

Yttrande
Ärende 12
2026-06-03

Moderaterna, Demokraterna, Liberalerna,
Kristdemokraterna

Yttrande gällande Delårsrapport per mars 2026

Yttrandet

Vi kan konstatera att delårsrapporten visar att flera nämnder prognostiserar betydande underskott, att skatteintäkterna utvecklas svagare än budgeterat, att exploateringsnetto försämras och att kostnadsutvecklingen fortsatt är hög. Därtill konstaterar stadsledningskontoret att den höga investeringstakten leder till ökade kapitalkostnader och att kommunen på sikt kommer att behöva göra prioriteringar mellan olika verksamheter för att upprätthålla god ekonomisk hushållning.

Detta är inte en tillfällig avvikelse utan en utveckling som har varit synlig under hela mandatperioden. Göteborgs kommunkoncerns nettolåneskuld har ökat kraftigt samtidigt som investeringsnivåerna fortsatt ligga på historiskt höga nivåer. Stadsrevisionen har återkommande varnat för att investeringsvolymerna inte ryms inom målen för god ekonomisk hushållning och stadsledningskontoret pekar nu på samma strukturella problem. Stadsledningskontoret för även fram att det finns strukturella utmaningar för att kunna uppnå det finansiella målet om balans i exploateringsekonomin, och understryker behovet av hårdare prioriteringar och att minska riskbenägenheten.

Det är anmärkningsvärt att de styrande partierna fortsätter att presentera nya ambitioner och kostnadsdrivande satsningar samtidigt som de ekonomiska förutsättningarna försämras. Delårsrapporten visar tydligt att kostnaderna ökar snabbare än intäkterna och att framtida kapitalkostnader kommer att ta en allt större del av kommunens resurser i anspråk. Varje krona som går till räntor och avskrivningar är en krona som inte kan användas till skola, äldreomsorg eller trygghetsarbete.

Moderaterna, Demokraterna, Liberalerna och Kristdemokraterna menar att delårsrapporten visar konsekvenserna av flera års bristande ekonomiska prioriteringar och utgör ännu ett kvitto på att den nuvarande politiska inriktningen inte är långsiktigt hållbar. När skulderna växer, kapitalkostnaderna ökar och underskotten återkommer räcker det inte att fortsätta lova mer inom områden som inte hör till det kommunala kärnuppdraget.

Göteborg behöver en tydligare ekonomisk kursändring. Investeringar måste prioriteras hårdare, verksamheter måste effektiviseras och fokus flyttas från symbolpolitik och kostnadsdrivande projekt till stadens kärnuppdrag – förskola, skola, äldreomsorg och trygghet. Att fortsätta bygga upp en allt större skuldbörda samtidigt som det ekonomiska handlingsutrymmet minskar riskerar att lämna framtida göteborgare med notan.

De styrande partierna behöver därför redovisa hur de avser att bryta den växande skuldsättningen, de ökande kapitalkostnaderna och de återkommande underskotten utan att kvaliteten i välfärden försämras eller skattehöjningar blir

nästa steg. Göteborg behöver ett ekonomiskt ledarskap som skapar ordning i ekonomin, värnar skattebetalarnas pengar, prioriterar välfärden och säkerställer att framtidens göteborgare inte får betala priset för dagens politiska kortsiktighet.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2026-05-04

Ärendenummer SLK-2026-00352

Handläggare

Anna Jandersson

Telefon: 031-368 03 15

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

Delårsrapport per mars 2026

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

Delårsrapport per mars 2026 godkänns.

Sammanfattning

Delårsrapport per mars 2026 överlämnas av kommunstyrelsen till kommunfullmäktige.

Rapporten har fokus på ekonomi, väsentlig styrinformation, arbetsmiljö samt övrig relevant uppföljning. Rapportens innehåll syftar till att tillgodose kommunstyrelsens uppsiktsplikt, presentera det ekonomiska läget inom kommunkoncernen samt ge en bild av stadens väsentliga personalförhållanden och det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Bedömning ur ekonomisk, ekologisk och social dimension

Dimensionerna finns belysta i delårsrapporten där det är relevant.

Bilagor som ingår i beslutsunderlaget

Delårsrapport per mars 2026 inklusive bilagor

Beskrivning av ärendet

Enligt den fastställda uppföljningsprocessen för 2026 och som ett led i uppsiktsplikten lämnas delårsrapport per mars 2026 till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. För att få en så aktuell rapport som möjligt skickas rapporten ut nära inpå kommunstyrelsens sammanträde den 20 maj 2026 i enlighet med beslutad tidplan.

Delårsrapporten produceras av stadsledningskontoret för kommunstyrelsen. Rapporten syftar till att både tillgodose kommunstyrelsens uppsiktsplikt och att ge en aktuell bild av den övergripande utvecklingen av ekonomi och HR. Rapporten innehåller väsentlig styrinformation samt rapporterade avvikelser från nämnder och styrelser.

Rapporten inleds i kapitel 2 med en bild av väsentliga personalförhållanden. Därefter följer kapitel 3 med viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning. I kapitel 4 återfinns driftredovisningen. Det följs av kapitel 5 med investeringsredovisningen. I kapitel 6 ligger övrig uppföljning med bland annat väsentlig styrinformation, Lex Maria och Lex Sarah samt uppföljning av administration och digitalisering.

Koncernens resultat per mars 2026 uppgår till 388 mnkr. Utfallet innebär en positiv avvikelse med cirka 200 mnkr mot periodens budget. För helåret bedöms koncernens resultat uppgå till cirka 1 000 mnkr. Prognosen ligger drygt 350 mnkr under det budgeterade resultatet för året. Framför allt är det kommunen som prognostiserar ett svagare resultat än budgeterat. Den negativa avvikelsen i kommunen förklaras främst av betydligt lägre reavinster i förhållande till vad som inarbetats i budget.

Kriget i Mellanöstern medför tydligt negativa effekter för världsekonomin. Sveriges kommuner och regioner räknar i sin senaste prognos med att den förutsedda konjunkturuppgången skjuts fram något i tid. För Göteborg Stad innebär den uppdaterade bedömningen att skatteintäkterna avviker negativt mot årets budget med cirka 130 mnkr. Samtidigt innebär nämndernas prognoser en nettokostnadsutveckling som är hög sett i ett historiskt perspektiv.

På längre sikt innebär investeringstakten att en allt större del av kostnadsmassan utgörs av kapitalkostnader vilket för kommunen innebär behov av prioriteringar mellan olika delar av verksamheterna för att långsiktigt kunna bibehålla en god ekonomisk hushållning. Den försämrade prognosen för exploateringsnettot förstärker samtidigt bilden av att det finns strukturella utmaningar för att uppnå det finansiella målet om balans i exploateringsekonomin.

Magnus Andersson

Ekonomidirektör

Eva Hessman

Stadsdirektör

Delårsrapport mars 2026

Göteborgs Stad

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	4
2 Väsentliga personalförhållanden.....	5
2.1 Personalvolym och personalstruktur.....	5
2.1.1 Stadsledningskontorets bedömning	6
2.2 Arbetsmiljö.....	7
2.2.1 Stadsledningskontorets bedömning	8
3 Viktiga förhållande för resultat och ekonomisk ställning	10
3.1 Ekonomisk analys kommunala koncernen.....	10
3.2 Ekonomisk analys kommunen.....	12
3.3 Stadsledningskontorets bedömning.....	15
4 Driftredovisning	17
4.1 Nämnder	17
4.1.1 Nämndernas resultat mars.....	18
4.1.2 Nämndernas prognos helår.....	20
4.1.3 Stadsledningskontorets bedömning	21
4.2 Styrelser.....	22
4.2.1 Bolagens resultat mars	23
4.2.2 Bolagens prognos helår	26
4.2.3 Stadsledningskontorets bedömning	29
4.3 Kommunalförbund	29
4.3.1 Kommunalförbundens resultat mars	29
5 Investeringsredovisning	31
5.1 Nämnder	31
5.1.1 Nämndernas utfall och prognos	33
5.1.2 Stadsledningskontorets bedömning	34
5.2 Styrelser.....	35
5.2.1 Bolagens resultat och prognos.....	35
5.2.2 Stadsledningskontorets bedömning	37
6 Övrig uppföljning.....	39
6.1 Väsentliga avvikelser.....	39
6.2 Uppsiktsfrågor	43
6.3 Ej verkställda SoL/LSS-beslut	44
6.4 Anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah.....	46
6.5 Övrig väsentlig styrinformation styrelser	47
6.6 Övrig väsentlig styrinformation nämnder	50

6.7 Administration och digitalisering	56
6.7.1 Genomförda åtgärder	57
6.7.2 Effekter av genomförda åtgärder.....	58
6.7.3 Planerade åtgärder och förväntade effekter	58
6.7.4 Stadsledningskontorets bedömning	58
6.7.5 Återredovisning av uppdrag genomlysning av verksamheter för att identifiera administrativa arbetsuppgifter	59

BILAGA: Övrig väsentlig styrinformation nämnder och styrelser

BILAGA: Kommuncentrala poster

BILAGA: Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

1 Inledning

Göteborgs stads delårsrapport mars produceras av stadsledningskontoret till kommunstyrelsen/kommunfullmäktige. Delårsrapporten innehåller väsentlig styrinformation inom olika områden med fokus på ekonomi, HR, väsentliga avvikelser från grunduppgifterna som identifierats i stadens verksamheter samt övrig väsentlig styrinformation.

Rapporten inleds i kapitel 2 som ger en översiktlig bild över väsentliga personalförhållanden. I kapitel 3 återfinns viktiga förhållande för resultat och ekonomisk ställning vilket följs av kapitel 4 som innehåller driftsredovisningen och kapitel 5 som innehåller investeringsredovisningen. Delår mars rundas av med kapitel 6, som innehåller övrig uppföljning så som bland annat avvikelser från nämnder och styrelser, uppföljning av minskad administration samt ej verkställda beslut, Lex Maria och Lex Sarah.

2 Väsentliga personalförhållanden

2.1 Personalvolym och personalstruktur

Personalvolym är ett mått på den arbetade tiden som ackumuleras under ett år och mäts i antal årsarbetare. I stadens nämnder har antalet årsarbetare ökat med 479, vilket motsvarar 4,6 procent jämfört med samma period förra året.

