyproduktion och befintligt bestånd, med fokus på att få till systematiken för minskad klimatpåverkan i alla projekt. Pilotprojektet

Omställningen har färdigställdes under året och klimatpåverkan mer än halverades jämfört med basåret 2020. Familjebostäder har i etapp tre av ombyggnaden av Änggården nått nästan en halvering av klimatpåverkan jämfört basåret. Erfarenheterna från projekten kommer att tas med i fortsatt arbete.

I våra byggprojekt samt vår egen fordonsflotta sker också omställning till utsläppsfria och elektrifierade arbetsmaskiner och transporter. Utöver detta jobbar koncernen med mobilitetslösningar för hyresgäster.

Implementering av den koncerngemensamma energieffektiviseringsplanen pågår och arbetet med driftoptimering har intensifierats. Från sommaren 2025 lönsamhetsberäknas alla investeringsärenden med energieffektivisering för att säkerställa lönsamma åtgärder. En kartläggning av effektåtgärder har genomförts med målet att införa dessa under kommande år. Den totala energianvändningen uppgick till 143,2 kWh/kvm vilket är cirka 4 procent lägre än föregående år.

Framtiden är samordningsansvarig för strategin hållbart byggande i stadens miljö- och klimatprogram och samverkar inom ramen för det med miljö- och klimatnämnden.

Framtidenkoncernen deltar aktivt i flera pågående utvecklingsarbeten för att öka den biologiska mångfalden. Både inom staden och ihop med Sveriges allmännyttan och IVL. Samtliga syftar till att ta fram metodik, verktyg och indikatorer.

Under 2025 har Framtiden på uppdrag av kommunfullmäktige utrett förutsättningar för ett centrallager för återbruk. Bedömningen är att lagerbehovet för återbruk effektivast löses genom ett ekosystem av lösningar där stadeninterna samspelar med professionella marknadslösningar. Utredningen föreslår också att under 2026 införa en digital systematik för internt återbruk som underlättar såväl delning/försäljning lokalt, inom bolag, inom koncernen samt mellan stadens organisationer.

Framtiden deltar också aktivt för att främja cirkularitet inom byggbranschen genom plattformen och handslaget för cirkulärt byggande men också i stadengemensamma upphandlingar för återbruk.

5.29 Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB

Bolaget var under första halvåret koncernmoder och verksamheten sker i dotterbolagen. Bolaget stöttar dotterbolagen GS Buss och GS Trafikantservice med affärsstöd bl.a. inom HR. På grund av att dotterbolagen har varit under försäljning/avveckling har kompetensförsörjningen fokuserat på kort sikt.

På Kommunfullmäktige 2025-03-26 beslutades att Göteborgs Stadshus AB får i uppdrag att snarast efter genomförda aktieöverlåtelser vidta erforderliga avvecklingsåtgärder rörande Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB. Avveckling av verksamheten planeras ske till under 2026. Det beslutades samtidigt att bolaget inte längre ska vara koncernmoder för dotterbolagen GS Buss AB, GS Trafikantservice AB och Göteborgs Spårvägar AB.

5.30 Göteborgs Spårvägar AB

Göteborgs Spårvägar bidrar till Göteborgs stads mål om att vara ledande i klimatomställningen genom att tillsammans med kunder och partners fortsätta utveckla och förbättra spårvagnstrafiken i Göteborg. Detta gör bolaget genom att försöka öka tillgängligheten och framkomligheten med nya och större vagnar och genom samverkan med Göteborgs stads Stadsmiljöförvaltning. Målet är att fler ska välja spårvagnen istället för andra trafikslag med större klimatpåverkan. Trafikmiljön i Göteborg är en utmaning. Underhåll och akuta felavhjälpningar begränsar framkomligheten i en redan trång stadsmiljö. Många trafikslag behöver samsas om samma ytor, vilket i sin tur leder till begränsningar i spårvagnsresan. Detta kan i sin tur och i ett längre perspektiv riskera att inverka negativt på människors förtroende för spårvagnstrafiken. Att veta att och när man kan kliva på och av är en av de viktigaste faktorerna för att människor ska välja kollektivtrafik vilket är avgörande för måluppfyllelse. Under året har antalet hastighetsnedsättningar i banan minskat och utvecklingen går åt rätt håll.

Göteborgs Spårvägar har påbörjat ett arbete med att kartlägga och minska den egna verksamhets påverkan på klimatet. I affärsplan anges målsättningen att bolaget ska minska verksamhetens klimatavtryck, beräknat enligt SBTi (Science Based Targets initiative). Bolaget har under året genomfört projekt för att minska energianvändningen med god framgång. Då bolaget sedan tidigare köper 100 % förnybar el är den direkta påverkan på klimatet försumbar. Dock frigörs volym av förnybar el för andra aktörer.

Göteborgs Spårvägar bidrar till en hög biologisk mångfald främst genom att hantera kemikalier på korrekt sätt, byta ut giftiga ämnen mot mindre giftiga och genom att ta tillvara de grönytor som finns på och kring våra depåer. Hårda ytor som kan göras om till gröna ytor och som ska skötas på ett sådant sätt så att den biologiska mångfalden gynnas, håller på att identifieras och anläggas. Hantering av kemikalier och substitution av ämnen behöver förbättras.

5.31 GS Buss AB

Göteborgs Kommunfullmäktige beslutade 2025-03-27 att Göteborgs Stadshus AB får i uppdrag att snarast efter genomförda aktieöverlåtelse vidta erforderliga avvecklingsåtgärder rörande GS Buss AB genom fusion/likvidation. Depåverksamheten avslutades i augusti/september och därefter har avveckling pågått. Bolaget följer Miljöförvaltningens beslut efter anmälan om nedläggning av verksamheten.

5.32 GS Trafikantservice AB

GS Trafikantservice arbetar för att öka andel resenärer som väljer att åka kollektivt, genom att arbeta med att se till att de hållplatser bolaget sköter är rena och håller en god standard så att kollektivtrafikresenärer ska uppfatta sitt resande positivt och våra informatörer åt Västtrafik arbetar på samma sätt.

Bolagets miljömål är satta inom de områden där verksamheten har störst miljöpåverkan, vilket är vid inköp av varor och tjänster, fordonsflottan, avfall, energiförbrukning och kemikalieanvändning.

Bolaget följer även Göteborgs Stads Miljö- och klimatprogram då vi bland annat jobbar med att minska antalet utfasningsämnen och hormonstörande ämnen på SIN-listan. Vi har rutiner för inklassning av kemikalier som syftar till att vi inte ska föra in nya kemiska produkter som innehåller utfasningsämnen och att vi inte ska föra in nya kemiska produkter som innehåller hormonstörande ämnen.

5.33 Business Region Göteborg AB

Utifrån BRG:s specifika verksamhet har målen omsatts i praktisk handling främst de strategiska samarbeten som skapas med näringslivet för att möta klimatomställningen, stödja och främja företag som satsar på hållbara lösningar och innovationer.

Arbetet inom Elektrifieringsplanen och Miljö- och klimatprogrammet har bred ansats, allt från koordinering av samsyn och strategiska insatser ner till operativa samverkansprojekt för att omsätta konkreta idéer som bidrar till målet men för så stora systemförändrade insatser bedöms utvecklingen gå för långsamt.

BRG:s insatser för näringslivsutveckling ska bidra till målet främst genom att aktivt samarbeta med företag i strategiska samarbeten för näringslivets klimatomställning.

Näringslivsutveckling kan hjälpa Göteborg att bli ledande i klimatomställningen genom att stödja gröna företag och innovationer. Genom att främja företag som satsar på hållbara lösningar och miljöteknik, kan staden minska sin klimatpåverkan och skapa nya gröna jobb. Göteborgs Stad har ett ansvar att säkerställa att möjliggöra för den egna verksamheten att ställa om t.ex. inom elektrifiering och miljö/klimatfrågor.

5.34 Göteborg & Co (Klusterkoncernen)

Göteborg blev under året utsedda av FN till att vara en hubb för hållbara livsstilar med fokus på turism, möten, evenemang som verktyg för omställning. Målet är att inspirera och skapa samarbeten som stärker alla dimensioner av hållbar utveckling, genom lokala lösningar på globala utmaningar.

Göteborg & Co:s styrmodell och övergripande målbild för en hållbar destination inkluderar fokus på miljö- och klimatsmart utveckling.

Destinationsutvecklingsprogrammet skapar förutsättningar för fler att agera i riktningen.

Liseberg bidrar till målet genom arbetet med att minska miljöpåverkan och öka den biologiska mångfalden. Bolaget fokuserar på resurs- och klimateffektivitet och vill också inspirera andra till goda insatser. Liseberg vill bidra till att uppfylla Parisavtalet genom ambitionen att ha så liten klimatpåverkan som möjligt. Liseberg är som första nöjespark i världen ISO-certifierad för hållbara evenemang (ISO 20121).

Liseberg har under många år arbetat med att skapa förutsättningar för biologisk

mångfald, exempelvis genom att anlägga gröna tak, använda så ofarliga kemikalier som möjligt och plantera växter och blommor som gynnar insektslivet under olika delar av året. I samband med byggnationen av Liseberg Oceana Vattenvärld görs plats för ett längre grönstråk längs Mölndalsån, tillsammans med en ekologisk brynzon på båda sidorna av ån. En kartläggning från 2024 visade att Lisebergs största risk för negativ påverkan är vid inköp av varor och till följd av verksamhetens klimatpåverkan. Den största möjligheten att bidra positivt är genom cirkulär ekonomi.

Got Event arbetar aktivt för att minska miljö- och klimatpåverkan kopplat till energi, inköp, el- och vattenförbrukning och avfallshantering. Det handlar också om byggprojekt, tjänsteresor och transporter och hur evenemangsbesökare kan uppmuntras att resa och konsumera mer hållbart. Bolaget är miljöcertifierat och arbetar tillsammans med partners och arrangörer för att hållbarhetscertifiera fler evenemang.

Göteborgs Stadstater utgår från principer och förslag på åtgärder utifrån Theatre Green Book. Bland annat ingår att systematiskt arbeta med att utveckla återbruket av rekvisita och byggmaterial från scenografi. Arbetet har intensifierats och bolaget har nått bas-nivån för både verksamhet och fastighet. Det är ett viktigt steg mot att producera teater i enlighet med EU:s hållbarhetskrav. Under året har bolaget fördjupat arbetet med lagbevakningstjänsten som infördes 2024, vilket säkerställer att man följer aktuella miljölagar och regler utan fördröjning. Under året har medarbetarna genomfört kompetensutvecklande insatser och utbildningar inom hållbarhet. Insatserna stärker verksamheternas kompetens och nätverk inom hållbar scenkonst.

5.35 Göteborgs Stadsteater AB

Bolaget ska fortsatt vara aktiv i arbetet och utgår från principerna och förslag på åtgärder för att nå en basic-nivå i teaternas hållbarhetsarbete utifrån Theatre Green Book. Bland annat ingår att systematiskt arbeta med att utveckla återbruket av rekvisita och byggmaterial från scenografi. Torslandalagret är ett försök till ökad hållbar livscykelhantering. Samarbetet med Torslandalagret bör utvärderas för att medvetandegöra positiva effekter både internt och externt. Bolagets ägda fordon ska vara helt fossilfria 2030 och bolaget ska ställa miljömässiga, sociala och etiska krav vid upphandling för att bidra till social och ekologisk hållbarhet. Arbetet med The Theatre Green Book har intensifierats och bolaget har nått bas-nivån för både verksamhet och fastighet. Det är ett viktigt steg mot att producera teater i enlighet med EU:s hållbarhetskrav. Under året har bolaget fördjupat arbetet med lagbevakningstjänsten som infördes 2024, vilket säkerställer att vi följer aktuella miljölagar och regler utan fördröjning.

Bolaget delar fortsatt dekorförråd och replokal i Torslanda med Folkteatern och Göteborgs Operan, vilket är ett konkret exempel på resurseffektivitet och cirkulär användning. Under året har de flesta medarbetare genomfört stadens digitala utbildning *Från ord till handling*, och enskilda funktioner har deltagit i webinarier och föredrag om hållbarhet via bland annat ETC och Svensk Scenkonsts branschdagar. Bolaget har även haft besök av Paddy Dillon, Co-Chair i steering committee ETC The Theatre Green Book, och bolaget har medverkat vid ETC-konferensen i Riga där The Theatre Green Book var i fokus. Under ledning av Stadsledningskontoret har bolaget under året förberett sig för Stadshuskoncernens hållbarhetsrapportering enligt CSRD och genomgått utbildning i stadens nya program för kemikaliehantering, Chemgroup. Allt detta stärker verksamheternas kompetens och nätverk inom hållbar scenkonst.

Bolagets serveringar driver ett aktivt hållbarhetsarbete med ett helhetsperspektiv som sträcker sig från jord till bord. Den gastronomiska filosofin är att samtliga menyer ska vara prisvärda, det ska finnas något för de flesta och i så hög utsträckning som möjligt arbeta med närproducerade råvaror som är i säsong. Bolaget har under året minskat det ekologiska livsmedlet och dryck i utbudet med cirka 10 %, ett medvetet val i relation till det ekonomiska läget och för att fortsatt kunna tillhandahålla prisvärda menyer.

5.36 Liseberg AB

Liseberg bidrar till målet genom vårt arbete med att minska miljöpåverkan och öka den biologiska mångfalden. Vi fokuserar på resurs- och klimateffektivitet och vill också inspirera andra till goda insatser. Genom vårt systematiska arbete och engagemang för att hitta bättre lösningar och utbud tar vi steg i rätt riktning. Ambitionen är att ha så liten klimatpåverkan som möjligt. För att uppnå detta beräknar Liseberg verksamhetens klimatutsläpp samt identifierar och genomför en rad åtgärder som minskarklimatavtrycket. Liseberg är som första nöjespark i världen ISO-certifierad för hållbara evenemang (ISO 20121).

Verksamheten har under många år arbetat med att skapa förutsättningar för biologisk mångfald, exempelvis genom att anlägga gröna tak, använda så ofarliga kemikalier som möjligt och plantera växter och blommor som gynnar insektlivet under olika delar av året. I samband med byggnationen av Liseberg Oceana Vattenvärld görs plats för ett längre grönstråk längs Mölndalsån, tillsammans med en ekologisk brynzon på båda sidorna av ån.

Ledningens bedömning är att Liseberg behöver få en bättre förståelse både hur verksamheten påverkar och hur vår verksamhet påverkas av den biologiska mångfalden, exempelvis genom olika ekosystemtjänster, markanvändning och lokala ekosystem. En första kartläggning genomfördes hösten 2024, med fokus på hur Liseberg påverkar och påverkas av biologisk mångfald samt vad som krävs för att möta befintliga och kommande lagkrav (EU-taxonomin, CSRD). Resultatet visar att den största risken för negativ påverkan är vid inköp av varor och på grund av verksamhetens klimatpåverkan, medan den största möjligheten att bidra positivt bedöms vara genom att utveckla arbetet med cirkulär ekonomi.

Arbete har pågått under 2025 för att ta fram en förvaltningsplan för Lisebergs nöjespark och campinganläggningar, som är till stöd för Liseberg i hur anläggningarna kan skötas för att bevara och öka den biologiska mångfalden. I ett nästa steg är planen att fokusera på hur Liseberg kan främja biologisk mångfald i värdekedjan.

5.37 Got Event AB

Målet är inarbetat i bolagets verksamhetsplan och kopplar an till målområde *Klimat- och resurseffektiv verksamhet* (minskat klimatavtryck).

Bolaget arbetar aktivt för att minska miljö- och klimatpåverkan. Det handlar om energi, vilken mat som serveras i restaurangerna, vilka material som köps in, hur el- och vatten produceras och förbrukas, till hur avfall hanteras. Det handlar också om byggprojekt, tjänsteresor och transporter och hur evenemangsbesökare kan uppmuntras att resa och konsumera mer hållbart.

Besökarnas resor till och från arenorna står för den största delen av ett evenemangs

klimatavtryck. Därför användes Ullevi i somras som plattform för att testa tre olika sätt att påverka besökarnas resvanor;

- Inför Håkan Hellströms konserter lanserades tillsammans med Västtrafik, ett unikt biljetterbudande att åka kollektivt till konserterna.
- Inför Darins spelning gjordes, tillsammans med arrangör, cykeln till huvudbudskap.
- Till konserterna med AC/DC skapades en SoMe-kampanj med klimatsmarta omskrivningar av ikoniska AC/DC-låtar där varje titel var kopplad till ett hållbart resalternativ.

Event & Klimat är ett digitalt verktyg som hjälper arrangörer att mäta, genomföra och kommunicera sitt klimatarbete. Vi har använt verktyget för att beräkna Gothenburg Horse Shows utsläpp (vårt egna evenemang) och arbetar för att involvera fler arrangörer att beräkna utsläpp från evenemang på våra arenor.

Bolaget deltar i EU-projektet REALLOCATE som projektleds av Stadsmiljöförvaltningen och som har som mål att skapa en tryggare och mer trivsamt stadsmiljö där människor kan röra sig tryggt, enkelt och mer hållbart. Evenemangsområdet med dess besökare är ett prioriterat område. Under hösten startade en satsning, tillsammans med flera partners, för att utveckla lösningar för att främja klimatsmart resande till och från hockeymatcher på Scandinavium. Insatsen görs i nära samarbete med Frölunda Hockey, Västtrafik och Göteborg & Co.

Bolaget ingår i projektet *Gothenburg Green City Zone* som är ett initiativ där företag, samhällsaktörer och akademi samarbetar för att testa och utveckla lösningar för utsläppsfria transporter i stadsmiljö. Bolaget har representanter i flera projektgrupper. Ett exempel är REDIG-projektet där syftet med projektet är att skapa förutsättningar för aktörer inom evenemangsstråket att minska klimatpåverkan genom transporter. Under året har bolaget även varit delaktig i andra samverkansprojekt som t e x *cirkulär omställningsarena* för bärbar elektronik och arbetskläder.

För tredje året i rad har bolaget upprättat klimatbokslut enligt GHG-protokollet och bolaget är miljöcertifierat sedan 2004.

5.38 Göteborg & Co AB

Bolagets styrmodell och övergripande målbild för en hållbar destination inkluderar fokus på miljö- och klimatsmart utveckling. Bolagets miljöplan bidrar till konkreta insatser för verksamheten och arbetet med klimathandlingsplanen sätter extra ljus på frågorna. Destinationsutvecklingsprogrammet skapar förutsättningar för fler att agera i riktningen.

Göteborg blev under året utsedda av FN till att vara en hubb för hållbara livsstilar med fokus på turism, möten, evenemang som verktyg för omställning. Målet är att inspirera och skapa samarbeten som stärker alla dimensioner av hållbar utveckling, genom lokala lösningar på globala utmaningar.

Destinationen Göteborg bibehåller sin ledande position i hållbar destinationsutveckling, vilket varje år mäts genom benchmarking-verktyget Global Destination Sustainability Index. 2025 rankades Göteborg på andra plats efter Helsingfors. Målet är att vara topp tre.

Kulturkalaset vidareutvecklade systematiken för satsningen engångsfritt på Street

food-festivalen. Det blev lättare för såväl besökare som arrangör att hantera det engångsfria systemet vilket resulterade i bland annat minskat tallrisksvinn.

Bolaget implementerade skärpta krav på fossilbränslefria transporter i ett nytt ramavtal inom evenemangstjänster.

Bolaget har under året använt Greentime för att hållbarhetscertifiera Göteborgs Kulturkalas, samt stöttat fem evenemangsarrangörer i deras arbete med att diplomera sina hållbarhetsinsatser i samma verktyg. Dessutom användes Susa för att hållbarhetscertifiera Vetenskapsfestivalen.

Under året har ett koncept för Digitala Site Visits tagits fram för lansering under våren 2026. Genom att erbjuda digitala förhandsbesök kan Göteborg öka tillgängligheten för internationella arrangörer och samtidigt minska behovet av fysiska resor.

5.39 Göteborgs Hamn AB

Bolagets miljö-och klimatstrategi sätter ambitionsnivån för vad som ska uppnås kopplat till klimatarbetet, vårt miljömål och stadens övergripande mål. Där finns beskrivningar av hur vi arbetar inom bolaget, inom godsnavet samt på internationell nivå för att minska klimatutsläppen samt vår miljöpåverkan inom fler olika miljöområden ex biologisk mångfald.

Ett komplement till strategin är vår klimatåtgärdsplan, där övergripande åtgärder fram till 2030 finns listade. Planen beskriver de större förändringar som måste genomföras för att målet ska kunna nås till 2030 och blir ett viktigt stöd när avdelningarna tar fram sina årliga verksamhetsplaner. Viktiga framsteg inom klimatomställningen har gjorts genom att bygga infrastruktur för landanslutning av tankfartyg där det under 2025 har pågått ett arbete för slutlig implementering, studier för landanslutning av fler segment som container och biltrafik, energieffektivisering och utfasning av fossila drivmedel i egen verksamhet samt genomföra klimatberäkningar och åtgärder i infrastrukturprojekt.

GHAB har under året gått med i handslaget för biologisk mångfald och valt ut två mål att fokusera på som leder till åtgärder för att ytterligare åtgärder att stärka biologisk mångfald.

5.40 Gryaab AB

Nuvarande arbete

Under 2025 har Gryaabs styrelse på nytt beslutat om Gryaabs klimatstrategi.

Gryaab har även arbetat vidare med de stora klimatpåverkande posterna:

- Lustgasutsläpp från kväverening
- Metanutsläpp från slamlagring
- Koldioxidutsläpp relaterade till användning av fossil kolkälla

Gryaab har under 2025 fortsatt mäta lustgas i vattenfas vid olika reningsprocesser. Utmaningarna är fortsatt stora. Gryaab har deltagit i ett forskningsprojekt om lustgas och fortsatt deltagit i det nationella lustgasnätverket samt anordnat en träff på Ryaverket.

Gryaab har startat en pilotanläggning med syfte att utvärdera termofil rötning för

att minska metanavgången från Ryaverkets slamlagring. Pilotanläggningen kommer tas i drift under hösten 2025. Under året har Gryaab också deltagit i ett SVU-projekt där erfarenheter från anläggningar i Norden som drivs med termofil rötning sammanställts.

Gryaab har även fortsatt undersökt möjligheterna att ersätta den befintliga kolkällan (fossil metanol) med fossilfria alternativ. Ett examensarbete har genomförts där olika kolkällor har testats i liten pilotskala. En handlingsplan för övergång till helt fossilfri kolkälla till 2030 har utarbetats och under hösten 2025 har en hållbarhetsanalys genomförts för att identifiera vilka fossilfria kolkällor som är mest hållbara.