De största ökningarna finns inom äldre samt vård och- omsorgsnämnden, förskolenämnden och nämnden för funktionsstöd.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden har ökat med 11,8 procent jämfört med mars föregående år. En stor del av ökningen, 158 av 245 årsarbetare, beror på att Tre Stiftelser övergick från privat regi till kommunal regi vid årsskiftet. Nämnden skriver i delårsrapport mars att personalen totalt sett har ökat mer än planerat, vilket tillfälligt påverkar ekonomin negativt. Nämnden anger att 87 procent av personalökningen utgörs av tillsvidareanställda, vilket är ett resultat av ett medvetet arbete för att öka kontinuiteten och minska antalet timavlönade. Samtidigt har antalet timanställda fortsatt att öka.

Trots att antalet barn minskar så har personalvolymen inom förskolan ökat med drygt 5 procent. Det är främst yrkesgruppen förskollärare som har ökat, men även barnskötare. Förskolenämndens målsättning är en högre personaltäthet och att andelen förskollärare samt den totala andelen utbildad personal ska öka under året.

Ökningen hos nämnden för funktionsstöd uppgår till 4,7 procent. De största ökningarna finns inom yrkesgrupper som arbetar nära brukarna, särskilt stödbiträden. Även handläggare och chefer har blivit fler, vilket enligt nämnden beror på ökade krav på kvalitet, ny lagstiftning och att skapa bättre förutsättningar för chefer genom färre medarbetare.

Grundskolenämnden har haft en liten ökning, 1 procent, sedan mars föregående år. Det förklaras bland annat av att grundskolenämnden tagit över Språkcentrum från utbildningsnämnden. Därutöver har satsningar i kompletteringsbudgeten lett till ökad tid för undervisning vilket har balanserat upp minskat antal elever. Antalet tjänster inom stöd och service har däremot minskat.

Bland de stadsutvecklande nämnderna har stadsmiljönämnden ökat mest, drygt 7 procent. Ökningen avser främst handläggare och chefer. Nämnden förklarar ökningen med att de har många uppdrag inom planering, investering och infrastruktur i årets budget. Inom exploateringsnämnden pågår ett aktivt arbete med att ersätta konsulter med egna projektledare, vilket har lett till en ökning av personalvolymen med drygt 5,5 procent. Stadsbyggnadsnämnden har ökat med 5 procent vilket nämnden förklarar med minskad personalomsättning och utökade uppdrag.

Kommunstyrelsen, Intraservice och kulturnämnden lyfter utökade resurser för säkerhet, beredskap och civilförsvar som en direkt orsak till ökad personalvolym.

Socialnämnderna har sammantaget minskat personalvolymen. Det är socialnämnd Nordost som står för större delen av minskningen, 7,5 procent. Nämnden anger att rekryteringsstoppet som infördes 2025 på grund av det ekonomiska läget har dämpat personalvolymutvecklingen. Dessutom har några av nämndens verksamheter flyttats till socialnämnd Sydväst.

Flera nämnder räknar med att personalen kommer att öka under 2026. Totalt handlar det om cirka 900 fler årsarbetare för helåret, vilket motsvarar 1,3 procent

jämfört med 2025.

Trots ökningar under början av året uttrycker flera förvaltningar att det ekonomiska läget begränsar ytterligare utökningar och att rekryteringstakten förväntas avta. Grundskolenämnden planerar att minska med 123 årsarbetare. Den planerade minskningen beror på att antalet elever blir färre till hösten och skolorna behöver anpassas i förhållande till elevantalet.

Socialnämnd Nordost räknar med en fortsatt minskning baserat på första kvartalet. Utbildningsnämnden prognostiserar en minskad volym bland annat eftersom Språkcentrum har flyttats till grundskolenämnden.

Styrelserna har tillsammans ökat personalen med cirka 3 procent, jämfört med mars förra året. Liseberg har rapporterat den största ökningen av personalvolymen med 9 procent. Ökningen beror på att Kaninlandet som är en begränsad del av parken, har haft helgöppet under första kvartalet. Denna helgöppning kommer att fortsätta hela året. Under årets andra hälft kommer nyanställning av medarbetare ske till Oceania. Dessa båda händelser påverkar Lisebergs prognos av personalvolymen som beräknas öka med 126 årsarbetare eller 10,7 procent.

Göteborgs spårvägar AB räknar med en ökning på 1,2 procent. Bolaget har lyckats anställa förare som de tidigare har saknat. Därutöver kommer trafiken att utökas, bland annat med öppningen av Lindholmsallén.

Totalt sett prognostiserar styrelserna med en ökad personalvolym om 227 årsarbetare för helår 2026 eller 2,9 procent, jämfört med 2025. De prognosticerade ökningarna återfinns främst inom Liseberg och Göteborgs Spårvägar.

Framtidenkoncernen och Göteborg Energi har varit restriktiva med att anställa under en längre tid, men minskningen har inte slagit igenom ännu då de samtidigt har utökade uppdrag och investeringssatsningar.

2.1.1 Stadsledningskontorets bedömning

Förändringen i personalvolym jämfört med mars förra året beror till stor del på att nämnder och styrelser påbörjade nyanställningar efter första kvartalet 2025. En förbättrad ekonomi, bättre förutsättningar att rekrytera och ett ökat behov är de främsta orsakerna som anges.

Flertalet nämnder och styrelser baserar sina prognoser för helår 2026 på utfallet för det första kvartalet. De som prognostiserar personalminskningar anger i huvudsak anpassningar till givna ekonomiska ramar som förklaring. Dock saknas i flera fall konkreta åtgärder, vilket medför osäkerhet avseende den fortsatta utvecklingen av personalvolymen.

Trots personalvolymsökningar under årets tre första månader, uttrycker flera nämnder att det ekonomiska läget begränsar ytterligare utökningar och att rekryteringstakten förväntas avta.

Inom äldre samt vård- och omsorgsnämnden och nämnden för funktionsstöd sker en tydlig förskjutning från timanställda till tillsvidareanställda för att skapa stabilitet och bättre arbetsmiljö. Det ligger i linje med strategierna för att möta kompetensförsörjningsbehovet. Samtidigt har de ännu inte lyckats minska antalet timanställda i motsvarande grad, vilket bidrar till en redan ansträngd ekonomi med prognostiserade underskott.

Utifrån ovan beskrivna bedömer stadsledningskontoret att det finns stora osäkerheter i prognoserna och att det är viktigt att följa utvecklingen framöver.

2.2 Arbetsmiljö

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM)

Syftet med den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är att undersöka om det bedrivs enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter och om det fungerar. Om uppföljningen visar att det finns avvikelser ska förbättrande åtgärder genomföras.

Årets uppföljning visar att samtliga nämnder och styrelser har genomfört, eller i närtid är på gång att genomföra, uppföljning av SAM med undantag för ett fåtal mindre styrelser. Några redovisar ett fungerande arbete med SAM och hänvisar till etablerade och fungerande arbetssätt. Övriga redovisar någon eller några avvikelser där de även redovisar vilka förbättringsåtgärder som är genomförda eller är inplanerade. Som vid tidigare uppföljningar är kunskapshöjning för medarbetare och chefer återkommande likaså att olika rutiner behöver utvecklas och göras kända.

Uppföljning av de största arbetsmiljöriskerna

Nämnder och styrelser lyfter i olika omfattning fram arbetsmiljörisker inom den organisatoriska, sociala och fysiska arbetsmiljön. Vanligt förekommande i uppföljningen är:

- Hög arbetsbelastning och brist på återhämtning för såväl chefer som medarbetare
- Otydligheter kring mål, styrning, prioritering och roller
- Kränkningar och trakasserier
- Hot, våld och otillåten påverkan
- Lokalproblem (bland annat inomhusklimat, omflyttning mellan tillfälliga lokaler)
- Fall och halkrisker
- Hantering av maskiner, kemikalier, varma föremål

Några risker är gemensamma oavsett typ av verksamhet, exempelvis arbetsbelastning, kränkningar och hot/våld. Andra risker är starkt knutna till de arbetsuppgifter som utförs inom verksamheten.

Uppföljning av allvarliga händelser

Under 2025 fick stadsledningskontoret i uppdrag att följa upp allvarliga händelser: dödsfall på grund av arbetsolycka, allvarlig arbetsolycka samt allvarligt tillbud utan personskada.

För 2025 finns 354 allvarliga händelser registrerade fördelade på 168 allvarliga arbetsolyckor och 186 allvarliga tillbud utan personskada. Det finns inga registrerade dödsfall under året. De allvarliga händelserna utgörs främst av hot och våld samt olycksfall vid olika fysiska arbetsmoment. Samtliga händelser har omhändertagits inom respektive förvaltning och bolag och åtgärder är genomförda eller inplanerade för genomförande.

Uppföljning av aktiva åtgärder

Arbetet med aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete som syftar till att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Arbetet ska bedrivas systematiskt genom att arbetsgivaren undersöker, analyserar, åtgärdar och följer upp risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter på en övergripande och strukturell nivå. Arbetet ska göras inom fem områden: arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och

befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena arbete med föräldraskap.

Uppföljningen visar att undersökning av risker och hinder främst sker genom medarbetarundersökningar och lönekartläggningar, ibland kompletterat med personalstatistik. Ett fåtal verksamheter beskriver mer fördjupade arbetssätt, såsom dialoger eller workshops med medarbetare, chefer och fackliga parter. Samtidigt har 5 nämnder och 12 bolag inte uppgett hur de har undersökt risker, vilket försvårar bedömningen av arbetets grund.

Uppföljningen visar att många verksamheter i Göteborgs Stad genomför åtgärder eller aktiviteter inom ramen för arbetet med aktiva åtgärder. De åtgärder som genomförs är i stor utsträckning likartade mellan verksamheterna och innebär utbildningar till chefer och/eller medarbetare, dialoger på arbetsplatsträffar samt framtagande av rutiner. Innehållet i åtgärderna handlar ofta om att förebygga kränkande särbehandling och trakasserier och skapa arbetsplatser med psykologisk trygghet, men även kring föräldraskap och rekrytering. Vissa nämner även insatser för att höja kunskapen kring klimakteriet. Totalt har 19 nämnder och 13 bolag beskrivit genomförda åtgärder eller insatsområden.

Ingen av stadens nämnder och styrelser kan fullt ut redovisa en process där samtliga steg hänger ihop. Majoriteten av verksamheterna genomför delar av arbetet, men saknar tydlig koppling mellan identifierade risker, genomförda åtgärder och uppföljning av effekt. Ett mindre antal verksamheter uppfyller inte heller de formella kraven, då årlig uppföljning inte har genomförts. Två nämnder, inköps- och upphandlingsnämnden samt stadsbyggnadsnämnden, har exempelvis inte genomfört den årliga uppföljningen ännu utan planerar den senare under året. Inköps- och upphandlingsnämnden lämnade motsvarande svar även föregående år, vilket innebär att det saknas redovisning över tid.

En återkommande brist är att flera verksamheter enbart hänvisar till att arbetet ingår i ordinarie HR-processer utan att beskriva hur det genomförs i praktiken. Det framgår då inte vilka undersökningsmetoder som används, vilka risker som identifierats eller vilka åtgärder som har genomförts eller planeras.

Uppföljning av friskfaktorer

Det främjande arbetet med friskfaktorer utgår från vad som skapar hälsa i en organisation/verksamhet, till skillnad från arbetet med riskfaktorer som utgår från vad som orsakar ohälsa. När en arbetsplats har många friskfaktorer på plats är det en buffert för att verksamheten ska kunna nå sina mål.

Fler nämnder och styrelser än tidigare beskriver ett långsiktigt systematiskt arbetsmiljöarbete med en helhetssyn som inkluderar både frisk och riskfaktorer. Främjande arbetet med friskfaktorer har kommit olika långt i stadens verksamheter. Det främjande arbetets mest förekommande friskfaktorer, både i styrelser och nämnder, är samarbete, goda relationer och ett stödande, närvarande ledarskap. Fokus ligger på meningsfullhet i arbetet, delaktighet och dialog, struktur, inflytande och tydlighet i uppdrag, vilket bidrar till trivsel, stolthet och engagemang hos medarbetarna.

2.2.1 Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontorets bedömning av uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet, de största arbetsmiljöriskerna och allvarliga händelser tillsammans med bland annat resultat från Arbetsmiljöverkets inspektioner visar att det systematiska arbetsmiljöarbetet inom flera av stadens verksamheter behöver stärkas.

Uppföljningen av allvarliga händelser speglar de arbetsmiljörisker som nämnder

och styrelser har lyft fram och visar vikten av att det lokala arbetsmiljöarbetet fungerar. Det blir också tydligt att det finns ett behov av att stärka arbetsmiljöutbildningarna kring fysiska arbetsmiljörisker samt hot och våld-risker och arbetet med dessa, genom exempelvis riskbedömningar.

Utifrån uppföljningen konstaterar stadsledningskontoret att arbetet med aktiva åtgärder i stor utsträckning verkar bedrivas utan tillräcklig systematik. Arbetet som beskrivs präglas ofta av genomförda aktiviteter, men kopplingen till identifierade risker är inte helt tydlig och det finns begränsad uppföljning av effekter. Sammantaget tyder detta på att arbetet i många fall riskerar vara aktivitetsbaserat snarare än analys- och behovsstyrt. Utifrån nämnders och styrelser underlag bedömer stadsledningskontoret att arbetet med aktiva åtgärder behöver utvecklas så att undersökning, analys, åtgärd och uppföljning hänger ihop och leder till faktiska förbättringar. För att nå diskrimineringslagens intentioner behöver analysförmågan stärkas och det behöver finnas en starkare koppling mellan risker och åtgärder.

Stadsledningskontoret noterar att varken stadsbyggnadsnämnden eller inköp- och upphandlingsnämnden har genomfört uppföljning av aktiva åtgärder under året. Stadsledningskontoret bedömer att det är viktigt att nämnderna säkerställer att arbetet med aktiva åtgärder genomförs på ett adekvat sätt. Dels för att leva upp till lagkrav, dels för att skapa likvärdiga förutsättningar i arbetsmiljö och arbetsförhållanden för medarbetarna.

Uppföljningen av det främjande arbetet med friskfaktorer visar att mycket pågår inom området men att det ser olika ut inom verksamheterna. Det finns behov av ökad kunskap och kompetens för att kunna tillämpa ett främjande systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen i samklang med det förebyggande och efterhjälpande.

3 Viktiga förhållande för resultat och ekonomisk ställning

3.1 Ekonomisk analys kommunala koncernen

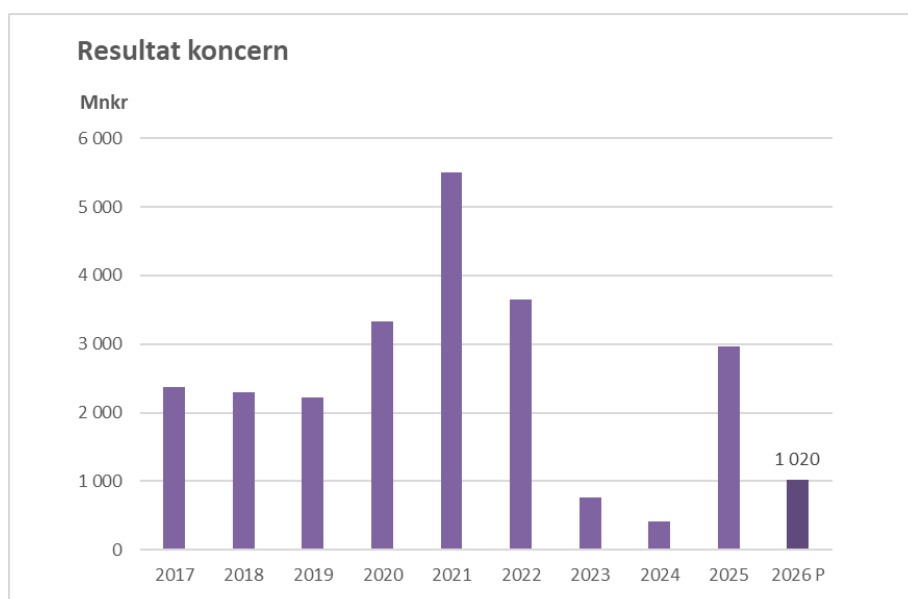
Belopp i mnkr	Utfall jan-mars	Budget jan-mars	Prognos helår	Budget helår	Utfall fg år
Kommunen	-31	-83	350	617	1 652
Bolagen	401	283	1 311	1 408	1 310
Koncernjusteringar	18	0	-641	-650	0
Koncernen totalt	388	200	1 020	1 375	2 962

Raden koncernjusteringar inkluderar utfall, budget och prognos för kommunalförbunden.

Resultat per mars samt prognos för koncern 2026

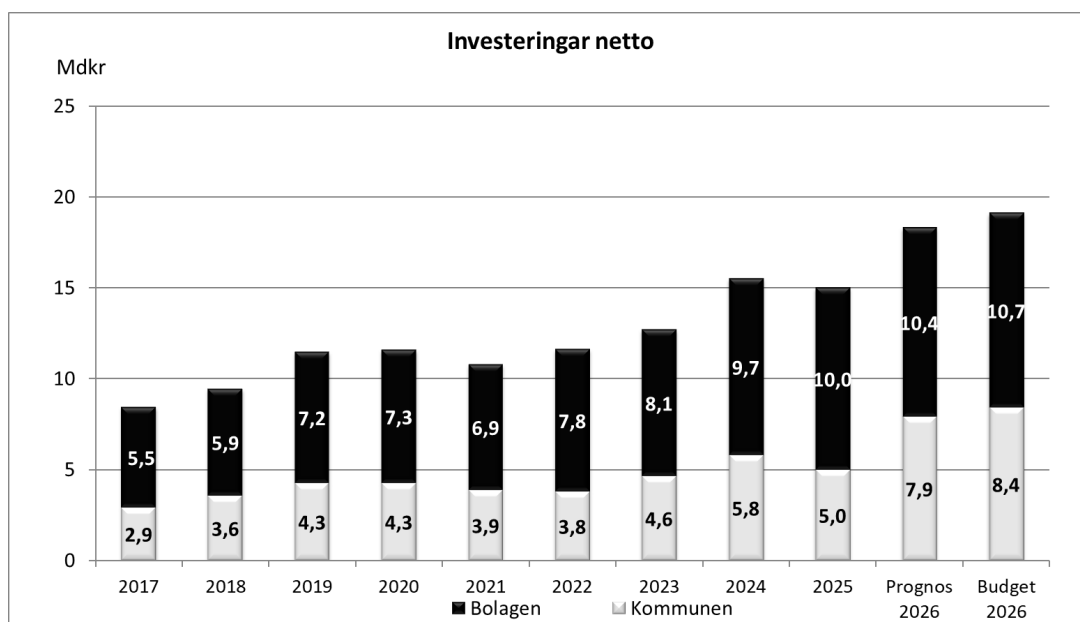
För koncernen som helhet uppgår resultatet per mars till 388 mnkr, vilket är något svagare än för motsvarande period föregående år då resultatet uppgick till 608 mnkr. Det svagare resultatet är framför allt en konsekvens av ett försämrat resultat i nämnderna. I förhållande till det budgeterade resultat för perioden innebär utfallet per mars en positiv avvikelse med cirka 190 mnkr.

För helåret bedöms koncernens resultat uppgå till cirka 1 020 mnkr. Bolagen redovisar samlat en prognos på drygt 1 300 mnkr vilket innebär en negativ avvikelse mot budget med cirka 100 mnkr. Kommunens helårsprognos uppgår till 350 mnkr att jämföra med det budgeterade resultatet på 617 mnkr. Den negativa avvikelsen i kommunen förklaras främst av betydligt lägre reavinster i förhållande till vad som inarbetats i budget. I kommunens prognostiserade resultat ingår utdelning från Stadshus AB om 650 mnkr som elimineras ur koncernens prognos. Sammantaget innebär den prognos som lämnas för koncernen ett resultat som ligger på väsentligt lägre nivåer än för 2025 där resultatförsämringen i sin helhet kan härledas till svagare resultat för kommunen.