Gryaab har även utrett möjligheterna att styra inpumpningen av avloppsvatten utefter effektbegränsning i staden.

Utöver dessa konkreta åtgärder och utredningar bedöms det även vara viktigt från klimatsynpunkt att följande aktiviteter och att samarbeten fortgår:

Arbete med hållbarhetsanalyser

Att använda betong med låg klimatpåverkan

Gryaab, Kretslopp och Vatten och DHI:s samarbete kring flödesmodellen Future City Flow

Gryaab och KOV:s samarbete kring bräddoptimering

Gryaab och KOV:s samarbete för hållbar hantering av vattenverksslam.

Gryaab har som arbetsplats arbetat med bland annat ersättning av dieslbilar i fordonsflottan till el- och gasbilar och med att erbjuda vegetarisk kost vid konferenser och dylika tillfällen.

Utveckling av målområde

För 2025 finns ett utvecklingsmål om att genomföra åtgärder som går i takt med ägarnas miljö- och klimatprogram. Vid en intressekonflikt mellan mål för klimat och utsläpp till recipient ska klimatet prioriteras. Reningen av fosfor, kväve och BOD ska dock utföras på ett sätt som uppfyller miljötillståndet. Åtgärder som planeras för 2026 är bla följande:

Gryaab ska fortsätta mäta och följa utvecklingen gällande lustgasutsläpp från Ryaverket samt utreda vilka möjligheter det finns att begränsa dessa.

Gryaab ska under åren 2025-26 utreda möjligheten till termofil rötning genom att driva pilotförsök.

Gryaab bedöms i övrigt genom sitt arbete ligga på en god måluppfyllelse utan att vidta ytterligare åtgärder.

5.41 Renova AB

Över 99% av Renovas direkta utsläpp av växthusgaser kommer från förbränningsanläggningen i Sävenäs, och det står för ca 10% av Göteborgs territoriella utsläpp. Avfallet i samhället ger vid energiförbränning upphov till koldioxidutsläpp, varav ca 40% är fossil. Utsläppen speglar konsumtionssamhället och således det avfall som kommer till Renova, där andelen plast är stor.

Under senare år har vi gjort många åtgärder för att minska klimatpåverkan, bland annat har vi övergått till förnybart stödbränsle, differentierat priserna för fossilrikt

avfall och sorterar ut mer plast för återvinning.

Då det krävs kraftiga reduceringar av utsläppen, och trenden att avfall och specifikt plastavfallet inte bedöms minska i den takt det skulle krävas, pågår utredning för att ta fram ett beslutsunderlag för eventuellt införande av CCS/CCU (Carbon Capture and Storage, CCS and Carbon Capture and Utilization, CCU). Renova kommer de närmaste åren att fortsätta arbetet med att utreda förutsättningar och möjligheter med ett införande av koldioxidinfångning under 2030. Ett beslutsunderlag för en eventuell investering kommer att vara klart 2027.

De direkta klimatutsläppen från Avfallskraftvärmeverket förväntas vara lägre jämfört med 2024, dock är årssammanställningen inte helt klar, och därmed finns ingen analys färdig ännu.

För att öka cirkulära flöden arbetar Renova för att hitta avsättning för material som inte sorterats tidigare i värdekedjan. Vi har dessutom ökat mängden material där Renova själva sorterar ut material som lämnas osorterat av verksamheter, exempelvis plast från verksamheter. Detta bidrar till minskad klimatpåverkan genom att jungfruliga material ersätts av återvunna.

Fordonsflottan är till nästan 100% driven av biodiesel (HVO). Även om det i ett systemperspektiv inte är stor skillnad mellan biodiesel och eldrivna fordon avseende koldioxidutsläpp, så finns en plan på att ställa om till fordon som drivs på el eller biogas. Miljömässigt så är fördelen med elfordon mindre utsläpp av partiklar och kväveoxider, samt lägre buller. Flera elfordon är beställda under året och laddstolpar är under uppförande. Det har varit svårare att få tag i fordonen än vi förutsåg, men nu kan vi se att det kommer fler lösningar som kommer att gynna oss.

Renova AB med affärsområde Tilldelningar växer i samband med införandet av fastighetsnära insamling. Det innebär att antal fordon ökar markant. Arbeta med att öka nyttjandegraden av fordon pågår, och även större digitala lösningar för ruttoptimering utvärderas.

5.42 GREFAB

1. **Grefab arbetar för att så många som möjligt ska kunna förverkliga drömmen om ett upplevelserikt båtliv**
Grefabs hamnar erbjuder inbjudande, trygga och hållbara marina miljöer där alla vill vistas
2. Grefab arbetar sedan 2013 systematiskt med sitt miljö- och hållbarhetsarbete. En utmaning i arbetet är att med den begränsade rådighet bolaget har över kunders båtar och beteende vara tydlig och erbjuda tjänster vilka leder till klimatomställning.

Grefab erbjuder spolplattor i de hamnar där båtar ställs upp för vintern. Alla båtar som ställs upp på Grefabs område har spolats av och spolvattnet har renats och ev slam från brunnar deponerats. I hamnarna finns avfallsmottagning för hushållsavfall, farligt avfall och toalettavfall. ordningen ställer stora krav på samarbetet med Kretslopp och vattennämnden. Miljöförvaltningen kräver genom sin roll som ansvarig för avfallsplaner att bolaget skall ta emot farligt avfall i sina hamnar medan Kretslopp och Vattennämndens personal då ställer krav som är svåra för Grefab att uppfylla fullt ut.

Genom att fokusera på att minska spridningen av gifter till miljön bidrar bolaget till att vara föregångare i omställningen mot bevarande av den biologiska mångfalden.

Elektrifieringen i anläggningarna har under året tagit fart och under 2025 har Grefab fortsatt installera drygt 200 laddplatser för våra kunder med betallösning. Bolaget har också etablerat laddmöjligheter för externa besökare med laddbehov. Bolaget har fortsatt installera betallösningar i fler hamnar.

Grefab har tillsammans med miljöförvaltningen tagit fram en rapport för hållbara fritidshamnar. Bolaget bidrar med sin stora erfarenhet av båtbranschen och nyanserar härigenom fritidshamnens miljöpåverkan genom att i rapporten ta med och fokusera på det arbete som görs varje dag för att öka hållbarheten i båtbranschen.

Grefab arbetar dessutom tillsammans med Miljöförvaltningen i ett annat uppdrag där vi gemensamt skall arbeta fram en modell för miljödifferenterad båtplatsavgift.

5.43 Försäkrings AB Göta Lejon

Bolaget bidrar med expertis och sakkunskap avseende risk- och försäkringsperspektivet vid planering av ny- och ombyggnad inom den gröna omställningen, t ex avseende höga trähus och ny teknik som solceller och batterianvändning.

Bolaget har tagit fram faktablad för höga trähus och batterihantering samt att bolagets faktablad för solcellsanläggningar är uppdaterat och mer omfattande än tidigare version.

Bolaget arbetar proaktivt och skadeförebyggande kopplat till stadens klimatanpassning, bland annat genom deltagande i stadens klimatanpassningsnätverk med uppdraget att tillföra försäkrings- och riskperspektiven. Ett analysystem för att värdera exponering av klimatrelaterade risker har tagits fram (Viamap).

Bolaget ger stadens förvaltningar och bolag skadeförebyggande rekommendationer avseende klimatanpassning vid riskbesikningar och råd i bland annat form av riskseminarier och faktablad.

Bolaget ser att stadens förvaltningar och bolag använder rekommendationerna, men har i övrigt inte mycket rådighet i frågan.

5.44 Göteborgs Stads Leasing AB

GSL har en viktig roll i arbetet med att ställa om Göteborgs Stad till att bli mer cirkulärt. GSL driver strategin Cirkulär ekonomi och genom den stöttas hela staden i denna omställning. Även inom GSL sker omställningen då vi ska ta fram cirkulära affärsmodeller för både finansiell och operationell leasing. Ett annan viktig roll är drivandet av Tage, där en definierad plan för hur Tage ska bidra till målet klimatavtryck nära noll 2030 ska tas fram och genom uppdraget att inkludera tvätt-, reparations och renoveringsmöjligheter i tjänsten.

Bolaget ska i samverkan med Stadsmiljönämnden arbeta med att säkerställa cirkulär hantering av inventarier och arbetskläder. GSL fortsätter driva på mot en cirkulär ekonomi.

5.45 Boplats Göteborg AB

Under 2025 har bolaget upprättat en riktlinje för miljö-, klimat- och hållbarhet där bolagets miljöpåverkan analyserats samt sammanför dokumentation och förhållningssätt som relaterar till miljö, klimat och hållbarhet.

Boplats har beslutat att samtliga medarbetare ska gå utbildningen från ord till handling under 2026.

5.46 Higab

Higab inkluderar detta målarbete inom bolagets fokusområde Samhällsansvar, vilket omfattar både arbete med klimatomställning och biologisk mångfald.

I januari utökades organisationen med en miljösamordnare som ägnar stort fokus på frågor kring avfallshantering och återbruk i byggprojekt, men också övriga frågor som bidrar till bolagets omställning för att begränsa klimatpåverkan.

För bolagets fastighetsbestånd anses skyfall, höjd havsnivå och stark vind vara de mest kritiska parametrarna som behandlas i arbetet med att säkra fastigheterna mot klimatiförändringarna. Då konsekvenserna ännu inte är påtagliga för bolagets fastigheter omhändertas anpassningarna inom ordinarie underhållsarbete. Vi har dock skapat en god intern kännedom om vilka värden som behöver säkerställas framöver.

Utöver bolagets kulturfastigheter finns även ett antal kulturmiljöer och bolaget har identifierat att det behövs mer intern kunskap för att öka Higabs bidrag till stadens mål inom biologisk mångfald. Goda exempel finns dock på hur bolaget har bidragit i arbetet genom att skapa parkliknande gröna ytor som gynnar den lokala omgivningen på olika sätt, t ex Mångfaldsgården i Härlanda Park och restaurering av den gamla lindallén med stenmur på Lärjeholms Gård i Hjällbo.

Att reducera avfall och öka återbruket är högt prioriterat inom bolaget. Arbete pågår för att få ett systematiskt arbetssätt, men under tiden gör bolaget olika insatser. Ostindiska Huset, uppfört i mitten av 1700-talet som magasin för Ostindiska kompaniet, har under året renoverats och det 70 år gamla uttjänta koppartaket kommer nu att återbrukas på andra sätt i den nya kretsloppsparken som Higab bygger i Högsbo. Den nya kretsloppsparken byggs med krav om reducerad klimatpåverkan enligt stadens mål med högt fokus på återbruk och ska enligt plan stå klar i början på 2027.

Under 2025 har Higab nominerats till flera fina utmärkelser, vilket kan ses som ett kvitto på att bolagets arbete inom byggnation, byggnadsvård och återbruk håller hög kvalitet. ”Prämenaden” – prämen med uteservering utanför Feskekôrka – nominerades till Träskyddspriset. Kronans Bryggeri var finalist i tävlingen om Årets bästa byggnad i Göteborg efter den omfattande renoveringen häromåret, Dicksonska Palatset och Hagabadet nominerades till Svenska Ljuspriset och renoveringen av Dicksonska Palatset var också finalist i den nationella tävlingen Årets Bygge. I november vann Feskekôrka den internationella arkitekturtävlingen Dezeen Awards i kategorin Heritage Projects Short List.

5.47 Göteborgs Stads Parkering

Bolaget har haft ett systematiskt miljöarbete och mål för 2025 kopplat till Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.

För att i högre grad kunna bidra till stadens miljö- och klimatmål fattade bolaget beslut i september om strategiska miljömål 2030 vilka ska brytas ned och konkretiseras i verksamhetsplan 2026 och framåt.

Bolaget bidrar till minskad klimatpåverkan från transporter genom att erbjuda och utveckla både publik elladdning och genom att bidra till att elektrifiera stadens fordonsflotta. Realtidsdata och hänvisningssystem underlättar för bilister att hitta ledig parkering och minskar viss söktrafik.

Vi främjar ett ökat hållbart resande, bland annat genom samarbeten med bilpoolsaktörer, genom att Styr&Ställ-cyklar finns att tillgå på ett antal parkeringsanläggningar och genom att det går att köpa västtrafikbiljett via appen Parkering Göteborg. Kommunikationsinsatser är ett annat exempel på hur vi kan försöka hjälpa bilister att göra val som minskar körsträcka och därmed utsläpp. Bolagets prissättning på besöksparkering i centrala staden gör att den relativa attraktiviteten för kollektivtrafik likväl som för gång och cykel ökar.

Bolaget arbetar med att minska klimatavtryck från inköp och transporter genom att ställa krav i upphandlingar och i byggprocessens olika skeden.

Under 2025 har batterilager installerats i flera p-hus. Åtgärder för minskad energiförbrukning i anläggningarna genomförs löpande.

5.48 Älvstranden Utveckling

Älvstranden Utveckling AB har under 2025 färdigställt en klimatberäkning enligt Greenhouse Gas-protokollet som visar fördelningen av utsläpp mellan bolagets olika verksamhetsdelar. Miljö- och klimatramverket visar en omställningsplan för de största posterna i bolagets klimatavtryck.

Bolaget har i upphandling av yttre markskötsel ställt krav på elektrifierade transporter och arbetsmaskiner samt ökad kompetens inom biologisk mångfald i skötseln av våra grönytor.

Bolaget har genom affärsplan 2025-2028 antagit strategin att möta målen i Miljö- och klimatprogrammet avseende klimatavtryck.

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

6.1 Arkivnämnden

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

6.2 Stadsbyggnadsnämnden

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

Genom medveten planering av stadsmiljöer har nämnden bidragit till att ge förutsättningar för bland annat välfärd inom kommunal service. Förvaltningen har genomfört stadsformsanalyser för att se hur stadens utformning påverkar social och ekonomisk utveckling.

För att skapa god tillgång till välfärdsfunktioner har förvaltningen tagit fram ett behovs-PM för att möta stadsutvecklingens behov. PM-et innehåller politiska målsättningar för bostäder och kommunal service och används som underlag till internt initierade stadsutvecklingsförslag.

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

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

Lämplig bostad och och att delta i livet i staden är en grund för välbefinnande och social utveckling. Förvaltningen hanterar detta i grunduppdraget bland annat genom bidrag till bostadsanpassning för att möjliggöra att befintliga bostäder blir tillgänglighetsanpassade. Förvaltningen har under året påbörjat ett utvecklingsarbete i syfte att effektivisera bostadsanpassningsverksamheten för att bland annat korta handläggningstiderna för bostadsanpassningsbidrag. Förvaltningen har säkerställt tillgängligheten vid nybyggnation genom

bygglovshanteringen där 3 041 beslut om bygglov fattats under året. I årets tillsynsplan har förvaltningen prioriterat att göra tillsyn på enkelt avhjälpna hinder på skolor för att bidra till att staden har tillgängliga lokaler som är inkluderande för de som behöver nyttja dem.

6.3 Exploateringsnämnden

Exploateringsförvaltningen bidrar till målet genom arbetet med planering, utformning och utbyggnad av välfärdslokaler och idrottsanläggningar. Förvaltningen medverkar i stadsplaneringen både på en övergripande taktisk nivå via områdesplanering och på en detaljerad nivå i olika detaljplaner. Arbetet leds av stadsbyggnadsförvaltningen, som har ansvaret att göra avvägningar vilka markanspråk som är möjliga att tillgodose i olika delar av staden. Förvaltningen bidrar i detta arbete med kompetens kring markägarfrågor och allmän plats. Det är angeläget att planeringen och behovsbeskrivningen av välfärdslokaler och idrottsanläggningar utgår från uppdaterade lokalbehovsplaner från välfärdsförvaltningarna som belyser aktuella demografiska behov.

Exploateringsförvaltningen bidrar även till målet genom det bostadssociala uppdraget att tillhandahålla boende till hushåll som av sociala eller medicinska skäl inte kan ordna det på egen hand.

6.4 Förskolenämnden

Förskolenämnden bidrar till måluppfyllelsen genom att prioritera förskolornas förutsättningar, stärka stödet som förskolorna behöver för att leva upp till sitt kompensatoriska och grundläggande uppdrag, minska administrationen samt säkerställa att behovet av förskoleplatser beaktas i ett tidigt skede i stadsplaneringen.

Inför 2025 ringade förskolenämnden in fem prioriterade utvecklingsområden. Fyra av dessa områden är starkt kopplade till förskolornas förutsättningar. Förvaltningen har bland annat genomfört insatser för att öka andelen utbildad personal och personaltätheten i verksamheten, förbättra arbetsmiljön och för att ge cheferna bättre förutsättningar.

Det pågår också ett arbete med att se över resursfördelningsmodellen. Översynen hanteras i två steg. Under 2025 har förvaltningen tagit fram tydligare styrning och uppföljning kopplat till strukturbeloppet, som ett led i att säkerställa det kompensatoriska uppdraget. I nästa steg ska själva konstruktionen av resursfördelningsmodellen ses över. Det sker först inför budget 2027 för att det ska kunna ske en god förankring i verksamheten. Konstruktionen ses över för att säkerställa både det grundläggande och kompensatoriska uppdraget.

En annan insats som förskoleförvaltningen genomfört under 2025 är att ta fram en ny systematik och struktur för uppföljning av förskolornas kvalitet. Arbete utifrån den nya modellen har påbörjats under hösten 2025 och kommer fortgå under 2026.

Vidare arbetar förvaltningen med att minska administrationen för att frigöra tid och resurser till kärnverksamheten. Utifrån tidigare uppdrag från kommunfullmäktige togs det redan under 2023 fram ett antal aktiviteter i syfte att minska administrationen. Arbete med aktiviteterna pågår, det handlar bland annat om automatisering av flöden, införande av digitala systemstöd och att undersöka hur AI kan användas som stöd för administrativa arbetsuppgifter. Under året har det

även genomförts en utredning av centralt organiserade uppdrag och arbetsuppgifter inom processer för utveckling och kvalitet. Syftet med utredningen har varit att föreslå åtgärder som bidrar till att minska kostnader för den centrala administrationen. Utifrån resultatet av utredningen har förvaltningen inför 2026 genomfört en justering av organiseringen av förvaltningens centrala avdelningar.

Utvecklingen är positiv inom flera områden. Personaltätheten ökar och andelen utbildad personal stiger samtidigt som sjukfrånvaron sjunker.

6.5 Grundskolenämnden

Grundskolenämndens bidrag till målet handlar främst om att säkerställa organisatoriska förutsättningar för att kunna bedriva en god skolverksamhet, utveckling av undervisningens kvalitet samt tillgänglig Kulturskola för stadens barn och elever. Antalet elever i Göteborgs grundskolor har minskat och förväntas fortsätta minska under de kommande åren. Detta leder till minskade resurser för grundskolenämnden och ställer krav på organisatoriska anpassningar för att kunna upprätthålla en hög kvalitet i undervisningen både för nuvarande och kommande elevkullar. Redan idag finns en stor överkapacitet av skolplatser i relation till befintligt och prognostiserat elevantal.

Under hösten har grundskolenämnden beslutat om ett antal enhetsförändringar som minskar antalet skolplatser med xx och som när de verkställs kan möjliggöra effektivare användning av nämndens samlade resurser. Grundskolenämnden bedömer att det krävs fortlöpande justeringar i skolstrukturen för att kunna säkra skolverksamhet av god kvalitet i hela staden, för elever idag och i framtiden.

Utveckling av undervisningens kvalitet är avgörande för att möta göteborgarnas förväntningar på skolan. Det pågår insatser för att stärka varje skolas förmåga att utveckla undervisningens kvalitet för att varje elev ska ha möjlighet att efter avslutad grundskola eller anpassad grundskola fortsätta med vidare studier eller annan sysselsättning.

Kulturskolan har utvecklat fler verksamhetsformer utöver långa kurser, exempelvis korta kurser och öppen verksamhet för att barn och unga ska få ett brett urval. Barn och unga som står i kö till en lång kurs kan under tiden erbjudas annan verksamhet och befintliga deltagare kan erbjudas fördjupningskurser. Kulturskolan följer upp deltagandet i all verksamhet för att kunna göra kompensatoriska insatser där det behövs.

Parallellt med en minskat elevantal växer gruppen äldre i Göteborg. Ett aktuellt uppdrag i stadens plan för kompetensförsörjning för att möta behovet av välfärdstjänster är att *Öka antalet studerande i vård och omsorgsutbildningar*. Grundskoleförvaltningen har samarbetat med övriga utbildningsförvaltningar för att ta fram kommunikation i olika kanaler i syfte att stärka intresset för vård och omsorgsutbildningar. Bland annat har en digital plattform tagits fram och mässas genomförts.

6.6 Idrotts- och föreningsnämnden

Enligt idrotts- och föreningsnämndens genomförandeplan för 2025 är detta mål inte

aktuellt för förvaltningen.

6.7 Inköps- och upphandlingsnämnden

Inköps- och upphandlingsnämndens arbete ska i förlängningen bidra till förvaltningars och bolags möjlighet att skapa en välfärd utifrån medborgarnas behov. Kontinuerlig dialog och utbyte med marknaden är en naturlig del av förvaltningens kärnverksamhet och sådant arbete utförs i stor omfattning i samband med strategisk inköpsplanering och upphandling.

Dialog sker också i en mängd mötesaktiviteter där förvaltningens medarbetare deltagit i högre omfattning än förut. Bland annat har det varit event tillsammans med BRGs företagslotsar då företagare får möjlighet att diskutera upphandlingsfrågor med förvaltningens sakkunniga. För förvaltningen ger sådana tillfällen värdefull insikt i företagares och marknadens villkor.

En välfärd för stadens medborgare förutsätter att de företags- och leverantörsdialoger som sker genomförs med seriösa aktörer. Inköps- och upphandlingsförvaltningens arbete för sund konkurrens har gett stöd i ett stort antal upphandlingar avseende arbetsrättsliga villkor och risker för välfärdsbrott.

Ett sätt för förvaltningen att uppfatta hur företagare upplever upphandlingsprocessen är genom mätningen Nöjdupphandlingsindex, NUI. Där får företagare som lämnat anbud i upphandlingar betygsätta olika aspekter av upphandlingen. Resultatet av mätningen presenteras dels som ett index som ger indikation på hur Göteborg ligger till i relation till andra kommuner och dels som identifierade förbättringsområden. Initiativ har under 2025 tagits för att utveckla gemensam systematik för att omhänderta och åtgärda inspelen från företagarna. Goda relationer och ömsesidigt utbyte med företagare och deras organisationer samt leverantörsmarknader möjliggör goda affärer.