Investeringar

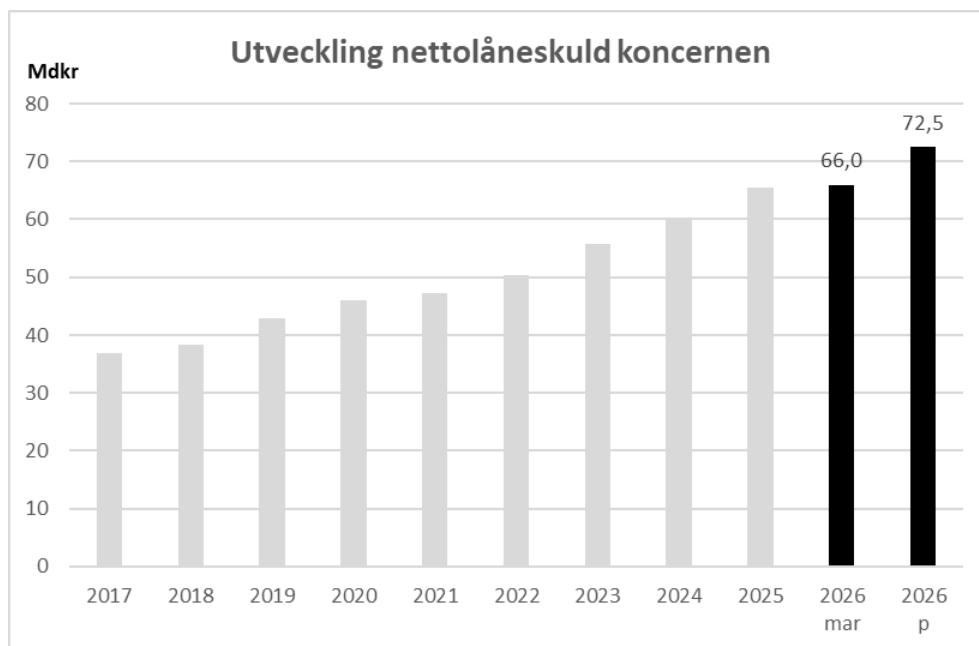
Stadens nettoinvesteringar för första kvartalet uppgår till 3,0 mdkr. Utfallet är i nivå med föregående års utfall för motsvarande period. Prognosen för helåret pekar mot ett utfall som är något under koncernens budgeterade nivåer för året. Samtidigt innebär prognosen en ökad investeringstakt från föregående år med i storleksordningen 3,3 mdkr. Ökningen beror framför allt på en allmän ökning inom nämndernas investeringar. Samtliga nämnder prognostiserar relativt betydande volymökningar i förhållande till föregående år. Av nämndernas totala prognostiserade investeringsvolym på 7,9 mdkr utgörs 3,2 mdkr av investeringar i verksamhetslokaler. Bolagens prognostiserade investeringsvolym är sammantaget i stort sett i linje med årets budget och föregående års utfall. Bolagens investeringar sker främst inom energi och bostäder samt i lokalverksamheten.



Skuldutveckling

I diagrammet nedan redovisas utvecklingen av koncernens totala nettolåneskuld sedan 2017. Skulden har under denna period ökat med 27 mdkr nästan 80 procent. Enligt prognos kommer kommunkoncernens totala nettolåneskuld att fortsätta växa med den ökade investeringstakt som prognostiseras för att vid utgången av 2026 uppgå till 72,5 mdkr. Det är en kraftig ökning med drygt 7 mdkr jämfört med utfallet på 65,4 mdkr per sista december 2025 där bolagen står för den absolut största delen, 4,5 mdkr, varav den högsta ökningen prognostiseras i kluster lokaler, bostäder och energi.

Under året fram till och med mars har låneskulden ökat med 0,6 mdkr och uppgår till 66 mdkr. Störst förändring kan ses hos bolagen där skuldökningen har gått upp med 0,4 mdkr medan kommunens nettolåneskuld har ökat med 0,2 mdkr. Det är framför allt hos Higab, Liseberg och Framtiden som skulden ökat mest under perioden. Stadshus, Göteborg Energis och Älvstrandens utestående låneskuld har däremot minskat.



Till och med mars 2026 uppgår de totala räntekostnaderna för den kommunala koncernen till drygt 502 mnkr vilket är en ökning med drygt 180 mnkr jämfört med samma period föregående år. Av dessa förklaras 160 mnkr av att staden numera tillämpar finansiell leasing fullt ut i enlighet med Rådet för kommunal redovisnings rekommendation R5 Leasing, resterande 20 mnkr är en följd av en ökad skuldvolym.

3.2 Ekonomisk analys kommunen

Belopp i mnkr	Utfall jan-mars	Budget jan-mars	Prognos helår	Budget helår	Utfall fg år
Nämnderna	-111	-213	-98	-13	767
Kommuncentrala poster	37	23	-787	-770	-99
Resultat före jämförelsestörande poster	-74	-190	-885	-783	668
Reavinster	19	107	235	750	352
Utdelning	-	-	650	650	0
Exploateringsbidrag	24	-	350	0	632
Resultat efter jämförelsestörande poster	-31	-83	350	617	1 652
Resultat enligt balanskrav före ianspråktagande av RUR	-50	-190	115	-133	1 300
Ianspråktagande av RUR	-	-	-	133	-

Resultat per mars samt prognos för kommunen 2026

Resultat före jämförelsestörande poster, så kallat strukturellt resultat, uppgår per mars till -74 mnkr. Reavinsterna uppgår för perioden till 19 mnkr. Utanför det strukturella resultatet redovisas också intäkter från exploateringsbidrag om 24

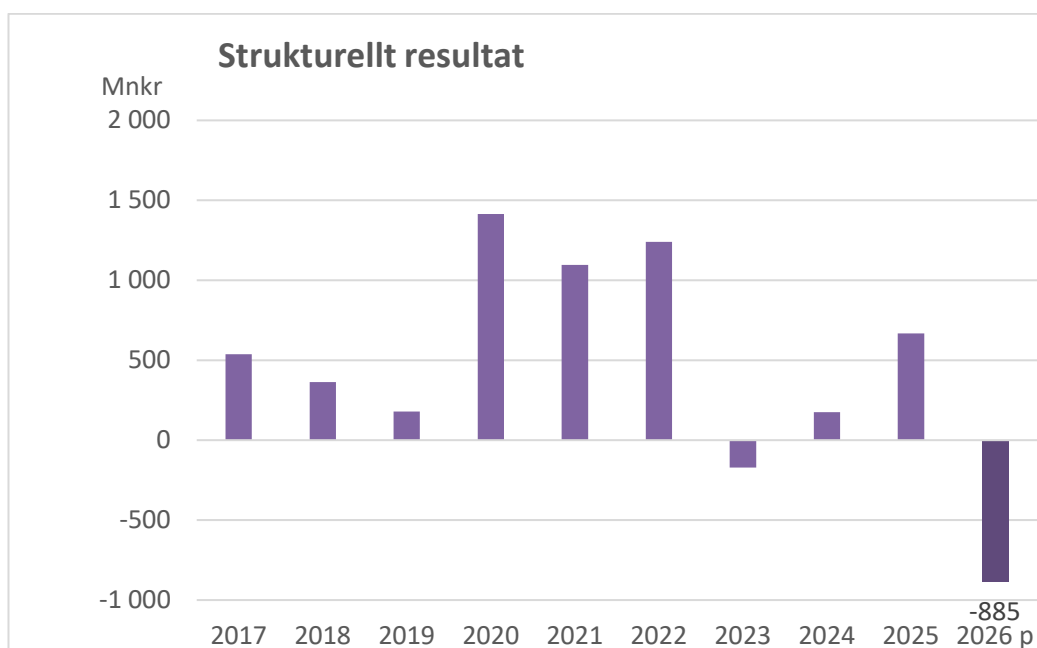
mnkr. Sammantaget ger det ett resultat efter jämförelsestörande poster på -31 mnkr för perioden.

I förhållande till periodens budget innebär resultatet per mars en positiv avvikelse med 116 mnkr. Avvikelsen är i första hand en konsekvens av att flera nämnder redovisar överskott i förhållande till periodens budget.

Prognosen för helåret uppgår till -885 mnkr före jämförelsestörande poster vilket är cirka 100 mnkr sämre än det budgeterade resultatet. Nämnderna rapporterar samlat en prognos på -98 mnkr. Kommuncentralt prognostiseras ett resultat på -787 mnkr vilket är i stort sett samma som det budgeterade resultatet. Skatteintäkterna avviker negativt med cirka 130 mnkr vilket vägs upp av bland annat överskott inom koncernbanken och avseende pensionskostnader.

Inkluderas jämförelsestörande poster uppgår prognosen för kommunen till 350 mnkr. Prognosen innebär en negativ avvikelse i förhållande till budget med cirka 250 mnkr. Den negativa avvikelsen förklaras främst av att reavinsterna är drygt 500 mnkr lägre än budgeterat. Detta bland annat som en konsekvens av att förväntade intäkter från markförsäljningar har förskjutits i tid till följd av svagt konjunkturläge och överklagade detaljplaner. Bland de jämförelsestörande posterna uppstår även en positiv avvikelse till följd av att exploateringsbidragen bedöms uppgå till 350 mnkr. Eftersom exploateringsbidragen är behäftade med stora osäkerheter har dessa inte budgeterats och utfallet utgör således i sin helhet en avvikelse mot budget. När reavinsterna exkluderas uppgår det så kallade balanskravsresultatet till 115 mnkr.

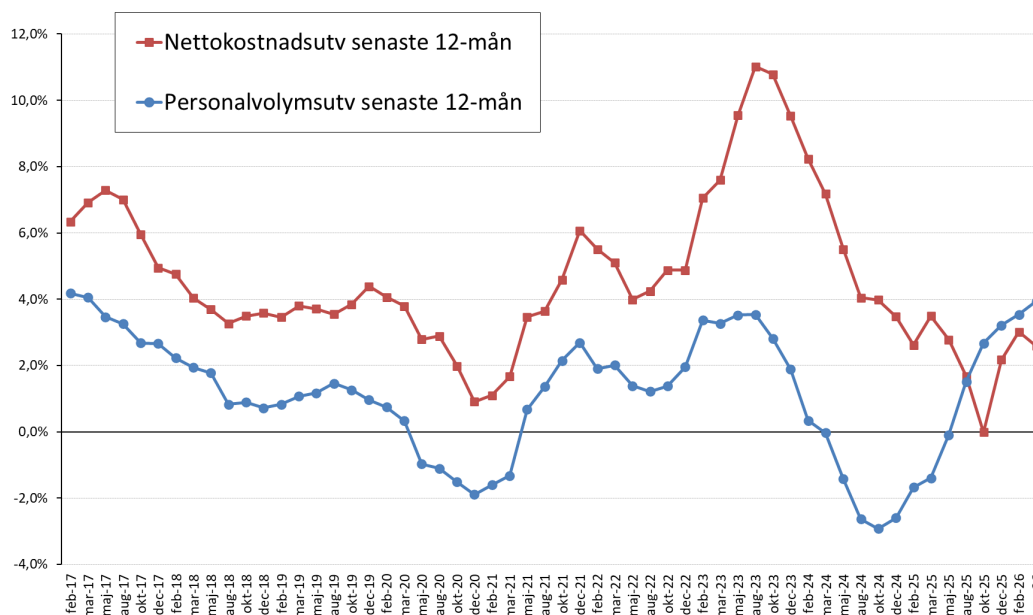
Även om det prognostiserade resultat i stort sett är i nivå med budget så innebär det ett resultat som ligger på en väsentligt lägre nivå än tidigare år. I förhållande till 2025 så innebär det en resultatförsämring på cirka 1,5 mdkr.



Nettokostnads- och personalvolymsutveckling

I bilden nedan framgår nettokostnads- samt personalvolymsutvecklingen mätt som rullande tolv månader. Det vill säga utvecklingen de senaste tolv månaderna i förhållande till föregående tolv månadersperiod. Under 2024 skedde en kraftig inbromsning av både nettokostnads- och personalvolymsutvecklingen.

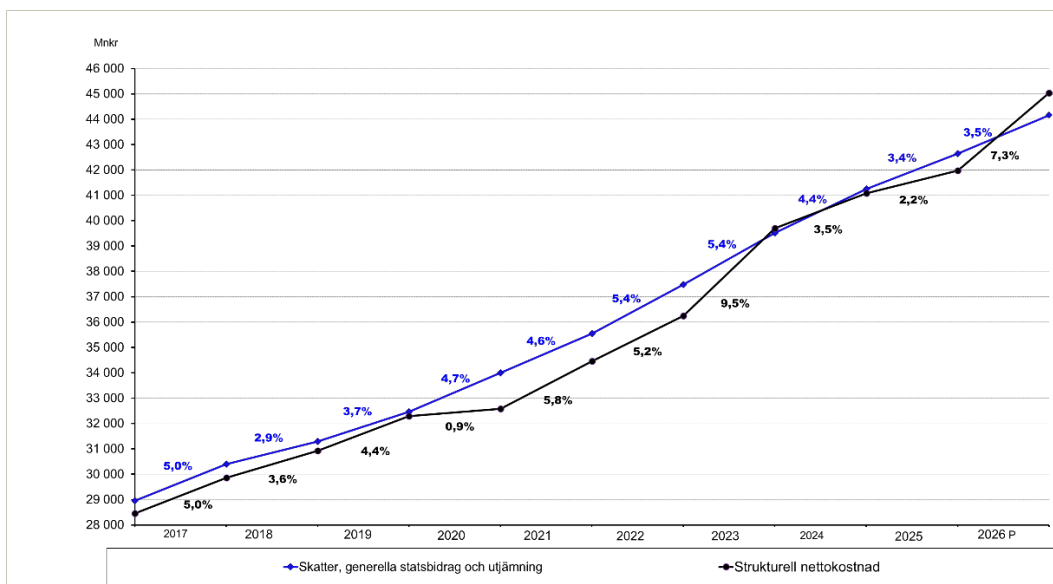
Utvecklingen var en konsekvens av nämndernas anpassningar dels för att möta den högre allmänna prisnivån, dels för att möta den lägre befolkningstillväxten. Under 2025 vände personalvolymen uppåt och ökade successivt under året och översteg nettokostnadsutvecklingen. I slutet på 2025 och början på 2026 ser vi återigen en uppgång som i stort sett följer personalvolymsutvecklingen.



Finansierings- och nettokostnadsutveckling

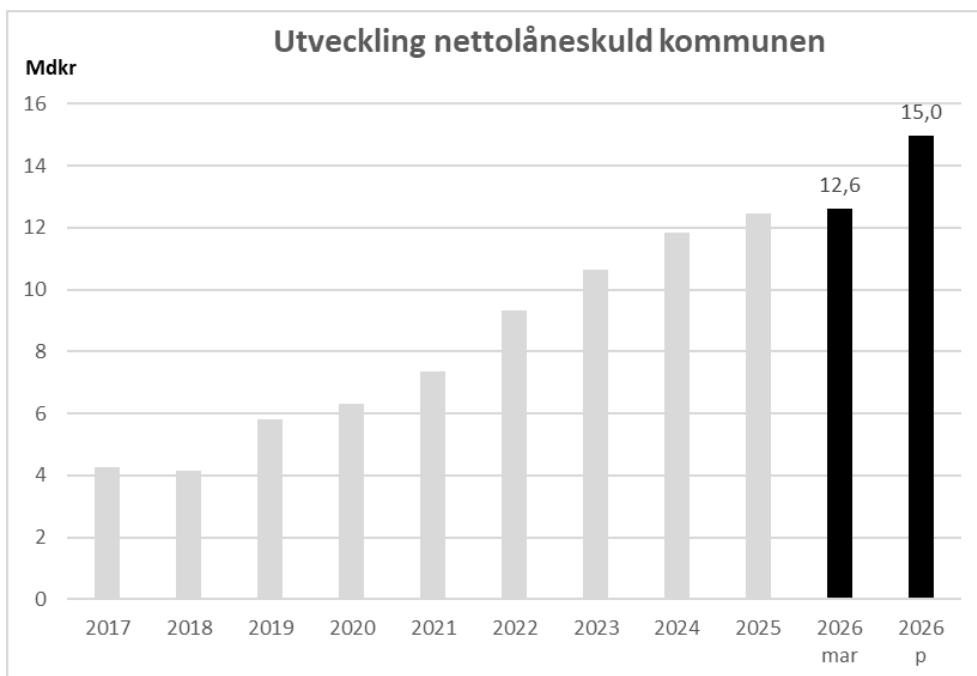
Diagrammet nedan visar skillnaden mellan skatteintäkternas utveckling och utvecklingen av verksamhetens nettokostnader för de senaste tio åren. Utifrån Sveriges kommuner och regioners (SKR) senaste skatteunderlagsprognos bedöms intäkterna från skatter, generella statsbidrag och utjämning öka med cirka 3,5 procent för helåret. Det innebär en något starkare finansieringsutveckling i förhållande till 2025 men fortfarande en lägre utveckling än snittet för den senaste tioårsperioden på 4,3 procent. Den dämpade finansieringsutvecklingen hänger delvis ihop med att den svaga utvecklingen på arbetsmarknaden ger en låg tillväxt i antalet arbetade timmar. Även den långsammare befolkningstillväxten har negativ påverkan på intäktsutvecklingen liksom ett för staden fortsatt försämrat utfall i kostnadsutjämningen.

Utifrån de prognoser som nämnderna lämnat per mars bedöms nettokostnadsutvecklingen för helåret uppgå till 7,3 procent vilket är betydligt högre än de två senaste åren. Som exempel kan nämnas påverkan på kommunens driftskostnader utifrån stadens höga investeringsnivåer, ökad personalvolym samt ökade personalkostnader.



Skuldtutveckling

Sedan 2017 har kommunens nettolåneskuld i genomsnitt ökat med drygt 0,9 mdkr per år och utvecklingen framåt är fortsatt växande med de investerings- och resultatnivåer som prognostiseras. Per den 31 mars 2026 har nettolåneskulden ökat med 0,2 mdkr jämfört med den 31 december 2025 och uppgår till 12,6 mdkr. Av den totala nettolåneskulden står Kretslopp och Vattennämnden för 8,7 mdkr vilket motsvarar drygt 70 procent. Enligt prognosen kommer kommunens nettolåneskuld att öka med 2,5 mdkr under året för att vid utgången av 2026 uppgå till 15 mdkr. Nettolåneskulden per invånare uppskattas 2026 till 24 209 kr utifrån prognostiserad befolkningsutveckling och skuldökning vilket är en ökning med 19 procent jämfört med utfallet för 2025 på 20 302 kr.



3.3 Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret kan konstatera att det ekonomiska läget som staden befinner sig i nu är sämre än tidigare. Kriget i Mellanöstern medför tydligt negativa effekter

för världsekonomin. Sveriges kommuner och regioner (SKR) räknar, i sin senaste bedömning av det ekonomiska läget, med att den förutsedda konjunkturuppgången skjuts fram något i tid. För Göteborg Stad innebär den uppdaterade bedömningen att skatteintäkterna avviker negativt mot årets budget med 130 mnkr. Parallellt med att skatteunderlaget återhämtar sig långsammare än väntat innebär nämndernas prognoser en nettokostnadsutveckling som är hög sett i ett historiskt perspektiv. Sammantaget innebär det att kommunens resultat nu ligger på väsentligt lägre nivåer än tidigare. När jämförelsestörande poster exkluderas visar prognosen för det så kallade strukturella resultat ett underskott på nästan 900 mnkr.

Samtidigt som resultatet försämras är investeringsbehovet stort. Även om stadsledningskontoret bedömer att nämndernas prognos över årets investeringar sannolikt är något optimistisk så kan kontoret konstatera att det nu sker en nivåförskjutning av investeringsnivån. Eftersom resultatnivån samtidigt är lägre ökar behovet av att låna och stadens samlade låneskuld ökar därför kraftigt. För koncernen som helhet bedöms låneskulden öka med 7 mdkr under året, varav 2,5 mdkr avser kommunen. På längre sikt innebär investeringstakten att en allt större del av kostnadsmassan utgörs av kapitalkostnader vilket för kommunen innebär behov av prioriteringar mellan olika delar av verksamheterna. Eftersom kommunens långsiktiga finansieringsmöjligheter också försämras av den demografiska utvecklingen blir behovet av långsiktiga vägval för att möta detta allt viktigare för att uppnå en god ekonomisk hushållning. Stadsledningskontoret konstaterar också att nuvarande utdelningsnivå från bolagen inte är långsiktigt hållbar.

Den försämrade prognosen för exploateringsnettot förstärker samtidigt bilden av att det finns strukturella utmaningar för att uppnå det finansiella målet om balans i exploateringsekonomin. Stadsledningskontoret bedömer att prognosen understryker behovet av åtgärder och hårdare prioriteringar samt att de stadsutvecklande nämnderna ser över den ekonomiska riskbenägenheten i stadsutvecklingen.