6.8 Kommunledningen

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

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

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

Varje delmodell i resursfördelningsmodellen uppdateras årligen för att möta förändrade behov i staden.

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

6.9 Kretslopp och vattennämnden

Kretslopp och vatten bidrar till välfärden genom att leverera grundläggande tjänster av god kvalitet inom vatten, avlopp och avfall till hushåll, verksamheter och näringsliv.

För att bibehålla en god leveransförmåga på både kort och lång sikt krävs det stora investeringar i utbyggnad och förnyelse av anläggningar och andra produktionsresurser. Förvaltningen gör därför investeringar inom bland annat vatten- och avlopp. Under året har förvaltningen arbetat med förnyelse av ledningsnätet och anläggningar. Ultrafilteranläggning vid Alelyckans vattenverk kommer att driftsättas under 2026.

En viktig del i att säkra stadens välfärd på sikt är att minska både vattenförbrukningen och avfallsmängden. Där har både förvaltningen och staden i sin helhet ett stort ansvar. Trots genomförda insatser under året ser förvaltningen att arbetet behöver intensifieras. Det krävs genomgående beteendeförändringar och ökat ansvarstagande hos samtliga. En del av förvaltningens arbete är att öka samverkan med andra förvaltningar och öka medvetenheten hos stadens invånare och verksamheter.

Förvaltningen har genomfört flera aktiviteter under året för att ge förvaltningens kunder bättre service och bemötande. En utvecklad kunddialog har varit ett prioriterat projekt och interna utbildningar och workshops med fokus på bemötande har genomförts under året. Förvaltningen har även tillsatt en samtalscoach för att stärka kvaliteten i kunddialogen. Nya mätningar av kundnöjdhet ger bättre förutsättningar för att förstå hur förvaltningen kan hjälpa och bemöta kunderna bättre.

Förvaltningen bedömer sammantaget att insatserna bidrar till måluppfyllelse.

6.10 Kulturnämnden

Förvaltningens prioriteringar har haft ett starkt fokus på att utveckla den kulturella infrastrukturen i staden och på så sätt möta göteborgarnas behov av konst, kultur och långsiktig välfärd.

Omlokaliseringen av Göteborgs Konsthall till Slakthusområdet i Gamlestaden fortgår. Kommunfullmäktige har godkänt Higabs hemställan om utökad investeringsvolym i enlighet med det vinnande arkitektförslaget för om- och tillbyggnad av Göteborgs konstmuseum. Förvaltningen väntar nu på ett slutligt beslut om inhyrningen. Inflyttningen i nya magasin för stadens museisamlingar beräknas starta 2028. Förvaltningens undersökning av publikens nöjdhet vid museer och konsthall visar hög och stabil nöjdhet över tid. Utfallet för vid året slut var 8,6 på en tiogradig skala. Museer och konsthall når ungefär hälften av stadens invånare.

Ett flertal förändringar har skett inom bibliotek och kulturhus för att utveckla stadens kulturella infrastruktur. Frölunda kulturhus och bibliotek har återöppnat i mer ändamålsenliga lokaler efter ombyggnation. Hjällbo bibliotek har öppnat flyttat till nya lokaler på Hjällbo torg. Kulturrummet Gårdsten är en ny mötesplats för kultur, delaktighet och innovation mitt i Gårdstens centrum. Gamlestadens bibliotek har fått en ny profil riktad till unga vuxna och vuxna i lärande. Samtidigt söker förvaltningen efter en lokal för ett nytt folkbibliotek i Gamlestad.

Antalet besök till bibliotek och kulturhus ökade med två procent och antalet utlån minskade med en procent jämfört med föregående år. Förvaltningens målvärden uppnåddes inte. Det förklaras främst av vattenläckan vid Hammarkullens bibliotek, omlokaliseringen av Hjällbo bibliotek samt stängningen av barnavdelningen vid Gamlestadens bibliotek. Förvaltningens användarundersökning visar på ett högt nöjdhetsindex (4,4 på en femgradig skala). Verksamheten är attraktiv och angelägen för invånarna.

Goda och hållbara villkor för konsten och konstnärerna är en förutsättning för ett bra kulturutbud. Det fria kulturlivet lockar många besökare. Organisationer med årsbaserade stöd från kulturnämnden hade 1,2 miljoner besök 2024. besöken har återhämtat sig från tiden före pandemin. Antalet ansökningar om kulturstöd och totalt sökt belopp var något lägre 2025 än 2024, men på en hög nivå historiskt sett. Antalet beviljade ansökningar var något högre och det högsta sedan 2022, liksom det beviljade beloppet. Nämnden förstärkte årets kulturstödsbudget med 3,6 miljoner kronor när riskreserven inte behövde nyttjas till oförutsedda kostnader. Nämnden har också infört en årlig indexering av kulturstödsbudgeten.

Stadens konstsamling i deponeringsverksamheten har ökat och omfattar nu cirka 10 000 verk. Uppdraget att inventera och överta skol- och stadsdelskonsten har pågått sedan 2023 och är nu klart.

6.11 Stadsfastighetsnämnden

Stadsfastigheter bidrar till målet att Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov, genom förvalta och utveckla lokaler på ett kostnadseffektivt sätt, som uppfyller hyresgästernas behov. Utifrån god samordning mellan verksamhetsnämndernas lokalbehovsplaner, stadsfastighetsförvaltningens underhållsplanering och stadens lokalförsörjningsprogram skapas förutsättningar för ett effektivt lokalnyttjande. Måluppfyllelse uppnås genom att förvaltningen utför sitt grunduppdrag samtidigt som redan etablerade processer och arbetssätt utvecklas och förbättras tillsammans med hyresgästerna.

Under året har utvecklingsinsatser genomförts inom följande områden:

- Samarbete med hyresgäster och utveckling av dialogmöten.
- Implementering av rutiner för effektiv hantering av vakanta lokaler.
- Effektiv hantering av lokaler med tidsbegränsade bygglov.
- Fortsatt arbete med plan för minskade produktionskostnader.
- Implementering av nya processer för fastighetsprojekt.
- Plan för att öka takten i byggandet av bostäder med särskild service för att möta behoven på både kort och lång sikt.
- Ökat fokus i stadsutvecklingens tidiga skeden på lokalförsörjning för vård- och omsorgsboenden för äldre för att möta behoven från 2031 och framåt.
- Utveckling av arbetet med underhållsbedömningar, underhållsplanering, strategisk fastighetsplanering och implementering av underhållsstrategi.
- Utveckling av arbetet med förvaltning av enprocentskonst.

6.12 Miljö- och klimatnämnden

Stadens budget 2025 utgår från att tillgång till välfärd är en förutsättning för engagemang i miljö- och klimatfrågor. Satsningar och kompensationer för kostnader har därför vägts mot varandra för att i ett fortsatt svårt ekonomiskt läge kunna prioritera både välfärden och klimatomställningen i Göteborg.

Miljö- och klimatnämnden omsätter detta mål i praktiken genom sitt arbete inom följande ansvarsområden:

Hälsofrämjande miljöer

Miljö- och klimatnämnden bidrar genom sin tillsyn och kontroll till att stadens välfärdsverksamheter och andra verksamheter där människor vistas är hälsofrämjande miljöer. Regelbunden förebyggande tillsyn och kontroll har genomförts inom samtliga delar av staden av bland annat på skolor, förskolor, boenden. Exempel på viktiga områden som har prioriterats är exponering för skadliga kemiska ämnen, solljus och buller på förskolor samt luftkvalitet gällande fukt, värme, mögel och radon i bostäder.

Motverka väldfärdsbrottslighet

Miljö- och klimatnämnden bedriver via myndighetsutövningen ett omfattande arbete mot osund konkurrens och kriminell verksamhet. Genom myndighetsgemensamma insatser i olika delar av staden och inom flera olika branscher har flera verksamheter som bedriver osund konkurrens i Göteborg identifierats under året. Här utgör exempelvis den bakgrundskontroll och den finansiella prövning som ligger till grund för nämndens beslut om serveringstillstånd viktiga verktyg i kampen mot oseriösa aktörer inom välfärdssektorn.

Internt arbetar nämnden systematiskt och enligt stadens riktlinjer gällande hantering av oegentligheter som jäv, muta, otillbörlig påverkan, infiltration, förtroendeskadliga bisysslor, att gynna sig själv eller någon annan på arbetsgivarens bekostnad, stöld, bedrägeri och förskingring.

6.13 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

Årligen sker andra uppföljningar för att följa upp verksamhetens innehåll och kvalitet, se avsnitt 5.4. Till det kommer årliga deltagarenkäter, vilka inte kunnat göras i år på grund av vakanser. Även Chatboten Glenn är en del i att möta Göteborgarens behov av service.

Förvaltningen bidrar genom kompetens- och språkstärkande insatser till att fler får möjlighet till arbete och studier. Samverkan med välfärdsförvaltningarna har förstärkts för att möta stadens kompetensbehov, bland annat genom arbetslivsinriktad sfi och talangutbildningar som visat goda resultat. Exempelvis fick 56 procent anställning efter genomförd Talang biträde. Antalet platser inom undersköterskeutbildningarna ökade under 2025 med 28 procent jämfört med föregående år.

Stödinsatser har utvecklats för elever med behov av anpassad studietakt för att kunna kombinera arbete och studier, vilket är särskilt viktigt inom

yrkesutbildningar i välfärdssektorn. Inom sfi och grundläggande vuxenutbildning har vägledning och stödinsatser stärkts för att nå fler elever. Risken för studieavbrott i komvux har minskat genom förbättrad uppföljning, individanpassade lösningar samt stöd i studieteknik och digital kompetens. Inom sfi har avbrotten minskat från 39% till 19% och för grundläggande kurser på distans har andelen avbrott från gått från 25% till 20% till följd av dessa insatser.

Förvaltningen är initiativtagare och drivande i flera samverkansgrupper tillsammans med socialförvaltningarna, FFS, FINSAM och Arbetsförmedlingen. Grupperna hanterar stadsgemensamma uppdrag och fokuserar på målgrupper med komplex problematik, vilket ofta innebär längre etableringstid mot arbete. Indikatorer visar att andelen som går till arbete efter avslutad insats är lägre, medan övergångar till studier är stabila eller något ökande. För många deltagare är utbildning en nödvändig väg till arbete. Samverkan med Arbetsförmedlingen är särskilt viktig för att möjliggöra och upprätthålla volymer inom Göteborgsjobb.

Insatser för att attrahera nya målgrupper till välfärdsområdet har utvecklats. Samarbeten med GU och International House har nått cirka 700 internationella studenter. Hubbarna har ökat informationen om utbildningsvägar inom bristyrken i områden med hög arbetslöshet, inklusive riktade satsningar i särskilt utsatta områden såsom projektet 100 för Bergsjön.

Utudsprocessen för yrkesutbildning har utvecklats för att bättre möta arbetsmarknadens behov. Nya flexibla utbildningskoncept har utvecklats, exempelvis påbyggnadsutbildningar inom barn och fritid med inriktning mot elev- och stödassistent. Ett SKR-projekt inom förskolan riktar sig till föräldralediga för att stärka språkutveckling och uppmuntra till fortsatta studier. Sammantaget bedöms insatserna bidra till stadens måluppfyllelse på både kort och lång sikt.

6.14 Nämnden för demokrati och medborgarservice

Nämnden för demokrati och medborgarservice har i sin antagna genomförandeplan angett att förvaltningen främst ska arbeta med målet genom att utifrån lärdomar från kontaktcenter och medborgarkontoren förmedla insikter till övriga nämnder i syfte att identifiera behov.

För att säkerställa invånarnära och behovsanpassad serviceutveckling har förvaltningen inhämtat underlag kring vilka frågeställningar och behov som kommer in till förvaltningen via exempelvis kontaktcenter och medborgarkontoren.

Under året har förvaltningen exempelvis lämnat ett underlag till socialförvaltningarnas projekt ny socialtjänstlag och i november levererades en sammanställning till hemtjänsten inom äldre, vård- och omsorgsförvaltningen. Arbetet med behovs- och insiktsinsamling, har lagt en viktig grund för mer kunskapsbaserad och behovsstyrd serviceutveckling. Syftet med arbetet är att kunna förmedla viktiga insikter om målgruppernas behov, både för utveckling av nämndens tjänster och till Göteborgs Stads övriga nämnder och bolagsstyrelser.

Inom ramen för nämndens välfärdsuppdrag bedrivs budget- och skuldrådgivningen, som regleras av socialtjänstlagen. Syftet med budget- och skuldrådgivningen är att genom gratis rådgivning förebygga överskuldssättning och hjälpa skuldsatta personer att hitta en lösning på sin situation. Nämnden ser att många hushåll fortfarande har en ansträngd ekonomi. För rådgivningsverksamheterna, som även inkluderar konsumentrådgivningen, pågår utvecklingsarbete exempelvis i form av

en satsning på digital självservice som syftar till att öka tillgängligheten till rådgivning och effektivisera verksamheten. Ett särskilt fokus är att nå fler unga utifrån deras behov. Målsättningen är även att minska verksamhetens administration och därmed frigöra tid för rådgivning.

6.15 Nämnden för funktionsstöd

Nämndens behovsförsörjning innebär planering av vilka åtgärder som är nödvändiga för att möta medborgarnas behov, både på kort och lång sikt. Som ett stöd i arbetet med behovsförsörjning används kategoristyrning som metod. Inom ramen för kategoristyrning har nämnden arbetat med mål om rätt insats till rätt kostnad, ökad styrning, uppföljning och kontroll av insatser samt sund konkurrens vid köp av externa leverantörer. Kategoristyrningen syftar till att möta barns och vuxnas behov, öka andel köp i enlighet med ramavtal, utveckla uppföljning av kostnad per insats och utveckling av den systematiska leverantörsuppföljningen.

För att tillgodose barns behov av stöd behöver nämnden både anpassa lokallösningar och kompetensutveckla verksamheten. Under 2025 har en ny bostad med särskild service (BmSS) för barn och unga med tre platser etablerats, och ytterligare en enhet planeras till våren 2026. Socialförvaltningarna har tillsammans med förvaltningen för funktionsstöd kartlagt vilka tidiga och förbyggande insatser som finns för familjer med barn med funktionsnedsättningar för vidare utvecklingsarbete för målgruppen.

Fler olika former av boendeinsatser som ett alternativ till BmSS, så som socialt boende med stöd, har ökat möjligheten att möta boendebehov hos vuxna med mindre omfattande behov av stöd. Antalet ansökningar om BmSS har minskat under 2025 jämfört med tidigare år som en effekt av detta. För personer med en samsjuklighetsproblematik saknas det både lämpliga bostäder och tillräcklig kompetens för att kunna erbjuda rätt stöd. Som en åtgärd har ett konsultativt samsjuklighetsteam med stödpedagoger etablerats som en pilot med uppdrag att stötta verksamheter.

Arbete med att utveckla uppföljning av kostnad per insats har påbörjats. Fortfarande finns det svårigheter att säkerställa kostnader för vissa av nämndens insatser. Relationen mellan ramavtalsköp och direktupphandlingar bevakas och analyseras kontinuerligt. Förvaltningens totala köp av insatserna BmSS, korttidsvistelse och korttidsboende SoL görs till drygt 90 procent i enlighet med ramavtal. Även om nämndens målsättning är att öka andel ramavtalsköp så bedöms nuvarande nivå godtagbar.

6.16 Nämnden för Intraservice

Intraservice bidrar indirekt till målet genom de tjänster och den digitala infrastruktur vi utvecklar på uppdrag av förvaltningar och bolag. Vi bidrar till nya arbetssätt och kompetensförsörjning för att klara välfärdens utmaningar med bland annat ny teknik och automatisering.

Genom ansvaret för Göteborgs Stads gemensamma riktlinjer kring arkitektur och digitala infrastruktur bidrar vi till att göteborgarna ska kunna ta del av välfärdstjänsterna på ett säkert och effektivt sätt. Eftersom arbetet med stadens gemensamma verksamhets- och IT-arkitektur är under utveckling har det varit viktigt att höja kompetensen. Detta har skett genom utbildningar för deltagare från

stadens förvaltningar och bolag.

Inom geografiska data för kartor och positionering fortsätter förvaltningens samordning i staden. Arbetet med att hitta en målarkitektur tillsammans med tjänster för att öka stadens samarbeten och nyttor stäms av i ett gemensamt geodataforum. Detta ska i förlängningen bidra till bättre och mer effektiv service utifrån behoven hos boende, besökare och företagare i Göteborg.

Göteborgs Stad deltar i det nationella projektet ”Gemensam digital assistent för offentlig sektor, SveaGPT”, vilket leds av AI Sweden. Förvaltningen koordinerar stadens medverkan, där äldre- samt vård och omsorgsförvaltningen, utbildningsförvaltningen, förskolan och grundskolan utforskar och testar.

Många fler verksamheter i staden har behov av att testa digital assistent som stöd i sin verksamhet. Intraservice har därför tillsammans med demokrati och medborgarservice, tagit fram ett utvecklingsprogram, AI-Speed som utgår från en enkel innovationsmodell och omfattar fem träffar. Det ger fler möjlighet att testa digital assistent. 16 team från staden har hittills deltagit i AI-Speed, en satsning som visat att digital assistent kan ge stora tidsbesparingar inom fler områden och som även gett lärorika insikter om stadens data och ökad kunskap inom AI-området.

Utifrån beviljad ansökan via stadsledningskontorets utlysning kring AI, utvecklar Intraservice en digital assistent för stadens medarbetare. Projektet har beslutat att ta hem och köra SveaGPT i stadens egen digitala infrastruktur. Tjänsten kommer vara trygg och säker att använda gentemot stadens informationsmängder, upp till klass 3 information.

Ytterligare tjänster som bidrar till måluppfyllelse är Stöd för planering och uppföljning, Processtöd samt Stöd för projektverksamheter. Tjänsterna underlättar för stadens verksamheter inom styrning och bidrar till en effektivare service till medborgarna. Tjänsten ärendehantering och digitalt bevarande bidrar till välfärden genom att det blir enklare för göteborgarna att som aktiva medborgare ta del av allmänna handlingar.

6.17 Socialnämnden Centrum

Förvaltningen tar sig an målet enligt plan och är på väg mot god måluppfyllelse. Vi fortsätter att utveckla verksamheter med fokus på dem som vi är till för. Vi arbetar kontinuerligt med att förbättra våra processer, se över organisation och arbetssätt för att möta behov, öka tillgänglighet och använda våra resurser på bästa sätt.

I linje med den nya socialtjänstlagen har vi fokus på förebyggande och lättillgängliga insatser, som ska vara behovsanpassade. Exempelvis har mottagningsenheterna arbetat med att möta klienter på plats för att kunna ge insatser i ett tidigt skede, utökat telefontid och möjlighet för spontana drop-in besök. Många av våra digitala insatser underlättar också för kontakter, samtidigt som det möjliggör att resurser kan riktas till det klientnära arbetet. Familjehemmen har under året gått över till att använda en digital app som lanserats för bättre tillgång till uppdaterad information. I arbetet med kunskapsbaserade underlag från *Nationell uppföljning av socialtjänstens omställning* (NUSO) såg vi att 70 procent av de unga som genomgått utredning uppgav att de saknar fritidsaktiviteter. För att möta behovet har vi rekryterat två fritidslotsar som lotsar barn och unga till lämpliga fritidsaktiviteter.

Förvaltningen har arbetat med fler uppsökande informationstillfällen och vi har också genomfört informationskampanjer riktade till stadens invånare för att

kommunicera behovet av fler familjehem.

Vi har utvecklat nya arbetssätt för att möta behov, exempelvis har vi i samverkan med civilsamhället arbetat för inkludering inom föreningslivet, för att bättre möta barn och unga med särskilda behov.

Förvaltningen strävar efter att nyttja och vid behov omfördela resurser för att bäst möta de behov som finns och ser löpande över organisationen för att möta förändringar i uppdrag, ärendemängd och aktuella behov. Vi har exempelvis omfördelat resurser för att kunna förstärka Kriscentrums samtalsmottagningar för att minska väntetiderna och ändrat socialjourens organisation för att hantera ett utökat uppdrag. Familjerådgivningens kösituation är idag bättre än på flera år, idag köper förvaltningen in samtal från externa leverantörer.

Vi samarbetar med andra för att höja kunskap och systematiskt förbättra våra verksamheter. Under året har exempelvis Kriscentrums samtalsmottagningar ingått i Socialstyrelsens nationella projekt för individbaserad systematisk uppföljning. Kriscentrum för män har samarbetat med Umeå universitet i ett forskningsprojekt om socialtjänstens hjälp och stöd till män som utsatts för våld i nära relation. Mini-Maria har inlett samverkan med de ideella organisationerna Maskrosbarn och Gyllenkroken för ökad brukardelaktighet.

6.18 Socialnämnden Hisingen

Göteborgs Stads fyra socialförvaltningar har under året bedrivit ett gemensamt omställningsarbete inför den nya socialtjänstlagen som trädde i kraft den 1 juli 2025. Arbetet har genomförts i gemensamma temagrupper med fokus på förebyggande arbete, ökad tillgänglighet och insatser utan behovsprövning (IUB). Omställningen har resulterat i uppdaterade styrdokument, anpassningar i verksamhetssystem, reviderad delegationsordning samt nämndbeslut om insatser utan behovsprövning. En gemensam handlingsplan med aktiviteter som sträcker sig till 2026 och strategisk inriktning till 2028 har också tagits fram.

Parallellt pågår lokala utvecklingsinsatser i förvaltningarna för att möjliggöra tidigare och mer tillgängliga insatser. Inom försörjningsstöd har tillgängligheten exempelvis stärkts genom öppet hus, ökad fysisk närvaro och förenklade kontaktvägar.

Förvaltningen arbetar kontinuerligt för att erbjuda Bostad först till individer som uppfyller kriterierna. Samverkan sker med exploateringsförvaltningen, allmännyttan och övriga socialförvaltningar. Antalet insatser ökar årligen och i november hade 63 individer, aktuella på förvaltningen, en pågående Bostad först-insats.

Familjehemsverksamheten har utvecklats genom stärkt samordning mellan familjehemsenheter, bland annat via gemensam matchningsgrupp för bättre intern resursfördelning och utvecklat stöd till familjehemmen. Insatser omfattar handledning, psykologiskt stöd, kompetensutveckling samt utveckling av grupphandledning. Pilotarbete utifrån utbildningen *Förälder på avstånd* har inlett för att stärka vårdnadshavares delaktighet, med målsättning att ta fram gemensamma rutiner. Familjebehandling prövas även som förstärkt stödinsats.

Under 2025 genomfördes pilotprojektet *Insats direkt* i syfte att möjliggöra snabbare stöd utan att invänta fullständig utredning. Utfallet visar på kortare tid till insats, ökad motivation hos familjer och minskad risk för utredning utöver vad ansökan kräver. Behov av att fortsatt utveckla av tidiga risk- och behovsbedömningar har identifierats. Uppföljning planeras under 2026.

Arbetet med IUB har fortsatt och omfattar rådgivning, gruppstöd och individuellt stöd. Spädbarnsverksamheten erbjuder i nuläget individuellt stöd som IUB-insats och arbetet fortgår för att möjliggöra fler sådana insatser.

Inom området skadligt bruk och beroende har socialförvaltningarna gemensamt kartlagt befintliga insatser som grund för fortsatt utveckling. Samordningen har stärkts genom bland annat ett fördjupat samarbete kring att effektivisera handläggningen av LVM. ANDTS-arbetet har utvecklats genom förebyggande insatser, analyser och förstärkt samverkan särskilt riktat mot barn och unga. Stadens drogvaneeundersökning färdigställdes under hösten och utgör underlag för fortsatt förebyggande arbete.

6.19 Socialnämnden Nordost

Förvaltningens samlade arbete under året visar på flera konkreta insatser som bidrar till att välfärden i ökad utsträckning utgår från invånarnas behov. Ett genomgående fokus har varit att stärka kunskapsbasen, öka tillgängligheten och utveckla mer förebyggande och individanpassade arbetssätt utifrån ny socialtjänstlag. Omställningen till den nya socialtjänstlagen innebär bland annat att erbjuda fler insatser utan föregående biståndsbedömning exempelvis via familjecentraler, skolsociala team och riktade föräldrastödsinsatser.

Gruppverksamheter och områdesbaserat arbete har visat positiva effekter på delaktighet, relationer och trygghet, särskilt för barn, unga och föräldrar. Utförarverksamheten har parallellt utvecklat flexibla och individanpassade stöd, inklusive arbetsinriktade insatser för personer med beroendeproblematik, där behovet av stärkt systematisk och även digital uppföljning har identifierats som ett viktigt nästa steg.

Brukarinflytande och tillgänglighet har varit centrala utvecklingsområden. Genom brukarenkäter, brukarrevisioner och dialogbaserade arbetssätt har förvaltningen aktivt tagit in brukarnas perspektiv. Resultaten visar generellt hög nöjdhet med tillgängligheten, men också på utvecklingsbehov kopplat till samverkan mellan enheter och övriga välfärdsförvaltningar. Den pågående brukarrevisionen tillsammans med Nationell samverkan för psykisk hälsa och funktionsstödsförvaltningen är ett viktigt steg för att ytterligare stärka kvaliteten för personer med samsjuklighet. Mötesplatsenkäten på mötesplatser för unga visar på goda resultat vad gäller ungas upplevelse av trygghet, lärande och stöd från vuxna. Enkäten synliggör bland annat behovet av att stärka ungdomsproducerad tid och ungas faktiska inflytande i planering, genomförande och uppföljning av aktiviteter.

Förvaltningen har gjort förflyttningar i arbetet med Signs of Safety och LÖSA under året. Verktygen används av de flesta medarbetarna och Signs of Safety är närvarande på metod såväl som ledningsgrupper på avdelningen.

Även digitala och informationsmässiga insatser, såsom införandet av Mina meddelanden och utvecklingen av e-ansökan inom försörjningsstöd, har bidragit till att sänka trösklarna till socialtjänsten, förbättra kommunikationen med invånarna och frigöra tid för mer kvalificerat socialt arbete. Dock har tekniska begränsningar påverkat möjligheten att fullt ut realisera effektiviseringsvinsterna och visar på behov av vidare digital utveckling.

Styrkorna ligger i ett tydligt behovsfokus, ökad brukardelaktighet samt påbörjad digitalisering som stärker tillgänglighet och effektivitet. För att fullt ut möta behoven krävs fortsatt utveckling av digitala tjänster, förbättrad samverkan och en långsiktig resursfördelning i linje med den nya socialtjänstlagens intentioner.

6.20 Socialnämnden Sydväst

Under 2025 har omställningen till ny socialtjänstlag varit i fokus och flera insatser prövas. Till exempel har ett tidigt förebyggande stöd till familjer med yngre barn som uppvisar tecken på neuropsykiatrisk funktionsnedsättning (NPF). En snabbare ärendeprocess för vårdnadshavare med hög motivation att ta emot stöd.

Uppsökande ungdomsbehandling på ungas arenor för att fånga upp unga i riskzon. Stärkt samverkan med vården kring "Nära vård". Och förberedelserna inför lanseringen av dokumentationsstöd för IUB.

Vad gäller förvaltningens systematiska kvalitetsarbete har strukturen för uppföljning och analys förbättrats. Brukarnas erfarenheter tas bättre tillvara genom samtal, planer, råd och möten, och arbetet med säkra och ändamålsenliga metoder för brukarinflytande vidareutvecklas.

Förvaltningen har utvecklat arbetet med att nå nya målgrupper och fler besökare för en meningsfull fritid. Till exempel Ung Sydvästs arbete inom IOP:t Brobyggare på arenanivå, en bredare samverkan med lokala aktörer i Högsbo samt nya informationskanaler inom fritid.

Arbetet med hemmaplanslösningar och att stärka nätverket runt barnet har fortsatt utvecklats genom till exempel förbättrade säkerhetsplaner runt barnet för att barnet ska fortsätta bo kvar hemma och vara tryggt.

Förvaltningen arbetar med att skapa en förvaltningsövergripande struktur för samverkan med civilsamhället. Ett förslag som inkluderar olika samverkansformer och ökad tydlighet internt har tagits fram.

För att förbättra samverkan kring personer med komplex problematik har bland annat två lägenhetsboenden startats för att möta målgruppen funktionsstöd. Mobila beroendeteam och ett mobilt barnteam med Barnpsykiatri, Barnhabilitering, funktionsstöd påbörjats samt kunskapshöjande insats riktad till vårdcentraler kring relationsvåldsfrågor och det vräkningsförebyggande arbete.

Förvaltningen har under det senaste året arbetat systematiskt med att utveckla bemanning och arbetstidsanvändning för att skapa mer hållbara, effektiva och ändamålsenliga arbetsformer.

En digitaliseringsgrupp har etablerats för att omhänderta förvaltningens behov av samordning inom digitaliseringsområdet. Arbetet fortsätter under 2026.

Arbete med kategoriplanerna pågår. Planerna följs upp i kategoriteam och kategoriråd enligt särskild struktur. Uppföljning av respektive plan görs i skriftlig rapport per år.

För att nå långsiktighet i ekonomistyrningen har en ny finansieringsmodell för sociala boenden tagits fram. Modellen skapar långsiktiga planeringsförutsättningar för utförare samt för de beställande myndigheterna.

Under året har förvaltningen genomfört åtgärder som förbättrat styrning och planering inom fastighets- och lokalområdet, vilket bidragit till ökad effektivitet och förutsättningar för en mer ändamålsenlig hantering.

6.21 Stadsmiljönämnden

Serviceresor

Stadsmiljöförvaltningen arbetar kontinuerligt med att säkerställa att personer med funktionsnedsättning får trygga, tillgängliga och likvärdiga resmöjligheter. Detta sker genom utbildning av förare, där bemötande och normmedvetenhet ingår, samt genom löpande fordonskontroller, tillståndsprovning och utveckling av serviceresor. Förvaltningen samarbetar också med brukarorganisationer via färdtjänstens råd för funktionshinderfrågor, där dialogen påverkar upphandlingar, kravställning och utveckling av avtal.

Under 2025 har stadsmiljöförvaltningen arbetat med att utveckla kommunikationen kring tillstånd och kundtjänst för serviceresor. Hemsidan för ansökan om tillstånd har setts över för att göra den mer lättillgänglig och användarvänlig. Förvaltningens kundservice för serviceresor har också arbetat aktivt med uppsökande verksamhet, där medarbetare har besökt olika verksamheter och föreningar i staden för att vara synliga, lyssna in och informera.

Stadsmiljöförvaltningen har under året arbetat med ett utvecklingsprojekt för att jämma ut belastningen av resor och minska tider med högbelastning. Detta har skett genom att uppmuntra resenärer att resa på andra tider eller genom att dela ut färdtjänstkort som möjliggör resor med Västtrafik och flexlinjen. Arbetet fortsätter under 2026. Ett annat initiativ som påbörjats under 2025 är att flexlinjen ska prioritera färdtjänstresenärer. En förstudie om att identifiera målgrupper och resandemönster har genomförts under 2025, och under 2026 kommer arbetet att fortsätta med att konkretisera behov och lösningar samt implementering.

Enkelt avhjälpna hinder och universell utformning

Stadsmiljöförvaltningen samordnar arbetet kring enkelt avhjälpna hinder (EAH) och driver ett stadenövergripande forum kallat "Rundabordssamtal för universell utformning/tillgänglighet och EAH". Forumet är till för avdelningschefer inom stadens stadsutvecklande förvaltningar och bolag, och syftet är att bidra till kunskapsspridning kring hur man kan arbeta bättre med frågorna. Under 2025 har fokus legat på indikatorresultat, universell utformning och möjligheterna med Digitala tvillingen.

Stadsmiljöförvaltningen har också under 2025 arbetat fram en stadenövergripande riktlinje för tillgänglighet i det offentliga rummet, enligt politiskt uppdrag från 2022. Riktlinjen, där universell utformning är en viktig del, ska skickas ut på remiss till övriga nämnder under våren 2026.

Sedan hösten 2025 pågår ett samarbete mellan stadsmiljöförvaltningen, förvaltningen för funktionsstöd och demokrati- och medborgarservice gällande life filming i trafikmiljöer, med planerad filmvisning i januari 2026.

6.22 Utbildningsnämnden

Enligt Skollagen ska utbildningen vara likvärdig oavsett var i landet den anordnas. Alla elever har rätt till en utbildning av hög kvalitet och skall få lika möjligheter att uppnå utbildningens mål.

Göteborgs stads gymnasieskolor möter en stor variation i elevers bakgrund och förutsättningar för lärande. Särskilt på yrkesprogram och introduktionsprogram finns elevgrupper med stora behov av anpassningar och stöd. Gymnasieskolorna tar emot en betydande andel elever från grundskolan som har gått i särskild undervisningsgrupp, fått 1-till-1 undervisning eller har särskilda behov i kombination med NPF-variationer. Andelen elever med IF-diagnoser och behov av

extraordinära stödåtgärder ökar. Detta ställer höga krav på anpassningar, stöd och resurser inom ramen för den undervisning som bedrivs i gymnasieskolan. Skolenheterna arbetar intensivt för att öka undervisningens kvalitet och förstärka det kompensatoriska uppdraget (se även målet *Segregationen i Göteborg ska brytas*).

Det finns även utbildningar på förvaltningens skolor som är särskilt utformade för elever i behov av extra anpassningar och stöd. För de elever som inte är behöriga till ett nationellt program och som sökt till introduktionsprogrammen Individuellt alternativ, Språkinträdning, vissa individuella utbildningar på Programriktat val eller Yrkesinträdning görs en enskild placering efter kartläggning av elevernas behov, i syfte att hitta rätt placering för att eleven ska nå målen med utbildningen.

I en jämförelse med andra kommuner har Göteborgs gymnasieskolor, över tid, haft låga kostnader samtidigt som andelen elever på de mer resurskrävande utbildningarna, med stora behov av kompensatoriska insatser, varit högre. Gymnasieskolan och den anpassade gymnasieskolan behöver fortsätta att tillföras resurser för att kunna säkerställa kvalitet och likvärdighet så att utbildningen möter elevernas behov.

I utbildningsnämndens budget görs för egenregin och för de fristående skolorna ett tillägg till eleversättningen i syfte att utjämna skillnader i elevers förutsättningar.

Inför 2025 tog huvudmannen bort de socioekonomiska faktorerna i gymnasieskolans resursfördelningsmodell och kompenserar i stället skolorna resursmässigt utifrån elevernas meritvärden, som ett strukturellt tillägg till programpriserna. Detta bedöms vara mer träffsäkert utifrån vilka enheter som har stora elevgrupper med behov av anpassningar och stödinsatser, och bedöms ge rektorerna en ökad möjlighet att organisera verksamheten utifrån elevernas olika förutsättningar och behov. Syftet är att resurstilldelningen i än högre grad ska utjämna skillnader i elevernas förutsättningar för lärande, vilket bidrar till Göteborgs stads målsättning om en välfärd som möter göteborgarnas behov.

6.23 Valnämnden

Förvaltningen ska förbereda val på ett sådant sätt att Göteborgarna är tillfreds med valens genomförande.

6.24 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

Äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen bidrar till måluppfyllelsen genom att utveckla behovsanpassad och hållbar välfärd för äldre göteborgare.

Utgångspunkten är att resurser ska användas där behoven är som störst och att insatser ska bidra till trygghet, delaktighet och god livskvalitet. Förvaltningens tioårsplan utgör den strategiska inriktningen för att möta demografisk förändring, säkerställa kompetensförsörjning och skapa långsiktigt hållbara arbetsvillkor inom äldreomsorgen.

En viktig del i arbetet är det förstärkta samarbetet med Västra Götalandsregionen. Genom gemensamma närområdesplaner, tydligare arbetssätt och utbildning i

gemensamma verktyg för samordnad vård har kontinuiteten förbättrats och förutsättningarna för en sammanhållen vård och omsorg stärkts. Det bidrar till tryggare övergångar mellan olika vårdnivåer och bättre anpassning till individens behov. Inom hälso- och sjukvården har kvaliteten stärkts genom förbättrad journalföring, tydligare riktlinjer och beslutsstöd vid inskrivning, vårdövergångar och försämrat hälsotillstånd. Arbetet med säker läkemedelshantering har utvecklats genom tydligare rutiner och utbildningsinsatser. Kompetenshöjande satsningar inom palliativ vård, rehabilitering samt psykisk ohälsa och suicidprevention bidrar till en mer jämlik vård i hela staden.

Myndighetsutövningen har fortsatt ställa om mot ett mer förebyggande och behovsstyrt arbetssätt. Tidiga hembesök och ett stärkt relationsskapande arbete gör att insatser kan anpassas bättre och att stöd i många fall kan skjutas upp. Analys visar att resurser i högre grad riktas till personer med störst behov, samtidigt som tillgängligheten ökar genom digitala lösningar och förbättrade in- och utskrivningsprocesser. Analysen av hemtjänstinsatser visar att resurserna nu i högre grad koncentreras till dem med störst behov där det genomsnittliga antalet timmar ökar.

Inom vård- och omsorgsboenden har kvaliteten stärkts genom stjärnmärkning av enheter, ökade satsningar på specialistundersköterskor och ett strukturerat arbete med stadens mat- och måltidspolicy. Detta bidrar till personcentrerad omsorg, ökad trygghet och mer likvärdig kvalitet för hyresgästerna. Arbetet med att kvalitetssäkra korttidsenheter fortsätter för att säkerställa likvärdig vård.

Hälsofrämjande och förebyggande har förbättrat dagverksamheten för seniorer genom kortare väntetider, ökad delaktighet och tydligare rutiner för studiebesök och välkomstsamtal. Insatserna sker i nära samarbete med myndighet, hemtjänst och färdtjänst vilket stärker uppföljning och säkerställer att seniorer får rätt stöd i rätt tid. Seniorrestauranger erbjuder aktiviteter och öppettider som ökar delaktighet och trivsel, bland annat musik, utställningar, temadagar och föreläsningar för seniorer.

6.25 Överförmyndarnämnden arvoden

Nämnden ska enligt nämndens beslutade genomförandeplan bidra till målet om en välfärd som möter göteborgarnas behov genom att säkerställa att huvudmännen får stöd i att ta tillvara sina rättigheter och sköta sin ekonomi. Detta gör nämnden genom att tillse att myndighetsutövningen är rättssäker och att beslut fattas enligt gällande lagstiftning.

Inflödet av ansökningar och anmälningar om förvaltare och god man är lägre än föregående år. Det beror sannolikt på flera faktorer. Exempelvis har förvaltningen, som redovisats ovan, avslutat färre ärenden under 2025, vilket har fått till följd att det även kommit in färre återanmälningar/återansökningar, vilket i sin tur påverkar det totala antalet. Trenden sett över ett par års tid är dock att antalet ökar. Överförmyndaren har utmaningar med att ca 80 % av anmälningarna av ställföreträdare behöver kompletteras. Vidare är det endast ca 55 % av alla inkomna ansökningar och anmälningar som efter utredning blir ett ställföreträdarskap. Majoriteten av dessa anmälningar rör godmanskap. Verksamheten har genomfört föreläsningar för anmälare för att ge stöd och uppdaterat formuläret för anmälningar i syfte att minska behovet av kompletteringar. Under hösten startade verksamheten ett samarbete med

anmälande förvaltningar med fokus på mer kompletta och korrekta anmälningar som förväntas avslutas kvartal 1 2026.

God utveckling inom välfärden kräver fortsatt samverkan med övriga aktörer, såsom Göteborgs Stads välfärdsförvaltningar, fortsatt rättssäkerhet och effektiva arbetssätt. Förvaltningen arbetar med att ytterligare korta överförmyndarens handläggningstider och stärka rättssäkerheten i myndighetsutövningen genom samverkan, digitalisering och processutveckling.

6.26 Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)

Stadshus har inte särskilt planerat för att omsätta målet i praktisk handling eftersom bolagets uppdrag enligt ägardirektiv ger liten möjlighet att bidra väsentligt till måluppfyllnad. Som en del i sitt grunduppdrag för den finansiella samordningen av Stadshuskoncernen ansvarar Stadshus för att genomföra kommunfullmäktiges beslut om utdelning till staden och kapitaltillskott till verksamheter som genom sitt kommunala ändamål inte anses ha förutsättningar att finansiera sin verksamhet. Detta har ingen direkt koppling till stadens välfärdsverksamheter men medlen bidrar till en mindre del till stadens samlade ekonomiska förmåga. För 2025 beslutade kommunfullmäktige i december att under vissa förutsättningar avstå tidigare i budget beslutad utdelning om 350 miljoner kronor.

6.27 Göteborg Energi AB

Göteborg behöver en energiförsörjning och digital robust infrastruktur som möter den växande stadens energibehov med minskad klimatpåverkan till konkurrenskraftiga priser, bland annat genom att Göteborg Energi Din El AB erbjuder fossilfria avtal till privatkunder utan kostnad. Vi har också en hög tillgänglighet för våra kunder i olika kanaler och arbetar med proaktiv kommunikation i syfte att underlätta för kunderna.

Koncernen Göteborg Energi har under de senaste åren möjliggjort för ett kraftigt ökat eleffektbehov i Göteborg genom att erbjuda attraktiva alternativ till elanvändning där så är möjligt (främst med fjärrvärme/fjärrkyla), utveckla ekonomiska incitament för effektivare elanvändning i form av effektagifter, via Effekthandel Väst, samt undersökt ökad elproduktion från gasturbiner med mera. Kombinationen av dessa åtgärder tillsammans med en förstärkt elnätsöverföring till Göteborg har gjort att tidigare varningar om effektbrist har dämpats. Stadens utveckling hindras för närvarande inte av brist på tillgång till el. Göteborg Energi har under 2025 investerade mer än någonsin i koncernens elnät.

6.28 Förvaltnings AB Framtiden

Två viktiga utgångspunkter i arbetet med målet är Framtidens ägardirektiv som anger att bolaget ska bidra till stärkt egenförsörjning och ökad välfärd i de bostadsområden där sådana behov finns samt *Framtidenkoncernens strategi för utvecklingsområden 2020-2030* med målet att ingen del av staden ska finnas med på polisens lista över särskilt utsatta områden år 2030 eller på listan över utsatta

områden år 2035.

En konkret insats inom ramen för strategin för utvecklingsområden är satsningen *Lights On* med det övergripande målet att Göteborg ska bli en mer jämlik stad utan utsatta områden, genom att skapa god start i livet och goda uppväxtvillkor för barn och unga. *Lights On* omfattar ett tiotal skolor i koncernens utvecklingsområden och handlar om att hålla grundskolor öppna både före och efter lektionstid. Mellan 2024 och 2025 ser vi en fortsatt ökning av antalet barn som deltar i olika aktiviteter och även av antalet utförare som på olika sätt bidrar till satsningen.

Framtiden är också en av stadens största aktörer när det gäller att erbjuda feriearbete och under sommaren 2025 tillskapades 1 290 ferieplatser.

Strax innan jul ingick Framtiden ett fjärde så kallat handslag i syfte att stärka utvecklingen i Hammarkullen. Det innebär att Framtiden nu ingår i fyra så kallade handslag med andra aktörer i fyra av stadens utsatta områden; Tynnered, Bergsjön, Biskopsgården och Hammarkullen. Handslagen handlar om konkreta satsningar på skola, fritid och arbete och förväntas bland annat bidra till tryggare bostadsområden. Syftet med handslagen är att, utifrån de behov som finns i respektive stadsdel, tillsammans kraftsamla kring några konkreta mål för att bidra till en positiv förändring i Göteborgs särskilt utsatta områden. De insatser parterna samarbetar kring ska bland annat resultera i att fler ungdomar får sommarjobb, att fler vuxna kan försörja sig genom arbete eller företagande samt bidra till att ge unga bättre förutsättningar att klara skolan och ha en meningsfull fritid.

I samtliga sex utvecklingsområden finns så kallade *Framtidshubbar* som erbjuder rådgivning och individuell ”jobbcoachning”, studie- och yrkesvägledning, rekryteringsträffar samt aktiviteter för nyföretagande och företagsutveckling. Under 2025 har hubbarna varit öppna för drop-in besök och olika typer av aktiviteter fyra dagar i veckan, vilket under året resulterat i närmare 9 000 besök vilket nästan är en fördubbling jämfört med föregående år.

Bostadssociala insatser innefattar bland annat delaktighet i Göteborgs Stads arbete mot hemlöshet och projektet Barnfamiljer med korttidsavtal. Under 2025 har bolagen i koncernen bidragit med 578 bostäder i form av bostadssociala kontrakt. Störningsjouren arbetar vräkningsförebyggande tillsammans med koncernens förvaltande bolag och andra aktörer.