4 Driftredovisning

4.1 Nämnder

Belopp i mnkr	Utfall jan- mars	Budget jan- mars	Avvikelse utfall - budget	Prognos helår	Budget helår	Utfall fg år
Arkivnämnden	0,6	-0,1	0,7	0,0	0,0	3,7
Exploateringsnämnden	7,0	0,9	6,1	0,0	0,0	-0,7
Förskolenämnden	-24,5	-16,0	-8,5	0,0	0,0	49,9
Grundskolenämnden	-91,1	-169,6	78,5	0,0	0,0	73,0
Idrotts- och föreningsnämnden	-17,1	-27,9	10,9	3,5	0,0	3,8
Inköps- och upphandlingsnämnden	-1,0	-1,9	0,9	2,0	0,0	17,5
Kommunledningen	6,1	5,5	0,6	0,0	0,0	21,8
Kulturnämnden	9,0	1,8	7,2	2,1	0,0	8,9
Miljö- och klimatinämnden	6,3	7,0	-0,7	0,8	0,0	10,2
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning	13,5	26,1	-12,6	0,5	0,0	59,8
Nämnden för demokrati- och medborgarservice	3,4	0,1	3,4	0,0	0,0	2,0
Nämnden för funktionsstöd	-16,9	-0,8	-16,1	0,0	0,0	95,3
Nämnden för Intraservice	22,5	3,7	18,8	0,0	0,0	7,0
Kretslopp och vattennämnden	62,4	22,5	40,0	97,5	96,2	198,0
Förändring av skuld/fordran till abonnent, Kretslopp- och vattennämnden	-63,3	-22,4	-40,9	-97,5	-96,2	-198,0
Revisorskollegiet	0,0	-0,1	0,1	0,0	0,0	2,9
Socialnämnden Centrum	-5,1	-6,4	1,3	1,0	0,0	26,9
Socialnämnden Centrum: Studieförbunden	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Socialnämnden Hisingen	-12,3	-0,2	-12,2	-30,0	0,0	-4,3
Socialnämnden Nordost	7,4	-0,9	8,2	0,0	0,0	-15,5
Socialnämnden Sydväst	8,4	-1,5	9,9	0,0	0,0	-12,8
Stadsbyggnadsnämnden	-2,1	-5,5	3,4	-10,0	0,0	9,3
Stadsbyggnadsnämnden: Transfereringar	2,2	0,0	2,2	0,0	0,0	-3,2
Stadsfastighetsnämnden	57,4	13,3	44,2	31,7	-13,0	72,7
Stadsmiljönämnden	-45,0	-15,0	-29,9	0,0	0,0	151,6
Utbildningsnämnden	-13,1	-40,3	27,2	0,0	0,0	12,2
Valnämnden	5,9	8,7	-2,8	0,0	0,0	2,5
Äldre samt vård- och omsorgsnämnden	-31,5	6,0	-37,5	-100,0	0,0	155,3

Överförmyndarnämnden: Arvoden	-0,5	0,0	-0,5	0,0	0,0	17,8
SUMMA ALLA NÄMNDER	-111,0	-213,0	102,0	-98,0	-13,0	767,0
Kommuncentrala poster	37,0	23,0	14,0	-787,0	-770,0	-99,0
RESULTAT FÖRE JÄMFÖRELSESTÖRAN DE POSTER	-74,0	-190,0	116,0	-885,0	-783,0	668,0
Utdelning	-	-	-	650,0	650,0	0
Realisationsvinster	19,0	107,0	-88,0	235,0	750,0	352,0
Exploateringsbidrag	24,0	-	24,0	350,0	0,0	632,0
RESULTAT KOMMUNEN TOTALT	-31,0	-83,0	52,0	350,0	617,0	1 652,0

4.1.1 Nämndernas resultat mars

Nämndernas redovisar för perioden januari till mars ett negativt resultat på 111 mnkr, vilket är 102 mnkr högre än det budgeterade resultatet för perioden och cirka 180 mnkr lägre än resultatet 2025 för motsvarande period. Av nämnderna redovisar fler nämnder negativa avvikelser per mars än tidigare år även om merparten fortfarande redovisar positiva avvikelser mot periodens budget.

Nedan följer en kort redogörelse för de nämnder som har en negativ avvikelse mot periodens budget och de nämnder med störst positiv avvikelse mot periodens budget.

Nämnder

Förskolenämnden visar en negativ avvikelse på 8 mnkr mot periodens budget. Underskottet beror på högre personalkostnader samt fler timanställda, delvis till följd av hög sjukfrånvaro samt högre kostnader för inköp till följd av försenade leveranser.

Grundskolenämnden visar en positiv avvikelse på 78 mnkr mot periodens budget. Överskottet förklaras främst av att vissa kostnader inom det förvaltningscentrala området uppstår senare under året än den periodiserade budgeten. Samtliga utbildningsområden redovisar sammantaget ingen avvikelse.

Inom kretslopp och vattennämnden redovisar VA-verksamheten en positiv avvikelse jämfört med periodens budget med 22,9 mnkr. Avvikelsen beror främst på lägre kapitalkostnader i förhållande till budget. Avfallsverksamheten redovisar en positiv avvikelse jämfört med periodens budget på 18 mnkr. De huvudsakliga förklaringarna är lägre insamlingskostnader, lägre kostnader för drift av återvinningsstationer samt lägre kostnader för inköp av kärl.

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning redovisar ett underskott på 13 mnkr mot periodens budget. Nämnden rapporterar att bytet av verksamhetssystem har inneburit att den löpande uppföljningen av budget samt jämförelser med föregående år har försvårats då underlagen innehåller icke kvalitetssäkrade uppgifter vilket försvårar förvaltningens möjligheter att följa kostnadsutveckling och analysera avvikelser.

Nämnden för Intraservice visar en positiv avvikelse mot periodens budget på 19,5 mnkr. Överskottet förklaras bland annat av lägre personalkostnader till följd av att vissa tjänster ännu inte tillsatts. Resterande del av överskottet avser främst lägre konsultkostnader kopplat till upphandlingen av ekonomisystem, vilket beror på en framflyttad tidplan.

Nämnden för funktionsstöd redovisar en negativ avvikelse för perioden på 16 mnkr. Underskottet beror bland annat på ökade kostnader för köpta platser, högre personalkostnader i och med förändringen av semesterlöneskulden samt lägre intäkter för personlig assistans än budgeterat till följd av färre ärenden. Samtidigt finns positiva avvikelser till följd av ej nyttjad nämndreserv och ej nyttjade expensionsmedel.

Socialnämnden Hisingen redovisar en negativ avvikelse mot periodens budget på 12 mnkr. Avvikelsen förklaras främst av ökade kostnader inom individ- och familjeomsorgen, särskilt placeringskostnader, till följd av fler ärenden, högre dygnskostnader och en mer komplex målgrupp samt högre utbetalningar av ekonomiskt bistånd.

Stadsfastighetsnämnden redovisar en positiv avvikelse mot periodens budget på 44 mnkr. Avvikelsen beror bland annat på lägre kostnader i förhållande till periodens budget för planerat underhåll och kapitalkostnader. Upparbetningen av underhållet förväntas öka senare under året. Även den positiva avvikelsen för kapitalkostnader väntas minska under året i takt med att investeringsprojekt färdigställs.

Stadsmiljönämnden redovisar en negativ avvikelse mot periodens budget på 30 mnkr. Den negativa avvikelsen beror på att vinterkostnaderna är betydligt högre än budget för perioden till följd av det omfattande snöovädet i januari.

Utbildningsnämnden visar en positiv avvikelse för perioden på 27 mnkr. Avvikelsen beror främst på högre intäkter för ökad försäljning av vuxenutbildning samt högre statsbidrag men även på något lägre kostnader, varav personalkostnader till följd av tillfälliga vakanser är en del.

Valnämnden visar en negativ avvikelse för perioden på 2,8 mnkr. Detta beror framför allt på ett kommuninternt bidrag som är periodiserat jämnt över året, men som ännu inte har inkommit.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden redovisar en negativ avvikelse på 38 mnkr för perioden. Nämnden rapporterar att behovet av vård och omsorg ökar snabbare än tidigare beräknat vilket innebär ökade kostnader samtidigt rapporterar nämnden att antalet personer på vård- och omsorgsboende och i hemtjänsten har minskat. Nettokostnadsutvecklingen jämfört med samma period föregående år är över 9 procent. Det beror på nämndens lönesatsning och att antalet tillsvidareanställda i omsorgsnära arbete har ökat. Samtidigt har tidigare arbetssätt med en hög andel timanställda samt tidsbegränsade anställningar inte minskat i samma omfattning vilket fortfarande innebär kostnader främst inom hemtjänsten. Antalet tomställda lägenheter har ökat till följd av omfattande renoveringar på flera vård- och omsorgsboenden. Det har lett till lägre beläggningsgrad i egen regi samtidigt som personalkostnaderna kvarstår i och med svårigheter att anpassa bemanningen i samma takt och även fler köpta platser i och med att behovet av vård- och omsorgsboende kvarstår. Även intäkterna för helpension är lägre än budget då taxan för måltider sänkts till följd av Konsumentverkets nya beräkningsmodell för måltider.

Kommuncentralt

Kommuncentralt poster redovisar en positiv avvikelse mot periodens budget på cirka 14 mnkr. Detta förklaras främst av att koncernbanken redovisar ett överskott på omkring 10 mnkr, samt att även pensionskostnaderna avviker positivt mot budget.

Poster utanför det strukturella resultatet

Utanför det strukturella resultatet redovisas ett antal jämförelsestörande poster. Reavinsterna uppgår till cirka 19 mnkr, vilket är cirka 88 mnkr lägre än periodens budget. Exploateringsbidragen uppgår för perioden till 24 mnkr. Eftersom exploateringsbidragen är förknippade med stor osäkerhet har dessa inte budgeterats

och utgör därför i sin helhet en positiv avvikelse mot budget.

4.1.2 Nämndernas prognos helår

Nämnder

Nämnderna rapporterar en samlad negativ prognos på 98 mnkr att jämföra med ett budgeterat negativt resultat på 13 mnkr. Den negativa avvikelsen mot budget är således 85 mnkr. Nedan följer en kort beskrivning av de nämnder som prognostiserar en negativ avvikelse och de med större positiv avvikelse.

Socialnämnden Hisingen prognostiserar en negativ avvikelse jämfört med budget på 30 mnkr. Avvikelsen förklaras främst av ökade priser inom individ- och familjeomsorgen, särskilt gällande placeringskostnader inom barn och unga samt för boenden inom vuxenområdet. Behovet av vård enligt LVM (Lagen om vård av missbrukare i vissa fall) samt försörjningsstöd är också högre än vad som budgeterats.