6.29 Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB

Bolaget var under första halvåret koncernmoder och verksamheten sker i dotterbolagen. Bolaget stöttar dotterbolagen GS Buss och GS Trafikantservice med affärsstöd bl.a. inom HR. På grund av att dotterbolagen har varit under försäljning/avveckling har kompetensförsörjningen fokuserat på kort sikt.

På Kommunfullmäktige 2025-03-26 beslutades att Göteborgs Stadshus AB får i uppdrag att snarast efter genomförda aktieöverlåtelser vidta erforderliga avvecklingsåtgärder rörande Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB. Avveckling av verksamheten planeras ske till under 2026. Det beslutades samtidigt att bolaget inte längre ska vara koncernmoder för dotterbolagen GS Buss AB, GS Trafikantservice AB och Göteborgs Spårvägar AB.

6.30 Göteborgs Spårvägar AB

Ej tillämplig.

6.31 GS Buss AB

Bolaget har inte arbetat med denna fråga.

6.32 GS Trafikantservice AB

GS Trafikantservice arbetar för att öka andel resenärer som väljer att åka kollektivt, genom att arbeta med att se till att de hållplatser bolaget sköter är rena och håller en god standard så att kollektivtrafikresenärer ska uppfatta sitt resande positivt och våra informatörer åt Västtrafik arbetar på samma sätt.

6.33 Business Region Göteborg AB

Utifrån BRG:s specifika verksamhet har målen omsatts i praktisk handling i det som omnämns i övriga mål kopplat bolagets uppdrag att skapa förutsättningar för ekonomisk tillväxt och sysselsättning vilket i sin tur stärker förutsättningarna att investera i välfärden.

Näringslivsutveckling är kopplat till målet om att ha en välfärd som möter invånarnas behov genom att skapa förutsättningar för ekonomisk tillväxt och sysselsättning.

När företag växer och nya jobb skapas, ökar skatteintäkterna och förutsättningarna att investera i välfärdstjänster som vård, skola och omsorg. Därtill kan näringslivsutveckling främja innovationer som förbättrar förutsättningar för en god välfärd, till exempel genom nya tekniska lösningar.

6.34 Göteborg & Co (Klusterkoncernen)

Verksamheterna i klustret har ingen rådighet vad gäller välfärd i form av vård, skola och omsorg.

Utifrån bolagets grunduppdrag i ägardirektiv, inriktning i affärsplaner och insatser i Destinationsutvecklingsprogrammet bidrar verksamheterna i klustret till en attraktiv destination vars varierade utbud av kultur och upplevelser kan bidra till en

aktiv, inspirerande och avkopplande fritid för invånare och besökare.

6.35 Göteborgs Stadsteater AB

Kulturen är en viktig del av välfärden, Göteborgs Stadsteater AB tillgängliggör kultur, teater och musik till lågt pris så det ska vara möjligt för så många göteborgare som möjligt att ta del av utbudet. Backa Teater samarbetar nära med stadens skolor och regionen för att fler ska få tillgång till kultur. Även Göteborgs Dans- och Teaterfestival säkerställer att göteborgarna får del av kultur med gratis föreställningar på stan i samarbete med Kulturkalaset.

Enligt Folkhälsomyndigheten bidrar tillgång till kultur till individuellt välbefinnande och stärkt hälsa, kulturdeltagande kan förbättra livskvaliteten för enskilda personer och skapa ett mer hälsosamt och inkluderande samhälle. Att delta i kulturaktiviteter främjar den sociala samhörigheten och bidrar till en känsla av mening. Genom att erbjuda en bred repertoar som engagerar, skapar debatt, roar och manar människor till eftertanke bidrar bolaget till en stärkt välfärd.

6.36 Liseberg AB

Liseberg finner inte att vi kan bidra till detta mål.

6.37 Got Event AB

Målet är inte aktuellt för Got Event AB.

6.38 Göteborg & Co AB

Bolaget har ingen egen rådighet vad gäller välfärd i form av vård, skola och omsorg. Genom insatser i Destinationsutvecklingsprogrammet och styrelsens beslutade Affärsplan 2025 har bolaget arbetat för en attraktiv destination med ett utbud som bidrar till aktiv och inspirerande fritid för invånare och besökare, ex genom ett väl genomfört och inkluderande Kulturkalas och Parapuls som välkomnande gratisevenemang för alla.

6.39 Göteborgs Hamn AB

Ej applicerbart på vår verksamhet.

6.40 Gryaab AB

Nuvarande arbete

Genom att rena avloppsvattnet idag och framtiden bidrar Gryaab till att skapa

förutsättningar för hälsa, bostäder, utbildning och andra områden som påverkar välfärden i positiv riktning.

Utveckling av målområde

Gryaab bedöms utifrån sin begränsade påverkan och sitt nuvarande arbete ligga på en god måluppfyllelse utan att vidta ytterligare åtgärder. Gryaab kommer fortsätta sitt nuvarande arbete på området.

6.41 Renova AB

Renovas uppdrag är att säkerställa en väl fungerande avfallshantering vilket är en förutsättning för ett fungerande lokalsamhälle och välfärd

6.42 GREFAB

1. **Grefab arbetar för att så många som möjligt ska kunna förverkliga drömmen om ett upplevelserikt båtliv**
Grefab strävar efter att vara det självklara valet av fritidshamn
2. Båtliv är en viktig del av välfärd i kustnära områden. Det skapar på ett hållbart sätt möjligheter för kommunmedlemmar att komma nära de marina områden som är viktiga för ett hållbart förhållande till naturen. Kostnader för båtliv behöver ses över och kraven på båtägare som ambassadörer och skyddare av framtida möjligheter till upplevelser på havet måste ställas mot bilden av båtägare som miljöfaror.

6.43 Försäkrings AB Göta Lejon

Genom bolagets barn- och elevolycksfallsförsäkring, som täcker samtliga barn i Göteborgs Stad, bidrar vi till mer jämlika levnadsförhållanden. Bolaget upphandlar försäkringen i syfte att ge ett så bra skydd som möjligt vid olycksfall till stadens barn och elever.

I Göta Lejons grunduppdrag ingår att bidra till minskade skador genom att bland annat höja riskmedvetenheten inom staden. Färre skador leder till färre avbrott i välfärdens verksamheter. I bolagets uppdrag ingår också att försäkra/riskfinansiera stadens tillgångar så att när skador väl inträffar ska de få så liten ekonomisk effekt som möjligt på stadens verksamheter. Försäkringen ska också bidra till att minska de störningar i verksamheterna som skador kan ge.

I övrigt har bolaget som ett internbolag i staden inte mycket rådighet i frågan.

6.44 Göteborgs Stads Leasing AB

GSL möter Göteborgarna genom våra kunder som är förvaltningar och bolag. Vi arbetar med att höja nivån på våra tjänster för underlätta för kunden och därmed förbättra för medborgarna.

Bolaget ska genom en ansvarsfull ekonomisk styrning och effektiv

resursanvändning sträva efter att uppnå god ekonomisk hushållning, vilket indirekt stödjer välfärdens finansiering.

Genom att arbeta med processkartläggning ska bolaget åstadkomma ständiga förbättringar som kommer bolagets kunder och därmed göteborgarna till godo.

6.45 Boplats Göteborg AB

Boplats förmedlingstjänst för bostäder ska kunna användas av samtliga medborgare oavsett bakgrund eller förutsättningar. Under 2024 påbörjades en omfattande modernisering av webbplats och verksamhetssystem för att bland annat göra den mer tillgänglig och användarvänlig. Under 2025 har arbetet fortsatt och intensifierats, de nya plattformarna beräknas vara klara under 2026.

Bolaget har också identifierat och implementerat regelförändringar som ger bostadssökande större möjligheter att kunna behålla sina ködagar vid händelse av att de missat att betala årsavgiften för bostadskön.

6.46 Higab

Higab inkluderar detta målarbete genom sin fastighetsförvaltning där vi tillgodoser lokaler för småföretagare, kulturverksamheter och fritidsaktiviteter. Genom Göteborgs Stads särskilda hyresmodell för kultur- och föreningsverksamheter får verksamheter inom detta segment stöd i form av subventionerade hyror. I övrigt ska hyresnivåerna av lagstadgade skäl vara marknadsmässiga, men bolaget har ett mycket varierande bestånd och når således en bred grupp företag och verksamheter som skapar arbetstillfällen och liv i staden åt göteborgarna.

Bolaget genomför sedan några år tillbaka en satsning för kulturella och kreativa näringar som önskar dela lokal med andra istället för att hyra en egen, Bagih. I enlighet med uppdrag i KF:s budget vidareutvecklar vi konceptet för att attrahera fler medlemmar. Konceptet växer långsamt, men målsättningen är att det framåt ska bidra till Göteborgs Stads identitet och attraktionskraft.

Bolagets satsningar på kravställning i entreprenörsupphandlingar om social hänsyn, praktikplatser i samarbete med olika skolor samt erbjudande om arbetsträning för individer som står långt ifrån arbetsmarknaden, är också åtgärder som bidrar till välfärden i staden.

6.47 Göteborgs Stads Parkering

I bolagets verksamhetsplan har flera mål definierats som bidrar till välfärden i Göteborg. Genom att fokusera på ekonomisk utveckling kan vi agera långsiktigt för stadens bästa. Varje år genererar vi ett överskott som bidrar till finansiering av andra verksamheter inom Göteborgs Stad, vilket stärker stadens förmåga att möta invånarnas behov.

Bolaget arbetar kontinuerligt med att göra staden mer tillgänglig och samtidigt främja hållbart resande. Målet är att ge kunderna bästa möjliga parkeringsservice, där allt från att hitta och betala för parkering till att använda elladdning och andra tjänster fungerar enkelt och smidigt, och skapar en positiv känsla.

Bolagets anläggningar ska vara tillgängliga, trygga, säkra och välsköta. Arbetet sker med fokus på att bidra till en hållbar stadsmiljö, både ur ett ekologiskt och socialt perspektiv.

Ett av bolagets viktigaste bidrag är att vi samordnar och driver parkering genom Parkering Göteborg där andra bolag och förvaltningar inom staden är fastighetsägare. Genom att vi skapar värde i parkeringsanläggningarna kan de fokusera fullt ut på sina respektive kärnuppdrag – något som stärker effektiviteten och den samlade samhällsnyttan.

6.48 Älvstranden Utveckling

För att skapa ett tryggare Göteborg har bolaget under 2025 jobbat med att ta hand om de skolfastigheter som vi äger. Omfattande fönsterbytesprojekt och belysningsprojekt har pågått både i dessa objekt och på Götaverksområdet på Lindholmen.

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

7.1 Arkivnämnden

Arkivnämnden bidrar till måluppfyllelse genom processer och insatser inom HR och ledarskap.

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

2025 års medarbetarenkät visar ett genomgående bra resultat och de områden som har högst resultat är samarbete och ledarskap. Den största ökningen av resultatet jämfört med föregående år är inom områdena *Vår arbetsplats*, *Organisatorisk tillit* samt *Arbetsbelastning och återhämtning*.

Förvaltningen har tillsammans med Center för ledarutveckling (CLU) utarbetat en långsiktig utvecklingsinsats, *Vår gemensamma samarbetskultur*. Insatsen har genomförts i form av workshops för samtliga medarbetare och chefer kring tre teman: möteskultur, självledarskap och förändring samt en avslutande workshop.

FSG, Förvaltningens samverkansgrupp, tillika skyddskommitté, är ett annat viktigt forum för att arbeta främjande med den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön. I arbetet med att skapa en god arbetsmiljö är väl fungerande samverkan av stor vikt.

Ledarskapet är en avgörande faktor för god arbetsmiljö och under året har ledningsgruppen genomfört *Chefoskopet* för att utveckla chefers organisatoriska förutsättningar. Arbetet har resulterat i en handlingsplan som följs upp två gånger per år.

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

7.2 Stadsbyggnadsnämnden

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

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

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

Att stärka chefer i arbetslednings- och arbetsmiljöfrågor är avgörande utifrån så väl medarbetares hälsa som arbetsprestation. Förvaltningen fortsätter att utveckla arbetssätt, verktyg och andra styrande dokument för att ge goda förutsättningar för en sund organisationskultur och en god arbetsmiljö där medarbetarna kan utvecklas. Förvaltningen har sedan tidigare tagit fram en ledarskapsfilosofi för chefer samt upprättat ett chefs- och ledarskapsforum inom organisationen. Under året har förvaltningen slutfört arbetet med Chefoskopet och utifrån resultatet av arbetet tagit fram en handlingsplan med syfte att stärka chefernas organisatoriska förutsättningar.

För att stärka medarbetare i sitt arbete och förbereda dem för hur de ska agera i svåra situationer har förvaltningen haft informations- och dialogteman på APT. Teman under året har varit jäv, bisyssla och mutor, otillåten påverkan, inrymning och systematiskt brandskyddsarbete. Flera avdelningar har även haft teman om kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier.

Under senaste åren har förvaltningen anordnat en hälsovecka med flera hälsofrämjande aktiviteter. 2025 anordnade förvaltningen tillsammans med övriga stadsutvecklande förvaltningar ett hälsoinitiativ och spred ut aktiviteterna under hösten. Exempel på aktiviteter som var med är stadsvandring på stadsmuseet, ergonomigenomgång av arbetsplatsen, föreläsning om arbetsbelastning och återhämtning, föreläsning om styrkebaserat arbetssätt och guidad tur i trädgårdsföreningen.

7.3 Exploateringsnämnden

Förvaltningen har etablerade arbetssätt och strukturer inom såväl samverkansarbetet som det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förhoppningen är att kunna fånga eventuella utmaningar i arbetsmiljö och arbetsvillkor i ett tidigt skede. Att ge cheferna stöd i såväl arbetslednings- som arbetsmiljöansvaret är en viktig del i att skapa en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. Den årliga medarbetarenkäten och det efterföljande arbetet ger ett underlag för att i dialog med chef och medarbetare kunna fånga arbetsmiljöutmaningar som till exempel hög arbetsbelastning eller liknande att arbeta vidare med. Förvaltningen fortsätter att utveckla verktyg, processer och riktlinjer för att ge de bästa möjliga förutsättningarna för en sund organisationskultur och en arbetsmiljö där medarbetarna kan utvecklas. Arbetet med chefoskopet bidrar till att identifiera utmaningar och utveckla chefers organisatoriska förutsättningar.

Det senaste medarbetarenkätresultatet visar på en bra riktning i förvaltningens arbete.

7.4 Förskolenämnden

Förskolenämnden omhändertar målet genom att fokusera på ett starkt systematiskt arbetsmiljöarbete med tydlig uppföljning. Vidare prioriteras förbättrade förutsättningar för rektorer att arbeta med sitt chefs- och arbetsmiljöansvar samt ökade möjligheter till planeringstid för förskolans pedagogiska verksamhet.

Utgångspunkten för förvaltningens arbete inom arbetsmiljöområdet är att tidigt fånga upp risker för ohälsa, synliggöra positiva arbetsmiljöfaktorer, säkerställa det systematiska arbetsmiljöarbetet och att arbeta med aktiva åtgärder. Sjukfrånvaro är fortsatt en prioriterad fråga. Förvaltningen arbetar utifrån strategin för 2024-2026 med fokus på hållbar arbetsmiljö och minskad sjukfrånvaro. Strategin omfattar arbetssätt med riktat stöd, där HR ger förstärkt stöd till de arbetsplatser och chefer som har störst behov. Den totala sjukfrånvaron har minskat från 10,8 procent 2024 till 10,2 procent 2025. Sjukfrånvaron 1-14 dagar har ökat från 3,9 procent 2024 till 4,0 procent 2025 och sjukfrånvaron från 15 dagar har minskat från 6,9 procent 2024 till 6,2 procent 2025. Strategin och de vidtagna åtgärderna är långsiktiga och de fulla effekterna förväntas successivt realiseras över tid. Enligt strategin är målvärdet för den totala sjukfrånvaro 9,5 procent och 3,5 procent för sjukfrånvaro 1-14 dagar år 2026.

Vidare är förvaltningens arbete med chefers förutsättningar och chefs- och ledarutveckling viktiga delar i arbetet för att skapa en hållbar arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. Under året har förvaltningen lanserat en ny plattform för chefs- och ledarutveckling. Plattformen erbjuder bland annat ett mentorsprogram för chefer, basutbildningar i arbetsgivarkompetens, ledarskapsutbildningar samt introduktionsprogram för nya chefer som säkerställer en trygg och strukturerad start i chefsuppdraget.

Medarbetarundersökningens resultat visar en tydlig förbättring över de senaste åren, med en fortsatt positiv utveckling 2025 jämfört med 2024. Indexen för organisatorisk tillit, vår arbetsplats samt arbetsbelastning och återhämtning visar på en förbättring med tre indexenheter. Samarbete har minskat men ligger fortsatt på en hög nivå. Resultatet för medarbetare visar förbättringar inom 13 av 17 områden, oförändrad nivå på tre områden och endast samarbete visar på ett lägre värde. För cheferna ses en förbättring på sju av 19 områden, fyra områden ligger på samma nivå som 2024 och åtta områden har ett marginellt lägre värde.

Förskoleförvaltningen har etablerade rutiner och arbetssätt för att säkerställa förskollärares rätt till minst fyra timmars planeringstid samt planeringstid för arbetslag. Ett ökat fokus på strategisk personalplanering, som omfattar både schemaläggning och tydliggörande av roller, har under de senaste två åren bidragit till positiva effekter.

7.5 Grundskolenämnden

Förvaltningens arbete med arbetsmiljö och arbetsvillkor har under året präglats av både stabilitet och tydliga utvecklingsbehov. Resultaten från medarbetarundersökningen 2025 visar att HME-index ligger kvar på samma nivå som 2024, trots att förändringsarbete och skolutredningar har påbörjats med anledning av vikande elevunderlag.

| | 2025 | 2024 | 2023 | 2022 |
|-----|------|------|------|------|
| HME | 80 | 80 | 77 | 78 |

| | 2025 | 2024 | 2023 | 2022 |
|-----------------------------|------|------|------|------|
| Sjukfrånvaro i % | 7,1 | 7,5 | 7,9 | 8,1 |
| Utsatta för hot & våld i %* | 17 | 18 | 22 | 21 |

* Från medarbetarenkät

Den totala sjukfrånvaron fortsätter att minska något jämfört med 2024, främst till följd av minskad långtidssjukfrånvaro. Den tydligaste minskningen återfinns bland lokalvårdare, lärare i fritidshem och elevassistenter. Yrkesgruppen elevassistenter uppvisar dock fortsatt hög sjukfrånvaro, vilket motiverar att gruppen prioriteras i det fortsatta arbetsmiljö- och hälsoarbetet. Under året har flera särskilda arbetsmiljöhändelser inträffat, däribland två längre skyddsstopp med koppling till hot och våld.

Hovrätten fastställde en skärpt företagsbot med hänvisning till brister i kommunens övergripande kontroll av det systematiska arbetsmiljöarbetet, efter olycksfallet med dödlig utgång på Sjumilaskolan i mars 2022. Dessa händelser har tydliggjort behovet av stärkt uppföljning, samverkan och ledningsstöd inom arbetsmiljöområdet. Detta beskrivs även som en avvikelse under styrinformation till nämnden.

I syfte att utveckla systematiken i arbetsmiljöarbetet och det förebyggande arbetet mot hot och våld har partsgemensamma workshopar genomförts. Slutsatsen från dessa är att övergripande strukturer i huvudsak finns på plats, men att tillämpning, samverkan och nära dialog på lokal nivå behöver stärkas. Chefernas förutsättningar och kompetens inom arbetsmiljö, rehabilitering, samverkan och arbetsrätt har identifierats som ett särskilt utvecklingsområde, där utbildningsinsatser har genomförts men ännu inte fått full genomslagskraft.

Som ytterligare ett led i att stärka det förebyggande arbetsmiljöarbetet har förvaltningen under året genomfört en fördjupad analys av skolor med god arbetsmiljö. Rapporten visar att skolor med låg sjukfrånvaro och hög trivsel kännetecknas av ett konsekvent systematiskt arbetsmiljöarbete, tydlig organisering, hållbara bemanningslösningar och ett närvarande ledarskap. Dessa lärdomar är särskilt relevanta för utvecklingen av arbetsmiljön inom den anpassade grundskolan och utgör en viktig grund för insatser inför 2026.

Sammantaget är bedömningen att förvaltningen har stabila grundförutsättningar men behöver under stärka uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och omsätta identifierat lärande i praktisk verksamhetsutveckling under 2026.

7.6 Idrotts- och föreningsnämnden

I arbetet att ge anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor har förvaltningen under året bland annat uppdaterat årshjul och rutin för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta samverkades och implementerades under hösten. Arbetet har fokuserat på att skapa tydlighet och struktur i arbetet.

Medarbetarundersökningarna har fortsatt visat goda resultat med nöjda medarbetare. Förvaltningens lönekartläggning visar att det inte förekommer osakliga löneskillnader på grund av kön. Arbetet kring lönebildning, samt en beskrivning av förvaltningens utmaningar på HR-området, beskrivs mer under punkt 2.3.2. *Analys av situationen inom HR-området.*

För att åstadkomma och upprätthålla en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor har flera avdelningar inom förvaltningen genomgått eller planerar för att genomgå omorganisationer med fokus på att optimera bemanningen, skapa förutsättningar för medarbetarna och effektivisera utförandet av arbetet. Detta beskrivs mer under punkt 2.3.2. *Analys av situationen inom HR-området*. Under samma punkt beskrivs också förvaltningens process och arbete med chefoskopet, en insats för att förbättra chefernas förutsättningar och arbetsmiljö.

7.7 Inköps- och upphandlingsnämnden

En viktig del i förvaltningens arbetsmiljöstrategi är att ha ett nära ledarskap. Förvaltningen genomförde under 2024-2025 Chefoskopet, vilket bidragit till att identifiera utvecklingsområden för att skapa ännu bättre förutsättningar för förvaltningens chefer. Förvaltningen har, för att långsiktigt kunna säkerställa en hållbar arbetsmiljö, påbörjat ett arbete för att vidareutveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet med större fokus på hälsofrämjande insatser, detta arbete kommer att fortgå under 2026. Sedan hösten används i förvaltningen "*löpande medarbetarengagemang*" från BI-engaged. Syftet är att löpande kunna följa utvecklingen och temperaturen inom arbetsmiljön, men också förstärka det hälsofrämjande perspektivet.

7.8 Kommunledningen

Stadsledningskontoret arbetar för målpuppfyllelse genom Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026 samt genom grunduppdraget, där arbetsmiljö- och villkorsfrågor löpande följs upp och analyseras.

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

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

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

För att stärka stadens förmåga att erbjuda en inkluderande och hållbar arbetsmiljö har ett uppdrag genomförts med fokus på att förbättra förutsättningarna för medarbetare med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF). Arbetet har

identifierat behov av ökad kunskap och förståelse, en mer hållbar arbetsmiljö samt bättre förutsättningar för individuella anpassningar. Insatserna bedöms bidra till förbättrade arbetsvillkor för medarbetare med NPF och för arbetsmiljön i stort. Sammantaget bedöms arbetet bidra till ökad systematik, tydlighet och långsiktighet i stadens arbete med arbetsmiljö och arbetsvillkor.

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

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

7.9 Kretslopp och vattennämnden

Kretslopp och vatten ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. För att omsätta målet i praktisk handling har förvaltningen två beslutade arbetsmiljömål som hela organisationen har arbetat med under 2025. Arbetet har haft god framdrift under året och bedöms ha god måluppfyllelse.

Förvaltningen har ett pågående projekt för kompetensöverföring som utvecklats under perioden. Genom möjligheten att direktkonvertera, vilket bland annat innebär individuella justeringar av lön, främjar projektet intern utveckling och belöning av kompetens. Projektet omfattar två svårrekryterade yrken, däribland rörläggare, där den ansträngda situationen har förbättrats något under året.

Förvaltningen stärker chefer i arbetslednings- och arbetsmiljöfrågor för att bidra till en bättre arbetsmiljö för medarbetare. Det görs genom bland annat Chefoskopet, som är ett verktyg för att kartlägga chefers organisatoriska förutsättningar. I förvaltningen har en handlingsplan tagits fram för att förbättra dessa förutsättningar. Detta inkluderar bland annat att se över den administrativa belastningen, skapa en gemensam tolkning av chefsuppdraget och implementera det gemensamma ledarskapet samt stärka introduktionen för chefer.

Förvaltningen bedömer att organisationens förmåga att säkerställa en god arbetsmiljö ständigt förbättras.

7.10 Kulturnämnden

Förvaltningen har prioriterat att minska sjukfrånvaron, öka inflytandet över arbetssituationen och möjligheterna till återhämtning. Förvaltningen har även prioriterat att minska utsatthet för kränkande särbehandling samt att förbättra chefernas organisatoriska förutsättningar.

Den totala sjukfrånvaron var 5,3 procent. Det är en minskning med nästan en procentenhet jämfört med motsvarande period föregående år (6,2 procent). Förklaringen är främst att långtidssjukfrånvaron (15 dagar eller mer) har minskat. Det indikerar att rehabilitering och systematiskt arbetsmiljöarbete ger önskad effekt.

Resultat för arbetsbelastning och återhämtning är oförändrat jämfört med föregående år för all personal och har minskat något för cheferna. Förvaltningens målvärden har inte uppnåtts, trots vidtagna åtgärder. Förvaltningen bedömer att förändringar så som utökade öppettider, omlokalisering av bibliotek och konsthall samt vissa omorganisationer kan ha påverkat medarbetarnas upplevelser av arbetsmiljön. Resultatet är något under genomsnittet i staden.

Förvaltningen har genomfört kompetenshöjande insatser för medarbetare inom bibliotek, kulturhus, museer och konsthall för att öka kunskapen om hantering av hot och våld. Förvaltningen har även satsat på arbetet mot kränkande särbehandling. Andel medarbetare som uppgav att de inte har varit utsatta för kränkande särbehandling/mobbning i arbetet var 84 procent, vilket är 1 procentenhet bättre än föregående år. Förvaltningens målvärde uppnåddes inte (85 procent).

Chefsenkäten visar på fortsatt starkt engagemang och en positiv utveckling i samtliga frågor, med förbättringar inom områdena motivation, ledarskap, kommunikationsklimat och ledningsgruppsarbete.

Förvaltningen har, i det dagliga arbetet och i dialog med de fackliga organisationerna, fått indikationer på att chefernas förutsättningar inte har förbättrats så som avsett. Förvaltningen har därför prioriterat att utveckla arbetet. Under årets sista kvartal har förvaltningen tagit in externa konsulter för att få hjälp att identifiera vilka ytterligare åtgärder som behöver vidtas för att nå önskat resultat. Syftet är att arbetet ska leda till konkreta åtgärder på förvaltnings- och avdelningsnivå som hållbart förbättrar chefernas förutsättningar samt organisatoriska och sociala arbetsmiljö.

Mycket av det planerade arbetet i handlingsplanen utifrån *Chefoskopet* är genomfört. Bland annat digital utveckling av pre-boarding, förtydligande av uppdrag och ansvar för stödfunktioner, förenkling av planeringen för arbetsplatsträffar samt en ny anvisning för chefers tillgänglighet utanför arbetstid.

7.11 Stadsfastighetsnämnden

Ett hälsofrämjande perspektiv och hållbart arbetsliv med goda anställningsvillkor ska prägla förvaltningens arbete och vara en integrerad del i verksamheten. Chefers och medarbetares psykosociala arbetsmiljö och förutsättningar för ett hållbart arbetsliv har prioriterats utifrån låga värden på inflytande i medarbetarenkäten och att medarbetare inte kan påverka sin arbetsbelastning. Förvaltningen fortsätter arbetet med att introducera nya medarbetare och chefer i arbetet med inkluderande arbetsplats för att bygga vidare på en kultur med trygghet, tillit och dialog som de huvudsakliga ledorden.

Förvaltningens resultat på *vår arbetsplats* i medarbetarenkäten ligger i princip oförändrat jämfört med tidigare år (71 år 2025 jämfört med 72 år 2024). Förvaltningens totala sjukfrånvaro fortsätter att minska. Förvaltningen har fortsatt arbeta aktivt med rehabiliteringsplaner för att skapa förutsättningar för medarbetarna att komma tillbaka i ordinarie arbete. Analysen kring varför sjukfrånvaron minskar bedömas vara utifrån tätare avstämningar, uppföljningar och ett mer verksamhetsnära samarbete mellan HR och chef.

Under året har utvecklingsinsatser genomförts inom följande områden:

- Uppföljning av arbetsmiljöarbetet som en naturlig del av verksamheten med nyckeltal för att ge riktning till chefer och möjliggöra extra insatser under kommande år.

- Kompetenshöjande insatser inom systematiskt arbetsmiljöarbete med genomförande av intern utbildning för chefer i grundläggande arbetsmiljö, GAM, som komplement till stadsledningskontorets GAM-utbildning för att säkerställa att samtliga chefer har rätt kompetens utifrån fördelning av arbetsmiljöarbetsuppgifter.
- Nya arbetssätt för att möta upp krav i arbetsmiljöverkets föreskrifter från 2025.
- Utbildning och ökad medvetenhet om personsäkerhet för både chefer och medarbetare.
- Framtagande av en generell arbetsmiljöplan samt plan för kompetenshöjning kring arbetsmiljörisker.
- Kompetenshöjning inom Våld i nära relation för att stärka chefer i att kunna hantera frågor i utvecklingssamtal och uppmärksamma utsatthet.

7.12 Miljö- och klimatnämnden

Miljö- och klimatnämnden omsätter detta mål främst genom att genomföra Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap, och även Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026.

Systematiskt arbete enligt stadens HR-processer

Genomförande av riktlinjen samt stadens HR-processer påverkar arbetsmiljön och arbetsvillkoren för förvaltningens samtliga medarbetare och chefer i en positiv riktning. Förvaltningen har arbetat strukturerat med lämpliga aktiviteter genom chefsmöten och arbetsplatsträffar (APT). Några exempel på tema på APT har varit rapportering i incidentsrapporteringssystemet IA och diskussionsfrågor kring mutor och jäv.

Förvaltningsövergripande aktiviteter med förvaltningsgemensamma frukostar har skett med lämpliga teman och förvaltningen har startat upp en trivselgrupp med syfte att stärka gemenskapen på arbetsplatsen.

Systematiska uppföljningar av arbetsmiljön pågår och fortsätter även under del av 2026. HR har tillsammans med skyddsombud genomfört arbetsmiljögenomgång under våren 2025.

Under hösten har HR genomfört gemensam lokal grundläggande arbetsmiljöutbildning enligt stadens koncept för alla chefer och för fackliga representanter och skyddsombud.

I november bjöd förvaltningsledningen in till en heldag med hela förvaltningen för att träffas över avdelningsgränser och stärka vår tillsammanskänsla.

7.13 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

Förvaltningen genomförde vid årsskiftet en stor omorganisation och i och med detta beslutade förvaltningsledningen att arbetsmiljöfrågorna ska stå i särskilt fokus under 2025. På förvaltningens gemenskapsdagar, halvdagar där all personal samlas, har temat utifrån olika perspektiv varit arbetsmiljö. För att arbeta samman organisationen har under året en satsning på kultur- och grupputveckling gjorts på

enhetsnivå samt på olika kulturstärkande aktiviteter i förvaltningen i stort.

I början av året antogs en handlingsplan arbetsmiljö med två prioriterade utvecklingsområden:

- Struktur som möjliggör - tydlighet i uppdrag, roller och arbetssätt samt
- Trygg social arbetsmiljö – stärka samarbete och motverka tystnadskultur.

Inom ramen för förvaltningens löpande verksamhet pågår ett kontinuerligt arbete med att kartlägga och systematisera behovet av kompetensutveckling för medarbetare. Vidare fortgår införandet av ett processorienterat arbetssätt. Under året har förvaltningen också arbetat proaktivt med att förbereda inför övergången till ett nytt verksamhetssystem med syfte att skapa en så god arbetsmiljö som möjligt. Nuläget visar på stora problem med systemet vilket påverkar arbetsmiljön. Förvaltningen har därför anställt medarbetare tillfälligt för att upprätthålla en god arbetsmiljö.

Resultatet på medarbetarundersökningen visar att förvaltningen rör sig i rätt riktning inom flertalet frågeområden men att det fortsatt finns ett stort arbete att göra. För att stärka arbetsmiljö och arbetsvillkor inom förvaltningen behövs ett flertal aktiviteter för ökad delaktighet och samhörighet för att få en hållbar arbetsmiljö över tid. Förvaltningen kommer att fortsätta arbeta med de prioriterade utvecklingsområdena, bland annat inom ramen för Chefoskopet.

Förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete är väl inarbetat och följs upp enligt årshjulet för samverkan i LSG och FSG. Detta säkerställer att arbetsmiljöfrågorna fortsätter att vara i fokus och att förvaltningen kan fortsätta att utveckla och förbättra sin arbetsmiljö.

För att möta upp kommunfullmäktiges intentioner att förvaltningar och bolag ska se över hur chefer och medarbetare kan bli bättre på att upptäcka våld i nära relationer och stötta anställda så har en kunskapshöjande insats gällande våld i nära relationer utifrån ett medarbetarperspektiv genomförts under året. I stadens mall för utvecklingssamtal finns numer frågor gällande våld i nära relation och/eller hedersrelaterat våld.

Pågående insatser kopplade till målet bedöms bidra till stadens måluppfyllelse både i ett kortsiktigt och ett långsiktigt perspektiv.

7.14 Nämnden för demokrati och medborgarservice

Nämnden för demokrati och medborgarservice har i sin genomförandeplan angett att förvaltningen ska fortsätta sträva efter en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. Förvaltningen ska även sträva efter ett gott samarbetsklimat med de fackliga organisationerna inom förvaltningen.

Förvaltningen har fortsatt ett gott läge med minskad personalomsättning och en förhållandevis låg sjukfrånvaro. Resultatet från årets medarbetarundersökning visar att HME (hållbart medarbetarengagemang) har ökat samt att förvaltningens områden med styrkor och utvecklingsområden är liknande som tidigare.

Nämnden fortsätter att aktivt arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förvaltningen har under hösten fortsatt arbetet enligt handlingsplanen i Chefoskopet, både genom utbildningsinsatsen Ledarakademin för förvaltningens chefer samt arbete med struktur för stöd inom IT-området. Arbetet för att minska

ohälsosam arbetsbelastning har också fortsatt under hösten och uppföljning av genomförda aktiviteter har skett.

7.15 Nämnden för funktionsstöd

Under året har flera åtgärder genomförts med anledning av den fortsatt höga sjukfrånvaron i förvaltningen, som var ett särskilt prioriterat område under 2025. Fördjupade analyser visar på behov av att stärka kompetensen kring psykisk ohälsa och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar ur ett arbetsgivarperspektiv. Mot denna bakgrund genomfördes under hösten en riktad utbildningsinsats för chefer och HR-specialister.

Parallellt har arbetet med att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet fortsatt, med fokus på att tydliggöra ansvar, arbetsgång och uppföljning. Årshjulet för arbetsmiljöarbetet har reviderats och kompletterats med nya rutiner och arbetssätt. Hot och våld kvarstår som en betydande arbetsmiljörisk, främst kopplat till det brukarnära uppdraget, vilket framgår av uppföljningar samt statistik över arbetsskador och tillbud.

Arbetsmiljöverket har under året haft ett särskilt fokus på nämndens typ av verksamheter, något som har synliggjort behovet av att stärka kompetensen i arbetet med löpande riskbedömningar. Detta har varit ett prioriterat fokus under året, och nya mallar och rutiner, och utbildningsmaterial har tagits fram.

Ett sammanhållet utbildningsutbud har utvecklats utifrån identifierade behov och riktar sig till både chefer och andra funktioner i verksamheten. Utbildningarna erbjuder löpande och syftar till att stärka förmågan att arbeta förebyggande, rättssäkert och systematiskt inom områden som hot och våld, kränkande särbehandling, aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen, våld i nära relationer och rehabiliteringsprocessens olika delar.

Ett kontinuerligt arbete med bemanning och schemaläggning pågår för att främja både hälsa och kvalitet i verksamheten. Som en del i detta arbete kommer en gemensam bemanningsprocess att implementeras under 2026, i syfte att skapa likvärdighet, och bidra till bättre förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö.

Skobidrag för brukarnära personal införts under 2025. Förmånen hanteras via stadens förmånsportal och är ett led i att förbättra arbetsmiljön för medarbetare i det dagliga arbetet.

Inom kemikalietäta verksamheter, exempelvis daglig verksamhet, har särskilda utbildningsinsatser genomförts för att stärka kunskapen om riskbedömning, ansvar och hantering av kemiska risker. Syftet är att säkerställa att verksamheterna uppfyller gällande krav och har förutsättningar att arbeta långsiktigt och förebyggande med arbetsmiljöfrågor.

Sammantaget visar året på ett stärkt och mer strukturerat arbetsmiljöarbete, samtidigt som medarbetare och chefer verkar i en komplex verksamhet med höga krav. Ett fortsatt fokus på arbetsbelastning, bemanning och förebyggande arbete bedöms därför nödvändigt för att skapa hållbara förutsättningar.

7.16 Nämnden för Intraservice

Genom Intraservice leveranser och digitala infrastruktur strävar förvaltningen mot att med effektivare processer och mer lättanvända system göra det enklare att

arbeta i Göteborgs Stad.

Ett exempel på hur Intraservice arbetar för att göra arbetet effektivare är genom RPA-teknik, som innebär att robotar tar över manuella processer. På så sätt slipper medarbetarna monotont och tidskrävande arbete. Till exempel används robotar inom ekonomitjänsterna för att göra månatliga avstämningar av konton och manuella revideringar. Detta skapar förutsättningar för att minska administrationen i Göteborgs Stad.

För att säkerställa att förändringar av digitala tjänster bidrar till en god arbetsmiljö för stadens medarbetare finns det en särskild samverkansgrupp för digitalisering som leds av stadsledningskontoret. Inför förändringar i IT-stöd eller vid införande vid nya genomförs riskbedömningar tillsammans med fackliga organisationer för att fånga upp eventuella risker för arbetsmiljön.

Intraservice arrangerar även utbildningar inom arbetsmiljö för Göteborgs Stads chefer och HR-specialister.

Inom förvaltningen arbetar Intraservice systematiskt med att ständigt förbättra arbetsmiljön. Detta sker genom stadens överenskomna arbetssätt och processer samt utifrån förebyggande åtgärder och aktiviteter inom de utvecklingsområden som kommer fram i medarbetarsamtal, APT och i de årliga medarbetar- och chefsundersökningarna som tar upp både psykosocial, fysisk och digital arbetsmiljö.

7.17 Socialnämnden Centrum

Förvaltningen arbetar systematiskt för att säkerställa en god arbetsmiljö och bra arbetsvillkor för alla anställda. Personalomsättningen och sjukfrånvaron var under 2025 relativt låg, vilket tyder på en stabil situation. Medarbetarenkäten 2025 visar generellt goda resultat med förbättring inom arbetsbelastning, återhämtning och frågan ”jag ser fram emot att gå till arbetet”. Utvecklingsområden som identifierats hanteras systematiskt inom hälso- och arbetsmiljöarbetet. I samband med större förändringar har pulsmätningar använts för att följa utvecklingen.

Organisationsförändringar och samlokalisering har under året påverkat arbetsmiljön för flera verksamheter. Förändringarna ska på sikt bättre möta brukarnas behov och ge personalen en bättre arbetsmiljö. Under förändringen krävs uthållighet och dialog mellan chefer, medarbetare och skyddsombud.

Förvaltningen arbetar med att förbättra förutsättningarna för chefer och arbetsledare. Under året har stödet för lokalfrågor förstärkts för att avlasta cheferna och särskilt i större förändringar. Arbete pågår med att förbättra arbetsledarnas förutsättningar och i årets medarbetarundersökning syns en tydlig positiv förbättring av resultatet.

Insatser har genomförts för att hantera hög arbetsbelastning och stärka återhämtning. Exempelvis har förvaltarenheten och socialjouren justerat bemanning och anpassat organisationen. Flera verksamheter har arbetat med förvaltningens material för att synliggöra återhämtning i vardagen och även andra verktyg används, exempelvis används ORKA inom Barn och unga, vilket står för omvärldsbevakning, reflektion, kunskap och andas. Flera avdelningar har fördjupat det interna samarbetet genom heldagar med fokus på gemensamma uppdrag och frågor.

Verksamheterna arbetar löpande med olycksfall- och tillbudsanmälningar samt rutiner för hot och våld. Under hösten har en särskild utbildning genomförts för

medarbetare som arbetar nära klienter, för att bättre kunna hantera hot, våld och otillåten påverkan. Även andra riktade utbildningar har genomförts utifrån verksamheternas behov, exempelvis utbildning i självskydd.

De fyra socialförvaltningarna samordnar arbetet för jämställda och konkurrenskraftiga löner. Målet är rättvisa och attraktiva löner inom omsorgen. Förvaltningen når ännu inte upp till lönebilden och har därför avsatt mer resurser än nivåerna centrala löneavtal för att nå det politiska ställningstagandet och förbättra lönenivåerna i jämförelse med andra sektorer. Årets lönekartläggning visar ett fortsatt behov för socialsekreterare att nå jämställda löner och ett fortsatt behov i alla yrkesgrupper för att vara konkurrenskraftiga.

Utvecklingen i arbetet med arbetsmiljö och arbetsvillkor är positiv och förvaltningen bedömer sammantaget god målpuppfyllelse.

7.18 Socialnämnden Hisingen

Chefer, medarbetare och fackliga parter arbetar löpande och gemensamt för att skapa goda förutsättningar för medarbetare i alla befattningar och i alla verksamheter. Förvaltningen har identifierat hög arbetsbelastning i kombination med brist på möjlighet till återhämtning, som en faktor som påverkar många negativt. I budgetuppdraget kring arbetstidsinnovation har parterna diskuterat frågan ingående och är överens om att förvaltningen på ett övergripande plan behöver möjliggöra organiserad återhämtning för chefer och medarbetare i vardagens arbete. För att till viss del tillmötesgå behovet har förvaltningen anordnat föreläsningar med hälsofrämjande innehåll, dit medarbetare i alla verksamheter kunnat anmäla sig utan kostnad. Grunden för att skapa en hållbar arbetsmiljö behöver dock utgå den löpande dialogen på alla enheter. Enheternas varierande uppdrag gör att arbetsmiljöarbetet behöver se olika ut på olika arbetsplatser.

Uppdraget om arbetstidsinnovation, utifrån budgetuppdraget, har också resulterat i ett tidsbegränsat projekt om arbetstidsförkortning på enheten Vuxen mottag. Det har förberetts under våren, startar den 1 september och pågår året ut. Beslut finns även för en fortsättning fram till sommaren 2026. Alla medarbetare i enheten omfattas och det har rekryterats nya medarbetare som täcker upp för den förkortade tiden. Veckoarbetstiden blir drygt 36 timmar i stället för 40 under tiden som projektet pågår.

För att kunna arbeta med arbetsmiljö och arbetsvillkor på ett relevant sätt behövs kompetens i ämnet. Stadens nya chefer genomgår utbildning i grundläggande arbetsmiljö (GAM) inför att de tar emot arbetsmiljö-fördelningen och förvaltningen genomför den lokala delen av GAM tillsammans med fackliga parter. Denna riktas till chefer och skyddsombud.

7.19 Socialnämnden Nordost

Förvaltningen bedömer att målpuppfyllelsen är god.

Hållbart medarbetarengagemang (HME) i Socialförvaltning Nordost har enligt senast genomförda medarbetarenkäter ökat från 80 (2024) till 82 (2025).

Förvaltningen har fortsatt att genom systematiskt arbetsmiljöarbete verka för att förbättra de delar som i medarbetarenkäter, arbetsmiljöronder och vid APT lyfts av

medarbetare och skyddsombud som viktiga delar att utveckla. Med hög delaktighet som kännetecken har flera enheter tagit steg framåt; en avdelning har arbetat med att tillse att de digitala verktygen ska fungera såsom de är tänkta att fungera, en avdelning har tagit fram en struktur för arbete från annan plats, flera avdelningar har arbetat med att utveckla nya respektive befintliga metoder för ärendetyngdsmätning, många enheter har regelbundna trivselaktiviteter och ytterligare några enheter har låtit utbilda medarbetare i arbetsbelastning och återhämtning. Flera enheter har under året genomgått en utbildning från HR respektive företagshälsovården om grupprocesser och psykologisk trygghet. Flera verksamhetsavdelningar rapporterar en påverkan på medarbetarnas arbetsmiljö under hösten 2025, då förvaltningen hade anställnings- och inköpsstopp på grund av ett ekonomiskt utmanande läge.

Frisknärvaron i förvaltningen har ökat jämfört med föregående år, från 48,9 procent till 50 procent. Sjukfrånvaron fortsätter att utvecklas positivt och uppgår till 5,1 procent, jämfört med 5,7 procent föregående år. Det är i synnerhet de längre sjukskrivningarna som fortsätter att sjunka i antal vilket kan ses som ett resultat av ett aktivt arbete med rehabprocessen.