Stadsbyggnadsnämnden prognostiserar ett underskott på 10 mnkr. Den främsta orsaken är förändringar i Plan- och bygglagen (PBL) som trädde i kraft den 1 december 2025. Lagändringen innebär att färre åtgärder kräver bygglov, vilket har lett till minskade ärendemängder och därmed lägre intäkter.

Stadsfastighetsnämnden prognostiserar en positiv avvikelse jämfört med budget på 45 mnkr. Den positiva avvikelsen beror framför allt på lägre personalkostnaderna än budgeterat till följd av försenade tillsättningar av vakanser, ersättningsrekryteringar och vikariat. Även för mediakostnaderna (el, värme, vatten) prognostiseras en positiv avvikelse mot budget.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden prognostiserar en negativ avvikelse jämfört med budget på 100 mnkr. Underskottet beräknas bland annat uppstå i hemtjänsten i och med ökade personalkostnader för det omsorgsnära arbetet samtidigt som det icke omsorgsnära arbetet inte minskat i den omfattning som krävts. Även intäkterna avviker negativt mot budget då taxan för heldygnskost sänkts till följd av Konsumentverkets nya beräkningsmodell för måltider. Även lokalkostnaderna är högre än budget och nämnden rapporterar om akut evakuering av Kaverös Ång som inneburit stora kostnader.

Kommuncentralt

Kommuncentralt prognostiseras ett negativt resultat på 787 mnkr, vilket innebär ett negativt resultat mot budget på 17 mnkr.

Avvikelsen beror framför allt på att stadens intäkter från skatter, ekonomisk utjämning och generella statsbidrag avviker negativt mot budget med cirka 130 mnkr. Försämringen beror i huvudsak på slutregleringar avseende 2025 och 2026, vilka nu bedöms bli sämre än tidigare prognoser. Den 29 april publicerade Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) en ny uppdaterad skatteprognos som visar att den förväntade konjunkturuppgången har skjutits fram till 2027.

Koncernbanken visar en positiv avvikelse på cirka 40 mnkr och beror framför allt på den kommunala internlåneräntan som prognostiseras bli högre jämfört med budget. Även pensionskostnaderna förväntas avvika positivt mot budget med cirka 20 mnkr.

De medel som avsatts i den allmänna reserven bedöms komma att förbrukas i sin helhet under året. I bilaga redovisas uppföljning av samtliga kommuncentrala budgetposter för särskilda ändamål.

Poster utanför det strukturella resultatet

Realisationsvinster bedöms uppgå till cirka 235 mnkr och avviker mot budget

negativt med 515 mnkr. Exploateringsbidragen bedöms uppgå till cirka 350 mnkr som sin helhet utgör en avvikelse mot budget.

4.1.3 Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret kan konstatera att fler nämnder än tidigare år redovisar negativa avvikelser mot periodens budget per mars och att nämndernas samlade resultat är 180 mnkr lägre än resultatet för motsvarande period föregående år. Samtidigt får enskilda nämnders utfall stort genomslag på det totala resultatet. Stadsmiljönämnden försämrar sitt resultat med nästan 100 mnkr jämfört med det redovisade resultatet per mars 2025 och äldre- samt vård och omsorgsnämnden redovisar ett resultat som är nästan 70 mnkr sämre än föregående år.

Kontoret konstaterar vidare att periodavvikelsen till stora delar är påverkad av hur nämnderna har periodiserat sin budget. Om budgeten inte periodiserats korrekt utifrån när kostnaderna förväntas uppstå, utan med en jämn fördelning över året, försvåras analysen och det blir svårt att dra några slutsatser av periodens avvikelse. Av Göteborgs Stads regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning § 8 framgår att nämnd/bolagsstyrelse ska periodisera driftbudgeten över årets samtliga månader så att regelbundna jämförelser och analyser gentemot aktuellt periodiserat utfall är möjliga.

Gällande äldre samt vård- och omsorgsnämndens resultat kan stadsledningskontoret konstatera att nämnden har haft en nettokostnadsutveckling på 9,6 procent för de första tre månaderna 2026 jämfört med samma period 2025 dels beroende på lönesatsningen på över fem procent under 2025, dels till följd av en ökad bemanning med över sju procent samtidigt som beviljade timmar i hemtjänsten endast har ökat med drygt två procent. Kontoret konstaterar vidare att hemtjänsten i egen regi fortsatt har betydligt högre kostnader än vad som täcks av ersättningen enligt LOV.

Stadsledningskontoret följer löpande förvaltningar och nämnders hantering av prognostiserade underskott och följsamheten till regelverket Göteborgs Stads regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning. Nedan redogörs för läget per mars.

Av § 16 i regelverket framgår att om avvikelse i den periodiserade budgeten uppstår ska förvaltningschef motivera och anteckna skälet till att detta inte påverkar helårsprognosen.

Förskolenämnden redovisar per mars en negativ avvikelse om 8 mnkr mot periodens budget. För helåret lämnar nämnden en nollprognos. Av nämndens rapport framgår att förvaltningen bedömer att det negativa utfallet kan återhämtas och att ett resultat i balans kan nås vid årets slut då avvikelsen endast uppgår till 0,2 procent av nämndens budgetram. Vidare skriver nämnden att prognosen förutsätter att verksamheten anpassar sina kostnader till det minskade barnantalet samt att satsningen på införandet av 30 timmars vistelsetid för föräldralediga nyttjas. Dock rapporterar nämnden den sänkta maxtaxan från och med juli och kompensationen i form av ökat statsbidrag som en osäkerhetsfaktor i prognosen.

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning redovisar per mars en negativ avvikelse om 13 mnkr mot periodens budget. För helåret lämnar nämnden en prognostiserad positiv avvikelse på 0,5 mnkr. Av nämndens rapport framgår att bytet av verksamhetssystem som sker i maj förbättrar möjligheterna att få en bättre säkerhet mellan periodens utfall och budget. Vidare skriver nämnden att man kommer ha en fortsatt dialog med GR kring att optimera nyttjandet av statsbidrag för yrkesvux. Dessutom är några rekryteringar senarelagda vilket innebär vakanser som påverkar resultatet.

Nämnden för funktionsstöd redovisar per mars en negativ avvikelse om 16 mnkr mot periodens budget. För helåret lämnar nämnden en nollprognos. Av nämndens rapport framgår att prognosen bygger på en bedömning om att de åtgärder som tagits fram i budget 2026 genomförs och får effekt samt att verksamheterna i övrigt tar fram åtgärder för en budget i balans. Förvaltningen arbetar även med att se över hur verkställigheten kan ökas i egen regi för att minska kostnaderna för köpta platser. Prognosen förutsätter dessutom att omställningsprocessen, främst inom personlig assistans, hanteras skyndsamt.

Stadsmiljönämnden redovisar per mars en negativ avvikelse om 30 mnkr mot periodens budget. Avvikelsen är orsakad av det omfattande snöovädet i inledningen av året. För helåret lämnar nämnden en nollprognos. Av nämndens rapport framgår att nämnden budgeterat med en förvaltningsreserv som ger ett visst utrymme att hantera oförutsedda kostnadsökningar. Vidare framgår av nämndens rapport att avvikelser orsakade av väderförhållanden är att se som godkända. Detta då kommunfullmäktige gett nämnden rätt att nyttja eget kapital för att hantera underskott avseende kostnader för vinterväghållning.

Av § 16 i regelverket framgår vidare 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.

Stadsbyggnadsnämnden prognostiserar ett underskott om 10 mnkr för helåret vilket främst förklaras av förändringar i plan- och bygglagen som trädde i kraft i december 2025. I nämndens delårsrapport står att förvaltningen, i enlighet med stadens regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning, kommer att återkomma i separat ärende med handlingsplan för att åstadkomma en ekonomi i balans för året.

Socialnämnden Hisingen prognostiserar en negativ avvikelse jämfört med budget på 30 mnkr för 2026. Förvaltningen har i samband med delårsrapport mars presenterat förslag på åtgärder. Nämnden beslutade 2026-04-21 § 82 att godkänna förvaltningens förslag om åtgärder motsvarande 30 mnkr. Stadsledningskontoret kan konstatera att regelverket har efterlevts.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden prognostiserar en negativ avvikelse på 100 mnkr jämfört med budget på helår. I nämndens delårsrapport står att förvaltningen, i enlighet med stadens regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning, kommer att återkomma i separat ärende till nämnden i maj med handlingsplan innehållande förslag på åtgärder för att åstadkomma en ekonomi i balans för året.

4.2 Styrelser

Belopp i mnkr	Utfall jan-mars	Budget jan-mars	Avvikelse utfall - budget	Prognos helår	Budget helår	Utfall fg år
Energi	381	370	11	796	838	821
Hamn	95	74	21	318	318	318
Lokaler	93	49	44	310	262	295
Bostäder	104	90	13	436	564	665
Turism, Kultur & Evenemang	-297	-302	5	-384	-391	-342
Näringsliv	-10	-4	-6	-51	-51	-51

Försäkrings AB Göta Lejon	14	0	14	14	0	17
Göteborgs Stads Leasing AB	9	3	6	14	15	39
Gryaab AB	4	-7	11	-21	-30	-33
Renova AB	54	77	-23	78	75	50
Grefab AB	-8	-8	1	0	0	-1
Göteborgs Spårvägar AB	0	3	-3	0	0	0
Boplat	-1	0	-1	-7	0	-15
Moderbolaget (Stadshus AB)	115	-135	250	-539	-539	136
Övriga bolag	-3	-6	3	0	0	-2
Koncernjuster ingar	115	112	3	448	448	-198
Stadshuskon cernen	420	316	104	1 413	1 510	1 697

4.2.1 Bolagens resultat mars

Stadshuskoncernen

Stadshuskoncernens resultat efter finansiella poster för perioden är 420 mnkr vilket är 104 mnkr över budget. De största avvikelserna är enligt nedan:

- Lokalklustret är 44 mnkr över budget vilket främst förklaras av reavinster inom Älvstranden Utveckling.
- Göteborgs Hamn är 21 mnkr över budget vilket främst förklaras av ökade intäkter.
- Framtidenkoncernen är 14 mnkr över budget vilket förklaras främst av lägre underhålls- och rörelsekostnader.
- Göteborg Energi är 11 mnkr över budget. Fjärrvärmeverksamheten ligger klart under budget men detta kompenseras av bättre resultat i övriga resultatområden.
- Gryaab är 11 mnkr över budget vilket främst förklaras av lägre rörelsekostnader.
- Renova är 23 mnkr sämre än budget vilket främst förklaras av lägre försäljningsintäkter och ökade rörelsekostnader.