Förvaltningens pågående arbetsinnovationsprojekt fyradagarsvecka har genererat goda resultat vid de enheter som deltagit i forskningsprojektet; sjukfrånvaro såväl som personalomsättning har gått ned.

Ett identifierat utvecklingsområde är chefers arbetsmiljö. Även om cheferna i förvaltningen generellt har låg sjukfrånvaro så rapporterar samtidigt en andel av cheferna att de har en för hög arbetsbelastning. Chefernas HME har sjunkit från 81 (2024) till 77 (2025). Främst är det intern samverkan inom ledningsgrupper som enligt medarbetarenkätens resultat har försämrats vid flera avdelningar under året. En avdelnings ledningsgrupp har fattat beslut om mötesfria lov för att underlätta för cheferna att kombinera sin yrkesroll med sitt föräldraskap, men även skapa möjlighet till återhämtning.

7.20 Socialnämnden Sydväst

Förvaltningen bedömer att det finns ett välfungerade systematiskt arbetsmiljöarbete vilket är en friskfaktor i sig. Detta har utvecklats ytterligare genom utbildningsinsatser i friskfaktorer och främjande arbetsmiljöarbete för chefer och skyddsombud.

Sjukfrånvaron är marginellt lägre än föregående år, där sjukfrånvaro längre än 15 dagar minskat. Minskningen är fördelad över flertalet avdelningar men där avdelningarna inom Boende och hemlöshet ökat sin korttidsfrånvaro något.

Arbetet med att motverka och förebygga hot och våld pågår kontinuerligt. Förvaltningens lokala kompetensteam har färdigställt en handbok i personsäkerhet. Teamet har bjudit in förvaltningens chefer och skyddsombud till utbildningstillfällen kopplat till hot och våldsrutinen inklusive pågående dödligt våld, polisanmälan samt handbok i personsäkerhet. Förvaltningen arbetar i övrigt med att systematiskt förebygga, hantera och följa upp hot- och våldssituationer genom tydliga rutiner, rapportering och fysiska säkerhetsåtgärder.

Nämnden gav förvaltningen i uppdrag att prioritera resurser för att nå de lönepolitiska ställningstagandena. Under 2025 har särskilda satsningar gjorts på underskötorskor och socialsekreterare inom myndighetsutövning för att uppnå de lönepolitiska ställningstagandena och jämställda löner.

Förvaltningen har tagit fram en handlingsplan för att stärka chefers organisatoriska

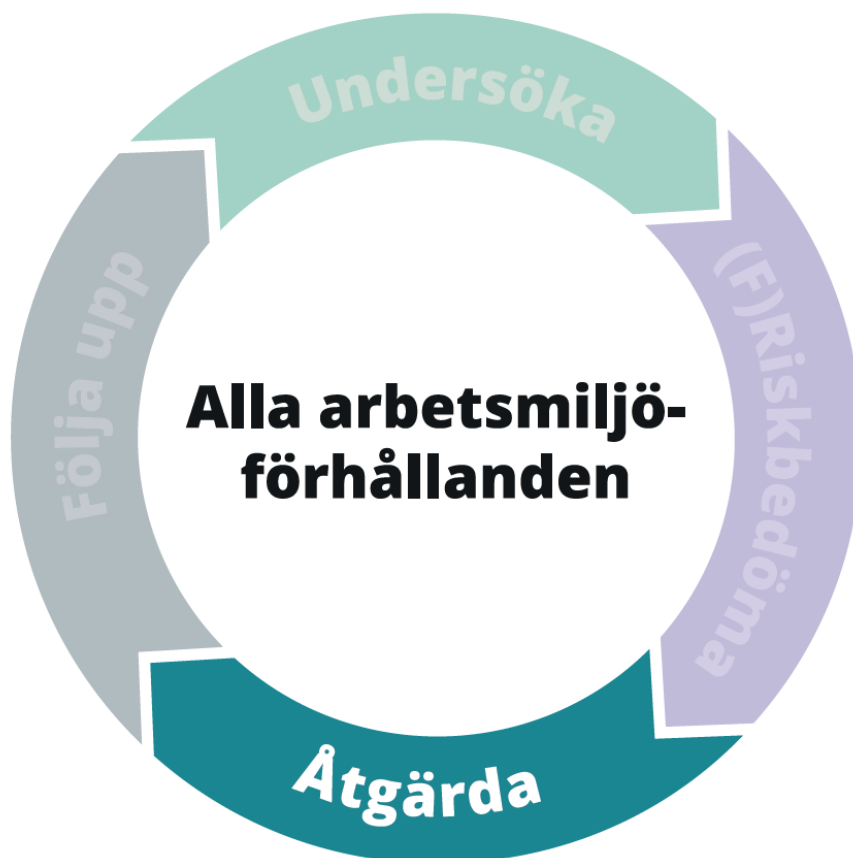
förutsättningar som omfattar insatser kring arbetsbelastning och återhämtning i form av utbildningar med fokus på krav och resurser, friskfaktorer och ledarskap. Trots detta visar chefsenkäten 2025 ett något försämrat resultat avseende arbetsbelastning och återhämtning jämfört med 2024, vilket innebär att frågan fortsatt är prioriterad under 2026.

Medarbetarundersökningen visar fortsatt låga värden gällande upplevelsen av att förvaltningsledningen fångar upp medarbetares synpunkter och ger återkoppling, vilket påverkar den organisatoriska tilliten. Resultatet 2025 uppgick till 3,2, en marginell försämring jämfört med föregående år. Detta följer trenden jämfört med staden som helhet. Förvaltningen saknar ännu en tydlig systematik för detta och frågan är prioriterad under 2026.

Förvaltningen har omhändertagit uppdraget kring arbetstidsinnovationer och fört en dialog med de fackliga organisationerna. Detta med bakgrund av att kompetensförsörjningssituationen kräver nya arbetssätt och att det finns ett behov av att stärka professioner, skapa engagemang och att förbättra arbetsmiljön och verksamhetsresultat. Det finns en samsyn att genomföra innovationer i tre delprojekt som handlar om att införa tid för strukturerad reflektion, utvärdera en pågående arbetsmiljöinsats och en genomlysning av justeringar av schema/bemanning.

7.21 Stadsmiljönämnden

Under tre år, sedan 2023 har förvaltningen lagt ned mycket arbete för att säkerställa att det finns ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete, där fokus har varit på att försöka föreslå och genomföra åtgärder som leder till konkreta förbättringar i arbetsmiljön efter att man har undersökt miljön både genom fysiska och organisatoriska och sociala (OSA) ronder där man har riskbedömt och därefter tagit fram handlingsplaner i syfte att försöka åtgärda de brister man upptäckt eller bibehålla de friskfaktorer som framkommit.



Förvaltningen har övergripande mål för arbetsmiljön med tillhörande aktiviteter där övergripande fokus har varit

1. *Att vi ska ge våra anställda en god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor*
2. *Sjukfrånvaron som helt eller delvis beror på arbetsförhållanden ska minska*
3. *Arbetsbelastningen ska minska*

Exempel på aktiviteter är:

- Förenklingar av organisatoriska och sociala arbetsmiljöordenerna genom att dokumentera i verktyget B-engaged för att enklare kunna ta fram handlingsplaner och åtgärder utifrån medarbetarenkäten/ OSA-ronden.
- I samarbete med de andra SUV-förvaltningarna gemensamt lösa ut fysiska åtgärder i våra gemensamma kontorslokaler inom lokalprojektet.
- Tillsammans de andra med SUV-förvaltningarna erbjudit gemensamma hälsofrämjande aktiviteter riktade till medarbetarna.
- Startat upp och genomfört nätverksträffar för skyddsombuden för att öka kunskap och erfarenhetsutbytet inom arbetsmiljöfrågorna i förvaltningen.
- Stöd till fritidsföreningen för att anordna friskvårdsaktiviteter.
- Uppföljning av arbetsmiljödelegationerna
- Systematiska riskbedömningar, uppföljning av händelser och förebyggande åtgärder inom utföraravdelningarna.
- Framtagning av rutin för allvarliga händelser
- Regelbundet genomförande av GAM 3 tillsammans med SFF.
- Kontinuerlig utbildning i IA
- Utvecklat arbetet uppföljning av rehabiliteringsärenden av långtidssjukskrivna medarbetare.

- Planering av utbildningsinsatser kring ViN (Våld i nära relationer)
- Genomförande av arbetsmiljökartläggningar, arbetsmiljöinsatser, grupputveckling, utbildningsinsatser, utredningar och konsultrapport för att fortsatt reda ut oklarheter med mål, uppdrag, funktioner och arbetsprocesser och därtill samverka och göra nödvändiga åtgärder.
- Framtagning av plan för aktiva åtgärder
- Information och planering inför nytt kollektiv avtal gällande kränkningar
- Genomförande, uppföljning av handlingsplan kopplat till chefskopet

Sammanfattningsvis så har förvaltningen genom en mängd olika verktyg/aktiviteter och ordinarie arbetsmiljöronder försökt att åtgärda eller förebygga risker i arbetsmiljön. Resultat visar minskade sjukskrivningar och förbättringar i medarbetarenkäten och ökad kunskap och medvetenhet både hos chefer och skyddsombud, men även medarbetare.

7.22 Utbildningsnämnden

Resultatet i 2025 års medarbetar undersökning är i stort sett detsamma som för 2024 och resultatet är på en hög nivå och med en svarsfrekvens som uppgår till 89%. Resultatet i medarbetarenkäten visar att förvaltningens arbetsplatser i stort har en bra arbetsmiljö, men det finns variation i resultatet mellan olika arbetsplatser. I årets enkät krävdes fem svarande för att få ett resultat, tidigare krävdes minst sju svarande. Varje chef som får ett resultat från undersökningen ska tillsammans med medarbetarna ta fram en handlingsplan. En gång per år görs en sammanställning av handlingsplanerna och redovisas i FSG. Efter 2024 års medarbetar undersökning togs det totalt fram 92 handlingsplaner.

Utbildningsförvaltningen har bättre resultat i medarbetar undersökningen i jämförelse med stadens samlade resultat. Utbildningsförvaltningen har bland det högsta värdet av samtliga förvaltningar när det gäller HME - total index. I flera delindex har utbildningsförvaltningen höga värden i jämförelse med andra förvaltningar.

Förvaltningen har en väl etablerad modell för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Inom ramen för modellen kan cheferna fånga upp hur medarbetarna upplever sin arbetsmiljö och så långt som möjligt genomföra åtgärder. Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från årshjulet för respektive samverkansnivå (FSG, LSG).

Arbetsmiljöplanerna utgör en väsentlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. I planerna finns delar som härrör till de olika aktiviteter som är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och som hanteras i respektive skolas/enhets LSG, exempelvis arbetsmiljöronder, medarbetarenkäten, sjukfrånvaro, arbetsmiljöhändelser samt riskbedömningar.

En gång per år görs en sammanfattning och redovisning i FSG avseende samtliga arbetsmiljöplaner. Totalt är det 25 arbetsmiljöplaner som har tagits fram.

Förvaltningen har under många år haft låg sjukfrånvaro och låg personalomsättning, vilket rimligtvis påverkar arbetsmiljön i positiv riktning.

7.23 Valnämnden

Valnämndens kansli ska fortsätta utveckla arbetet med hur anställd personals kompetens kan tas tillvara under mellanvalsperioder.

7.24 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

Förändringsprogrammet ÄVO 2.0 omhändertar kommunfullmäktiges mål genom att långsiktigt ställa om nuvarande arbetssätt för både chefer och medarbetare. Programmet är en konkretisering av förvaltningens tioårsplan. Tioårsplanen är förvaltningens strategiska inriktningsplan för att klara av välfärdens utmaningar och kompetensförsörjningen.

Ett av fokusområdena i tioårsplanen är arbetsmiljö och hållbar bemanning, dessa områden konkretiseras och lyfts fram i ÄVO 2.0. Tre arbetspaket har identifierats för att uppnå en god arbetsmiljö med fokus på att behålla och utveckla befintliga medarbetare. Arbetspaketen är; hållbar bemanning med marginal i schemat, chefens uppdrag och förutsättningar samt en god chefstäthet. Allt i syfte att stärka mötet med de vi är till för och fokusera på det omsorgsnära arbetet.

Förvaltningens arbetsmiljömål för 2026–2028 fokuserar på att arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del av det ordinarie arbetet och uppföljningen. Ett pågående arbete är att avsluta kortsiktiga och kompensatoriska åtgärder som inte löser de strukturella problem och hinder som påverkar medarbetarnas arbetsmiljö.

Resultaten från medarbetar- och chefsundersökningen visar fortsatt positiv utveckling. HME-index har ökat till 83 jämfört med 81 föregående år och förvaltningen visar förbättringar inom alla indexområden. I medarbetarundersökningen syns de största förbättringarna inom större tillit till chef och ledning, ökad stolthet över arbetsplatsen samt bättre balans mellan arbetsbelastning och återhämtning. Index talet för arbetsbelastning och återhämtning nådde 71 vilket är första gången det ligger över 70, men området kvarstår som ett prioriterat utvecklingsområde

Chefsundersökningen hade också en förbättring inom de flesta områden, bland annat att cheferna är stolta och vill rekommendera arbetsplatsen för andra, men även en upplevelse av bra och ökat samarbete inom ledningsgrupper och förbättring inom området stöd till chef. Inom området arbetsbelastning och återhämtning har dock även cheferna ett av de lägsta indextalen, vilket tydliggör vikten av att fortsätta arbeta med chefers förutsättningar.

Sammantaget visar resultaten från medarbetar- och chefsundersökningen att de insatser som genomförts inom ÄVO 2.0 börjar ge resultat, vilket tyder på att arbetet går åt rätt håll. Samtidigt kvarstår utmaningar kring arbetsbelastning och återhämtning och förvaltningen fortsätter arbetet med dessa frågor utifrån ett långsiktigt perspektiv för att skapa en bättre arbetsmiljö.

7.25 Överförmyndarnämnden arvoden

Nämnden har inte omhändertagit målet. Detta eftersom nämnden inte har personalansvar för de medarbetare som utför nämndens uppdrag.

7.26 Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)

Arbetet med målet hanteras dels inom ramen för bolagets egna systematiska arbetsmiljöarbete, dels genom strategisk samordning och ägarstöd för koncernen inom HR-området. Bolaget har samverkat och stöttat stadsledningskontoret i arbetet med stadens utvecklingsfrågor samt med uppföljning och rapportering från dotterbolagen i koncernen. Avseende egen verksamhet har bolaget under året fortsatt arbeta med olika utvecklingsinsatser kopplat till resultatet från medarbetarundersökningen. Utvecklingen för målet är positivt, utifrån resultat från medarbetarenkät och insatser inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

7.27 Göteborg Energi AB

Göteborg Energi jobbar systematiskt med arbetsmiljö i hela koncernen. Händelser inom arbetsmiljö står högt på agendan i samtliga bolags ledningsgrupper och i våra samverkansgrupper. Under 2025 registrerades 36 olycksfall (varav 8 med frånvaro), 435 riskobservationer och 101 tillbud. Riskobservationer och tillbud ger oss möjlighet att förhindra att olyckor sker. Den psykosociala arbetsmiljön följs bland annat med så kallade pulsmätningar som skickas ut löpande till alla medarbetare och som tas upp för diskussion och åtgärder på arbetsplatsträffar.

7.28 Förvaltnings AB Framtiden

Uppföljningar visar att koncernens bolag erbjuder en god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.

Sjukfrånvaron är fortsatt låg och ligger på 4,6 procent. Den senaste uppföljningen visade att koncernens bolags arbetsmiljöarbete fungerar tillfredsställande.

Säkerhet och trygghet bland medarbetarna har identifierats som den största arbetsmiljörisken. Den senaste medarbetarenkäten och den fördjupade mätningen av säkerhet och trygghet visar att koncernens medarbetare fortsatt upplever sig säkra och trygga i utförandet av sina uppdrag.

Ledarskapet är en viktig förutsättning och koncerngemensamt fortsätter vi lära oss mer om stadens gemensamma ledarskapsmodeller i "Stärkt gemensamt ledarskap", genomför kontinuerligt koncerngemensamma arbetsmiljöutbildningar och har under 2025 genomfört två piloter för chefshandledning i grupp. Därtill har koncernens samtliga bolag har initierat arbetet med *Chefoskopet*.

Andra anställningsformer än tillsvidareanställningar eller vikariat utgör en liten andel av anställningarna. Visstidsanställda har minskat i koncernen under de senaste åren.

7.29 Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB

Bolaget var under första halvåret koncernmoder och verksamheten sker i dotterbolagen. Bolaget stöttar dotterbolagen GS Buss och GS Trafikantservice med affärsstöd inom framför allt områdena ekonomi, inköp, HR, lön, kommunikation och säkerhet. Bolaget stöttar därmed verksamheternas möjligheter att arbeta med målen.

Bolagets arbetsmiljöfrågor tas upp i dialog vid ledningsmöten och gruppmöten.

På Kommunfullmäktige 2025-03-26 beslutades att Göteborgs Stadshus AB får i uppdrag att snarast efter genomförda aktieöverlåtelser vidta erforderliga avvecklingsåtgärder rörande Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB. Avveckling av verksamheten planeras ske till årsskiftet 2025/2026. Det beslutades samtidigt att bolaget inte längre ska vara koncernmoder för dotterbolagen GS Buss AB, GS Trafikantservice AB och Göteborgs Spårvägar AB.

7.30 Göteborgs Spårvägar AB

Arbetsmiljöfrågorna är viktiga för Göteborgs Spårvägar. Bolaget genomför varje år enkätundersökningar (HME, hållbart medarbetarengagemang). Sedan 2017 ses en uppåtgående trend på HME och när mätningen genomfördes hösten 2025 blev utfallet 79 vilket är ytterst nära målvärdet på 81. Extra positivt är att bolagets största personalgrupp spårvagnsförarna får ett utfall på HME på 80 samtidigt som personalomsättningen på förarna minskat markant. Att förarna trivs och stannar i bolaget har bidragit till att vi nu är i balans när det gäller antalet spårvagnsförare.

Under 2025 har vi haft fokus på att genom chefoskopet stärka våra chefer och skapa goda organisatoriska förutsättningar för dem. Utifrån resultatet på chefoskopet blir fokus under 2026 att stärka arbetsgivarrollen hos våra chefer.

Under 2025 har strukturen och arbetssättet för våra skyddskommittéer arbetats om för att få ett effektivare och tydligare systematiskt arbetsmiljöarbete på bolaget.

7.31 GS Buss AB

Bolaget har endast två medarbetare vid depå Kville men arbetar aktivt med att identifiera arbetsmiljörisiker.

7.32 GS Trafikantservice AB

GS Trafikantservice arbetar med arbetsmiljöfrågorna vid varje enhet och diskuterar

dessa frågor vid arbetsplatsträffar. Vid arbetsmiljökommittémöten varannan månad diskuteras arbetsmiljön löpande.

7.33 Business Region Göteborg AB

Utifrån BRG:s specifika verksamhet har målen omsatts i praktisk handling för den egna verksamheten. Arbetsmiljön och arbetsvillkoren är goda och det saknas behov av förändringar likt det som anges i inriktningarna för målet i kommunfullmäktiges budget. Vi följer de regler och riktlinjer som gäller för staden och vi omhändertar eventuella arbetsmiljöproblem i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi har ett aktivt hälso- arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete. Det nära ledarskapet är en framgångsfaktor för arbetsmiljön. Vi har genomfört Chefoskopet.

BRG bidrar till målet och ska fortsatt erbjuda sina anställda förmånliga villkor och alltid sträva efter att vara en attraktiv arbetsgivare. Medarbetares kompetens och erfarenhet ska tillvaratas och alla anställda ges rätt förutsättningar för att utföra sitt arbete.

7.34 Göteborg & Co (Klusterkoncernen)

Verksamheterna i klustret arbetar aktivt med systematiskt arbetsmiljöarbete och anställdas delaktighet. Inom respektive bolag genomförs regelbundna arbetsmiljö- och skyddsronder, utbildningar och uppföljningar för att säkerställa en säker och trivsam arbetsmiljö. Gemensamt för klustret är vikten av samverkan med fackliga organisationer.

Liseberg strävar efter att vara en av Sveriges bästa arbetsplatser och lägger stor vikt vid medarbetarnas utveckling och engagemang. Medarbetarenkäten Great Place To Work (GPTW) genomfördes juni till augusti med högt resultat på Trust Index med 77%, vilket är det näst bästa resultatet de senaste 10 åren. Under året har insatser genomförts för att höja svarsfrekvensen (2025: 47% jmf 2024:43%).

Got Events ambition är att vara en attraktiv arbetsplats med engagerade medarbetare som känner delaktighet och stimulans. Bolaget agerar utifrån ett inkluderande förhållningssätt där utgångspunkten är Göteborgs stads förhållningssätt och bolagets ledord. 2025 års medarbetarenkät visar ett Hållbart Medarbetarengagemang (HME), på 75. Föregående år uppgick till HME 76. Under året tilldelades Got Event en utmärkelse - Excellent jämställd arbetsgivare – för jämställdhetsarbetet, grundat på JÄMIX jämställdhetsindex, i kategorin kartläggning av jämställda arbetsvillkor framtaget av Nyckeltalsinstitutet.

Göteborg & Co verkar för att ha ett arbetsmiljöarbete med systematik och helhetssyn. Detta sker genom aktiva åtgärder såväl i ledningsgrupp som på APT. Arbetsmiljökommittén och fackliga organisationer har en central roll i framtagandet av de aktiva åtgärderna. Arbetet med att förbättra rutiner och utbildning inom arbetsmiljö för genomförandet av evenemang fortsätter. Fysiska skyddsronder sker alltid i samband med genomförandet av evenemang i syfte att förebygga tillbud och olycksfall. Bolaget har under året följt upp sitt arbete med

Chefoskopet och värnar om ett närvarande chefskap med rimligt antal medarbetare.

Medarbetarundersökningen 2025 visar att Göteborgs Stadsteater AB fortsätter att erbjuda en god arbetsmiljö med starkt engagemang och stabila arbetsvillkor. Hållbart medarbetarengagemang (HME) ligger kvar på en hög nivå med ett totalindex på 79, och särskilt delindex Ledarskap når 84, vilket är en fortsatt styrka i organisationen. Samtidigt finns utvecklingsområden som är viktiga för att ytterligare stärka arbetsmiljön. Organisatorisk tillit och Ledningsgruppen är fortsatt låga områden där medarbetarna efterfrågar tydligare återkoppling, bättre informationsflöde och mer konsekvent uppföljning av mål. Även siffror rörande Arbetsbelastning och återhämtning visar att trycket i perioder är högt och att återhämtningen inte alltid är tillräcklig.

7.35 Göteborgs Stadsteater AB

Medarbetarundersökningen 2025 visar att Göteborgs Stadsteater AB fortsätter att erbjuda en god arbetsmiljö med starkt engagemang och stabila arbetsvillkor. Hållbart medarbetarengagemang (HME) ligger kvar på en hög nivå med ett totalindex på 79, och särskilt delindex Ledarskap når 84, vilket är en fortsatt styrka i organisationen.

Samtidigt finns utvecklingsområden som är viktiga för att ytterligare stärka arbetsmiljön. Organisatorisk tillit och Ledningsgruppen är fortsatt låga områden där medarbetarna efterfrågar tydligare återkoppling, bättre informationsflöde och mer konsekvent uppföljning av mål. Även siffror rörande Arbetsbelastning och återhämtning visar att trycket i perioder är högt och att återhämtningen inte alltid är tillräcklig.

När det gäller trygghetsfrågor visar årets resultat en positiv utveckling då siffrorna gällande kränkande särbehandling samt hot och våld har minskat ytterligare.

Sammanfattningsvis visar resultaten att Göteborgs Stadsteater AB har en i grunden stark arbetsmiljö med engagerade medarbetare och ett stabilt närledarskap.

För att ytterligare utvecklas inom arbetsmiljöområdet behöver bolaget nu prioritera bland annat utveckling av organisatorisk tillit. De kommande handlingsplanerna inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljöromden, som fastställs i januari, kommer mer i detalj och utifrån varje arbetsplats specifika behov att utgöra den samlade bedömningen av vilka områden som ska prioriteras och vilka insatser som ska genomföras framåt för att säkerställa en god arbetsmiljö.

I övrigt pågår kontinuerligt och systematiskt arbetsmiljöarbete genom främjande, förebyggande och uppföljande insatser i respektive projekt, skyddsromden i linjeorganisationen. Utöver det arbetar bolaget med risk-tillbud- och olycksfallsrapportering och åtgärder kopplat till det. Årlig uppföljning sker tillsammans med våra fackliga parter och skyddsombud.

Göteborgs Stadsteater AB ska erbjuda en hållbar arbetsmiljö och vara en attraktiv arbetsgivare för att behålla befintliga medarbetare och attrahera ny kompetens. För varje enskild individ är det viktigt med en tydlighet i uppdraget, saknas befattningsbeskrivning ska det tas fram under året. Samtliga chefer ges möjlighet att stärka sitt ledarskap genom Chefoskopet som också syftar till att stärka ledarnas samsyn i vägen fram.

7.36 Liseberg AB

Liseberg strävar efter att vara en av Sveriges bästa arbetsplatser och vi lägger därför stor vikt vid att utveckla våra anställda och ta vara på deras engagemang. Liseberg mäter sedan flera år medarbetarnöjdhet och engagemang med hjälp av Great Place To Work (GPTW) – en medarbetarenkät som genomförs en gång om året och som mäter medarbetarnas uppfattning om bland annat ledarskap, stolthet och kamratskap.

Årets mätning genomfördes juni till augusti och resultatet visade att vårt Trust Index, som enkelt beskrivet är det samlade resultatet från mätningen, landar på 77 procent vilket är ett mycket högt resultat, och det näst bästa resultatet de senaste 10 åren. På grund av många säsongsanställningar, finns det fortsatt utmaningar med svarsfrekvensen, som i år hamnade på 47 %. Vi har under 2025 genomfört ett antal åtgärder för att höja frekvensen, då den var låg även förra året (43 %). Åtgärderna har bland annat bestått i att ha kampanjer på vårt intranät, delat ut material till alla arbetsledare och påmint chefer om att förbereda sina medarbetare på undersökningen.

7.37 Got Event AB

Målet är inarbetat i bolagets verksamhetsplan och kopplar an till målområde *Attraktiv arbetsplats* (medarbetare som känner delaktighet och stimulans). Vår ambition är att vara en attraktiv arbetsplats med engagerade medarbetare som känner delaktighet och stimulans. Vi agerar utifrån ett inkluderande förhållningssätt där utgångspunkten är Göteborgs stads förhållningssätt och bolagets ledord, Glädje, Omtanke, Tillsammans och Kreativitet. Kompetensförsörjning är en aktuell fråga utifrån pensionsavgångar och nya kunskapsbehov. Löpande utbildningsinsatser genomförs inom bland annat inköp, säkerhet, miljö- och hållbarhet. Tillitsbaserad styrning ska prägla bolagets arbete där medarbetarnas erfarenheter tillvaratas, ett arbete som har pågått under 2025 och som kommer att fortgå under 2026. 2025 års medarbetarenkät visar ett Hållbart Medarbetarengagemang (HME), på 75. Föregående år uppgick till HME 76.

Under året tilldelades bolaget en utmärkelse - Excellent jämställd arbetsgivare – för jämställdhetsarbetet, grundat på JÄMIX jämställdhetsindex, i kategorin kartläggning av jämställda arbetsvillkor framtaget av Nyckeltalsinstitutet.

7.38 Göteborg & Co AB

Bolagets arbetsmiljöarbete utfår från systematik och helhetssyn. Detta sker genom aktiva åtgärder såväl i ledningsgrupp som på APT. Arbetsmiljökommitén och fackliga organisationer har en central roll i framtagandet av de aktiva åtgärderna. Under året har HR-avdelningen kontinuerligt påmint om och utbildat i de rutiner som finns via mail, personalhandbok, personalmöten. Utbildningsinsatser inom HLR har genomförts för all personal som en kompetenshöjande insats. Arbetet med att förbättra rutiner och utbildning inom arbetsmiljö för genomförandet av evenemang fortsätter. Fysiska skyddsronder sker alltid i samband med genomförandet av evenemang i syfte att förebygga tillbud och olycksfall. Bolaget har under året följt upp sitt arbete med Chefoskopet och värnar om ett närvarande

chefskap med rimligt antal medarbetare.

7.39 Göteborgs Hamn AB

Att ha ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete är en förutsättning för att få en bra arbetsmiljö i företaget.

Hur Arbetsmiljöarbetet ska gå till beskrivs i vår Arbetsmiljöhandbok som inkluderar alltifrån skyddsronder, arbetsmiljökommittéer, arbetsmiljöriskbedömningar och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivaren har alltid huvudansvaret för arbetsmiljön men alla anställda, inhyrda och entreprenörer måste vara delaktiga och aktivt bidra för att det ska bli riktigt bra för alla. Arbetsmiljöarbetet har även kopplingar till våra kunders och andra intressenters intressen. Som hamnens representanter är det viktigt att vi föregår med gott exempel.

Arbetsmiljö består lika mycket av den fysiska som den psykosociala miljön vi arbetar i och det är vi själva som gör den till vad den är.

Våra chefer har ansvaret för att det systematiska och dagliga arbetet pågår med aktiv medverkan av de som berörs.

Utöver löpande riskbedömningar ansvarar respektive avdelningschef för årliga riskavstämningar och en sammanställning av arbetsmiljöarbetet.

Övergripande har vi en stödfunktion, Work Environment, som står för den strategiska utvecklingen och övergripande uppföljning av verksamheten. Den psykosociala arbetsmiljön hanteras på motsvarande sätt av HR avdelningen. Utöver alla medarbetare har skyddsombuden uppgiften att bevaka att företaget uppfyller sina åtagande inom arbetsmiljöområdet.

Göteborgs Hamn arbetar på olika sätt för att bidra till goda arbetsvillkor. Det gäller inom områdena förmåner, kompetensutveckling, medarbetarhälsa och trivsel på jobbet.

Veckovis utförs en pulsmätning där medarbetarna besvarar ett antal frågor vars svar predicerar personalomsättning och sjukfrånvaro. Här har medarbetaren möjlighet att bedöma och kommentera sin arbetssituation.

Svaren följs upp av våra chefer månadsvis på APT. 4 gånger per år mäter vi HME (Hållbart Medarbetar Engagemang) som är vårt strategiska medarbetarmål. Vi följer upp det i ledning, kvartalsmöten med hela bolaget och redovisas i styrelsen.

7.40 Gryaab AB

Nuvarande arbete

Gryaab arbetar systematiskt med alla förekommande arbetsmiljöfrågor och följer lagstiftning, riktlinjer och rutiner. Gryaab genomför arbetsmiljöronder årligen vars resultat följs upp och åtgärdas löpande. Gryaab fångar upp arbetsmiljöfrågor genom APT och medarbetarsamtal samt genom medarbetarenkäten vilka sammantaget möjliggör ett proaktivt och systematiskt arbetsmiljöarbete. Bolaget har friskvårdstimme, friskvårdsbidrag, möjlighet till samtalsstöd och en idrottsförening som ordnar trivselhöjande aktiviteter. Tillbud, olyckor och

riskobservationer följs upp systematiskt via avvikelshanteringssystemet.

Gryaab accepterar inte att någon medarbetare blir utsatt för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier på arbetet. Diskrimineringslagen ställer också krav på att arbetsgivare ska vidta aktiva åtgärder för att motverka diskriminering. Åtgärderna som görs är till för att ändra på strukturer som kan leda till diskriminering och en sämre inkludering. Gryaab arbetar aktivt med värdegrundsrelaterade frågor som möjliggör ett gott arbetsklimat.

På Gryaab ska inga osakliga löneskillnader finnas mellan kvinnor och män. 2025 hade bolaget, precis som tidigare år, jämställda löner på både medarbetar- och chefsnivå. Det visar den lönekartläggning som genomförs varje år i samband med löneöversynen.

Gryaab tillämpar arbetstidsmodellen 80/90/100 som för bolaget innebär att medarbetare som fyller 63 år har möjlighet att arbeta 80%, få 90% i lön och 100% avsättning till tjänstepensionen. Syftet är att bidra till ett långsiktigt hållbart arbetsliv och bättre hälsa genom att ge medarbetare en mjukare övergång till pension samt bidra till en ökad kompetensöverföring mellan mer erfarna medarbetare och mindre erfarna medarbetare.

Utveckling av målområde

Gryaab arbetsmiljö och arbetsvillkor är goda och det saknas behov av större förändringar. Under året har ett antal omstruktureringar dock påverkat upplevelsen av arbetsmiljön på bolaget. Gryaab har därför sett skäl att ta fram en strategisk arbetsmiljöplan. Arbetet med den har påbörjats och kommer att fortgå 2026.

Gryaab kommer även att fortsätta sitt nuvarande arbete på området och se över uppföljningen av genomförda riskbedömningar samt fortsätta arbeta med åtgärder kopplad till medarbetarenkäten för än högre kvalitet i måluppfyllelsen.

7.41 Renova AB

Renova arbetar aktivt med arbetsmiljöfrågor i syfte att minska risken för ohälsa och olyckor. Målet är att minska mängden olyckor i verksamheten med 75% från 2023 (120 olyckor med och utan frånvaro per miljon arbetade timmar) till 30 olyckor per miljon arbetade timmar (2027) Utfallet för 2025 var 90 olyckor per miljon arbetade timmar, en liten ökning jämfört med föregående år. En grundlig analys av utfallet kommer att göras inom ramen för arbetsmiljökommitténs arbete.

Satsningen som görs inom arbetsmiljöområdet innebär, förutom vårt vanliga systematiska arbetsmiljöarbete, en satsning på Renovas säkerhetskultur och ett naturligt säkerhetsbeteende. I det ingår intern revision av vår arbetsmiljöintroduktion, efterlevnad av rutiner såsom ensamarbete och riskbedömning samt en kampanj som har namnet *Vi jobbar säkert*. Inom ramen för det arbetet har vi bland annat tagit fram ett APT-material som genomförs i samtliga grupper inom produktionen. Vi har samtidigt genomfört en undersökning (s k nollmätning) kring hur säkerhetsarbetet upplevs i grupperna. Undersökningen som genomförts som en enkät kommer att följas upp årligen under 2026 och 2027 för att kunna följa effekten av vårt arbete. Vi har också genomfört en satsning under namnet *Snacka om brott* med målet att öka kunskapen och därmed benägenheten att polisanmäla när man blir utsatt för brott inom ramen för sin yrkesroll.

Vi ser ledarskapet som en viktig förutsättning att lyckas. Alla nya chefer genomgår därför samma program som befintliga chefer för en inkluderande och trygg arbetsplats. Inom ramen för vårt likabehandlingsarbete har vi under året neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) och psykisk ohälsa som

fokusområde. Syftet är att fortsätta utveckla vårt arbete med att vara en arbetsplats för alla genom att öka kunskapen och skapa en förståelse för olikheter och olika förutsättningar i arbetet. Samtliga chefer och gruppleddare har genomgått utbildning inom området NPF. Föreläsningar kopplat till NPF och psykisk ohälsa har också erbjudits samtliga medarbetare under året. Arbetet kopplat till psykisk ohälsa fortsätter under 2026. Vi har ännu inte hunnit se några mätbara effekter av arbetet. Vår förhoppning är att kunna se mätbara effekter i nästa års medarbetarenkät.

7.42 GREFAB

Grefab arbetar för att så många som möjligt ska kunna förverkliga drömmen om ett upplevelserikt båtliv

Grefab har kunnig, trevlig och serviceinriktad personal

1. Grefab har ett välutvecklat arbetsmiljöarbete där information från ronder, tillbud och övriga situationer hanteras tillsammans med personalen.
2. Den tillit som lämnas till medarbetare i planering, utförande och uppföljning bidrar till en situation av upplevt goda arbetsvillkor där personalen väljer att stanna länge inom bolaget.

7.43 Försäkrings AB Göta Lejon

Bolaget ska vara en modern arbetsgivare som attraherar och behåller rätt kompetens. Bolaget måste arbeta aktivt både på kort och lång sikt för att Göta Lejon ska vara en attraktiv arbetsgivare, för att behålla personal och för att kunna rekrytera. Denna fråga adresseras genom flera aktiviteter i bolaget, till exempel bolagsdagar, APT för alla medarbetare och täta avstämningssamtal samt bedöms kvartalsvis i separata KPI:er.

Bolaget arbetar kontinuerligt med systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och använder en Stratsys-modul för att strukturera arbetet.

Bolaget gör förutom medarbetarenkäten även puls-enkäter för att fånga upp synpunkter på arbetsmiljön från medarbetarna. Resultaten har överlag varit bra under året men bolaget kommer att arbeta med några utvecklingsområden 2026.

Varje medarbetare har en personlig utvecklingsplan.

7.44 Göteborgs Stads Leasing AB

Göteborgs Stad eftersträvar en god arbetsmiljö och bra arbetsvillkor. Det är en strategisk viktig fråga för staden som attraktiv arbetsgivare eftersom det skapar förutsättningar för den framtida kompetensförsörjningen och ett hållbart arbetsliv. Det är även ett viktigt konkurrensmedel och en effektivitetsfråga för att kunna möta förväntningarna på vad vi ska leverera i våra uppdrag. För att rekrytera och behålla personal ska GSL erbjuda en hälsofrämjande arbetsplats. Det bidrar även till att minska både korta och långa sjukskrivningar. Anställda ska ha goda arbetsvillkor, bra arbetsmiljö och trygga tillsvidareanställningar. Medarbetarna ska erbjudas en god arbetsmiljö och hållbara arbetsvillkor.

7.45 Boplats Göteborg AB

Bolaget har som policy att alltid delta i stadens medarbetarenkäter och aktivt arbeta med resultatet. Boplats har infört korta temperaturmätningar som skickas till all personal varannan vecka, med syfte att ständigt arbeta med och följa upp aktuella frågor kopplat till arbetsmiljö.

Boplats har genomfört skydds rond för fysisk arbetsmiljö, samt en enkät om organisatorisk och social arbetsmiljö. Syftet med dessa aktiviteter är att identifiera och bedöma både fysiska och organisatoriska risker i arbetsmiljön, samt att föreslå åtgärder och fördela ansvar för att säkerställa en trygg, hälsosam och funktionell arbetsplats. Riskbedömningen har kategoriserats som låg.

7.46 Higab

Higab inkluderar detta målarbete inom bolagets fokusområde Medarbetare. Inom detta område genomförs initiativ för att stötta ett tillitsbaserat ledarskap och uppmuntra till personligt engagemang.

Bolagets praxis är att erbjuda tillsvidareanställningar på heltid med möjlighet till frivillig deltid, med ett fåtal undantagsfall. Det finns ett väletablerat och omfattande årshjul för arbetsmiljöarbetet. I övrigt följer bolaget stadens riktlinjer samt genomför fackliga förhandlingar.

Vd har tillsammans med företagets ledarforum arbetat fram en ledarfilosofi som håller på att implementeras samt genomfört ledarutveckling kopplat till verktyget Chefoskopet.

Higab kan konstatera att arbetet med ledarskap och organisationskultur ger resultat. Vid den stadengemensamma mätningen av organisationskultur hos chefer, hade bolagets chefer ett väsentligt högre index än snittet i staden.

Bolaget använder stadens årliga HME-undersökning under hösten, där senaste undersökningen gav ett högt utfall som överträffade målet. Utöver detta gör bolaget ytterligare arbetsmiljörelaterade mätningar under året.

7.47 Göteborgs Stads Parkering

Bolaget arbetar ständigt för att förbättra arbetsmiljön för de anställda. Under våren har vi utvecklat vårt kontor för att underlätta olika mötesformer och främja samarbete. Det pågår också arbete med att utveckla den digitala arbetsplatsen.

Därutöver har bolagets friskvårdsgrupp initierat en rad olika aktiviteter vilket bidrar till förbättrad hälsa, arbetsmiljö och arbetsvillkor.

Under kvartal 4 genomfördes den årliga arbetsmiljöutbildningen för alla medarbetare och chefer.

Därutöver genomförde bolaget en HLR-utbildning för alla anställda under kvartal 3 och 4.

7.48 Älvstranden Utveckling

Stort kulturarbete pågår och arbetsmiljön är i fokus. Arbetet fortsätter 2026.

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2026-01-12

Ärendenummer SMF-2026-00010

Handläggare

Christina Christensen

Telefon: 031-365 59 97

E-post: christina.christensen@stadsmiljo.goteborg.se

Keillers Park Årsrapport 2025

Förslag till beslut

1. Styrelsen för Keillers Park godkänner förvaltningens förslag till årsrapport 2025, och översänder årsrapporten till kommunstyrelsen.
2. Beslutet justeras omedelbart.

Sammanfattning

Styrelsens uppgift är att förvalta och främja en ändamålsenlig användning av Keillers Park. Ett planerat utvecklingsarbete bedrivs för att göra parken mer attraktiv vilket inkluderar att hålla parken ren och snygg.

Keillers Park ingår i stadsmiljönämndens verksamhetsområde men har enligt stadgar en särskild styrelse utsedd av kommunfullmäktige vilken består av de tre ledamöterna från stadsmiljönämndens presidium.

Ekonomiskt resultat

| Resultaträkning (Tkr) | Utfall Jan - Dec 2025 | Utfall Jan - Dec 2024 | Utfall Jan - Dec 2023 |
|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| - Verksamhetens nettokostnader | 1 178 | 1 178 | 897 |

Nettokostnaden för Keillers park uppgår per sista december 2025 med till 1 178 tkr. Kostnaderna ligger i nivå med föregående år.

Kostnader hanteras inom nämndens totala budgetram och Keillers park har inget eget kapital.

Väsentliga händelser och underhållsarbeten

Rambergsvägen

Extra lövsopning, vinterväghållning och spolning av brunnar utmed Rambergsvägen ha fortsatt under 2025 efter att vägen byggdes om och anpassades till gång- och cykeltrafik istället för biltrafik 2022.

Panoramavägen

Muren längs Panoramavägen är trasig på flera ställen. Detta är ännu inte åtgärdat, men av säkerhetsskäl är platserna avspärrade med varningsband.

Dammen

Det har varit fortsatt problem med guldfiskar i dammen. Risken med dessa är att de minskar salamanderbeståndet genom predation på ägg och yngel. I samråd med biolog tömdes dammen på vatten inför vintern för att motverka, och förhoppningsvis helt bli av med, guldfiskarna.

Klotter

Saneringsarbetet är fortsatt viktigt för att parken ska upplevas omhändertagen.

Underhåll och upprustning

Det har fortsatt varit problem med trappträcken som lossnar från sin fästpunkt i trapporna. Problemen gäller den nya gångvägen mellan lekplatsen och Panoramavägen, i trappan närmast lekplatsen. Arbetsmarknadslaget har själva gjutit om fästena.

Evenemang

Inga större evenemang under 2025.

Skötsel

Initiativ för effektivt användande av befintliga resurser och främjande av biologisk mångfald har präglat skötseln under 2025.

Träd som har fällt i andra områden där stammen inte kan ligga kvar på sin ursprungliga plats har körts till Keillers park. I första hand är tanken att de ska användas för att med små insatser utveckla upplevelsevärdena i parken, t ex genom balansstockar eller hoppstubbar i hundrastgården, utsågade bänkar mm. Om de inte går att använda till något särskilt sparas de i stället som död ved i en biodepå i närheten av dammen, för att förstärka salamanderns övervintringsmöjligheter.

Inom skötseln har fokus också legat på att utveckla vegetationen genom selektiv röjning. Hela arbetsmarknadslaget har gått en internutbildning i selektiv röjning där de har fått lära sig hur man kan genomföra röjningar för att både öka trygghetskänslan och samtidigt utveckla den biologiska mångfalden. Detta har resulterat i att en hassellund har röjts fram i ett av skogspartierna.

Utmed Panoramavägen har det också anlagts en mindre äng på ca 200 kvm.

Tyvärr har personalen under året sett ökande problem med parkslide på flera platser i parken. Ingen åtgärd görs i nuläget mot detta.

Personal/medarbetare

Keillers Park har ingen egenanställd personal. Ett arbetsmarknadslag är stationerat i parken.

Samverkan

Ingen samverkan är aktuell i ärendet.

Beskrivning av ärendet

Stadsmiljöförvaltningen ansvarar för Keillers Park på Hisingen. Parken överläts som en gåva av James Keiller till Göteborgs Stad den 28 november 1906. Parken har en egen stiftelse och en styrelse som möts en gång om året för att besluta årsrapporten från föregående år.

Amela Begovic Ankar

Avdelningschef ekonomi

Anders Ramsby

Förvaltningsdirektör