Energi (Göteborg Energi-koncernen)

Göteborg Energikoncernens resultat efter finansiella poster uppgår till 381 mnkr vilket är 11 mnkr över budget.

För produktområde Fjärrvärme medförde den kalla väderleken i vintras en högre levererad volym och en ökad omsättning än budgeterat men produktionskostnaderna var betydligt högre än budgeterat till följd av en ofördelaktig produktmix. Dessutom redovisas viss otillgänglighet i produktionsanläggningarna vilket påverkar resultatet negativt. Detta medförde att produktområdet redovisar ett resultat som är 54 mnkr lägre än budget.

Produktområde Elnät redovisade ett resultat som är 32 mnkr över budget. Den positiva avvikelserna förklaras av höga överföringsintäkter kopplat till de kalla

vintermånaderna.

Produktområde Elhandel redovisade ett resultat som är 7 mnkr över budget vilket främst förklaras med ett lägre riskutfall avseende fasta avtal samt högre förbrukade volymer för rörliga avtal.

Produktområde Sol- och vindenergi redovisar ett resultat efter finansiella poster som är 7 mnkr över budget vilket förklaras av högre elpriser. Resterande produktområde redovisar mindre avvikelser mot budget.

Avvikelse att notera avseende rörelsekostnader är lägre kostnader för IT-projekt (19 mnkr) och lägre personalkostnader (7 mnkr) samt lägre avskrivningskostnader (6 mnkr) vilket delvis förklaras med periodiseringsdifferenser.

Hamn (Göteborgs Hamn-koncernen)

Göteborgs Hamns resultat efter finansiella poster för perioden uppgår till 95 mnkr vilket är 21 mnkr över budget. Den positiva avvikelsen förklaras främst av en engångsersättning för Bilterminalen i samband med avveckling av koncessionstagare, högre volymer inom Energiterminalen samt lägre kostnader för marknadsföring, konsulter och personal.

Lokaler (Higabkoncernen)

Koncernens ackumulerade resultat efter finansiella poster uppgår till 93 mnkr vilket är 44 mnkr över budget. Avvikelsen förklaras främst av en reavinsts inom Älvstranden Utveckling.

Higabs resultat efter finansiella poster för perioden var 14 mnkr vilket är 7 mnkr lägre än budget. Avvikelsen förklaras främst av ökade kostnader för energi och snöröjning kopplat till kall vinter.

Parkeringsbolagets resultat efter finansiella poster för perioden var 35 mnkr vilket är 8 mnkr över budget. Avvikelsen förklaras främst av ökade intäkter samt lägre personalkostnader till följd av vakanser och senarelagda tillsättningar. Bolaget har likt Higab haft ökade driftskostnader relaterat till snö och kyla i början av året.

Älvstranden Utvecklings resultat efter finansiella poster för perioden var 44 mnkr vilket är 43 mnkr över budget. Avvikelsen förklaras av en realisationsvinst avseende en såld industrifastighet i Sannegården till Exploateringsförvaltningen. Affären som definieras som en jämförelsestörande post har genererat en vinst på 46 mnkr. Personalkostnaderna avviker negativt med 11 mnkr vilket förklaras med att bolaget har genomfört en omorganisation i linje med avvecklingsplanen. Detta har medfört att resultatet belastats med avvecklingskostnader för personal.

Bostäder (Framtidenkoncernen)

Resultat efter finansnetto uppgår till 104 mnkr vilket 14 mnkr över budget.

Avvikelsen förklaras främst av:

- lägre underhållskostnader (28 mnkr), vilket beror på tidsförskjutningar i projekt och omklassificeringar av investeringsutgifter
- lägre övriga rörelseposter (10 mnkr), vilket beror på tidsförskjutning av garantiavsättning inom Egnahemsbolaget, samt tillkommande försäkringsersättning inom Bostadsbolaget
- förbättrat finansnetto (9 mnkr), vilket förklaras av både lägre genomsnittlig räntenivå, lägre lånevolym samt högre aktivering av räntekostnader i projekt
- jämförelsestörande poster (-47 mnkr), vilket främst förklaras av nedskrivningar (-38 mnkr) i Hammarkullen.

Poseidons resultat efter finansiella poster för perioden exklusive jämförelsestörande poster är 57 mnkr vilket är 6 mnkr lägre än budget. Avvikelsen förklaras främst av högre driftskostnader med anledning högre värme- och snöröjningskostnader som en följd av kallare väder.

Bostadsbolagets resultat efter finansiella poster för perioden exklusive jämförelsestörande poster är 81 mnkr vilket är 35 mnkr över budget. Avvikelsen förklaras främst av lägre underhålls- och driftskostnader med 23 mnkr, vilket främst förklaras av tidsförskjutningar i projekt och omklassificering av underhåll till investering i befintligt bestånd samt lägre personal- och IT-kostnader.

Familjebostädernas resultat efter finansiella poster för perioden exklusive jämförelsestörande poster är 33 mnkr vilket är 16 mnkr över budget. Avvikelsen förklaras främst av något högre intäkter, lägre underhållskostnader samt lägre avskrivningskostnader.

Turism, kultur och evenemang (Göteborg & Co-koncernen)

Det samlade resultatet för TKE-klustret för perioden var -297 mnkr vilket är 7 mnkr över budget. Analysen för TKE-klustret redovisas på bolagsnivå enligt nedan.

Lisebergskoncernens resultat efter finansiella poster uppgår till -203 mnkr vilket är 5 mnkr över budget. Avvikelsen förklaras främst med periodiseringar av driftskostnader där kostnaderna skjutits framåt i tiden.

Got Events resultat efter finansiella poster uppgår till -54 mnkr vilket är 6 mnkr sämre än budget. Avvikelsen hänförs till högre lokalkostnader, ökade personalkostnader samt periodiseringsdifferens.

Stadsteaterns resultat efter finansiella poster uppgår till -53 mnkr vilket är 2 mnkr lägre än budget vilket förklaras med något lägre intäkter och något högre kostnader än budgeterat.

Göteborg & Co:s resultat efter finansiella poster uppgår till 13 mnkr vilket är 9 mnkr över budget. Avvikelsen hänförs i sin helhet till periodiseringsdifferenser.

Näringsliv (Business Region Göteborg)

Business Region Göteborgs resultat efter finansiella poster har en negativ avvikelse för perioden på 2 mnkr vilket förklaras av periodiseringsdifferenser.

Interna bolag

Försäkrings AB Göta Lejons resultat efter finansiella poster uppgår till 14 mkr kronor vilket är 14 mkr över budget. Avvikelsen förklaras av att en tidigare kostnadsförd skadeersättning återbetalats (inkommen regress) avseende egendomsskada från 2021 vilket ger en positiv resultateffekt på 12 mnkr.

Göteborgs Stads Leasings resultat efter finansiella poster uppgår till 9 mnkr vilket är 6 mnkr över budget. Avvikelsen förklaras med lägre kostnader kopplat till fordonsflottan samt lägre avskrivningskostnader än budgeterat.

Delägda bolag

Gryaabs resultat efter finansiella poster uppgår till 4 mkr vilket är 11 mkr över budget. Den positiva avvikelsen förklaras i huvudsak av lägre kostnader avseende reparation och underhåll, entreprenadkostnader, konsultarvoden samt personalkostnader.

Renovas resultat efter finansiella poster uppgår till 54 mnkr vilket är 23 mnkr lägre än budget. Den negativa avvikelsen förklaras av lägre intäkter på 11 mnkr främst kopplat till minskade försäljningsintäkter (-28 mnkr). Detta möts av ökade energiintäkter på 13 mnkr till följd av höga priser på el. Kostnaderna avviker

negativt med 21 mnkr vilket främst beror på en negativ avvikelse avseende ökade kostnader för avfallsskatt (8 mnkr) samt en ej budgeterad materialkostnad för vidarefakturerings av kärl på 15 mnkr. Avskrivningarna är 8 mnkr lägre än budget vilket förklaras av senarelagda aktiveringar av investeringsutgifter.

Grefabs resultat efter finansiella poster uppgår till -8 mnkr, vilket är i linje med budget.

Göteborgs Spårvägars resultat efter finansiella poster uppgår till 0 mnkr, vilket är 3 mnkr högre än budgeterat. Utifrån principen om självkostnad har resultat per avtal bokats upp som skuld mot respektive avtalspartner per sista mars därav visar bolaget ett nollresultat. Den positiva avvikelsen förklaras främst av lägre kostnader vilket orsakats av periodiseringsdifferenser samt lägre personal- och avskrivningskostnader.

Boplats Göteborg AB

Boplats resultat efter finansiella poster uppgår till -1 mnkr, vilket är 1 mnkr lägre än budgeterat.

4.2.2 Bolagens prognos helår

Stadshuskoncernen

Helårsprognos mars för Stadshuskoncernen indikerar ett resultat på 1 413 mnkr vilket är 96 mnkr lägre än budget. Avvikelser som är värt att notera följer nedan:

Negativa avvikelser:

- Framtidenkoncernen prognosticerar ett resultat på 436 mnkr vilket är 128 mnkr lägre än budget. Avvikelsen beror främst på nedskrivningar (-69 mnkr) samt ökade underhållskostnader (-59 mnkr). Poseidons resultat är 87 mnkr lägre än budget. Bostadsbolagets resultat är 36 mnkr över budget. Egnahemsbolaget redovisar en prognos så -65 mnkr vilket är 7 mnkr lägre än budget.
- Energikoncernen prognosticerar ett resultat på 796 mnkr vilket är 40 mnkr lägre än budget. Avvikelsen förklaras främst av lägre resultat inom Fjärrvärmeverksamheten (-102 mnkr).
- Boplats prognosticerar ett resultat på -7 mnkr vilket är 7 mnkr under budget.

Positiva avvikelser:

- Lokalklustret prognosticerar ett resultat på 310 mnkr vilket är 48 mnkr över budget. Avvikelsen förklaras främst av reavinster inom Älvstranden Utveckling. Parkeringsbolagets prognos är något över budget och Higabs något under budget.
- Göta Lejon prognostiserar ett resultat på 14 mnkr vilket är 14 mnkr över budget vilket främst förklaras med en ej budgeterad regress.
- Gryaab prognostiserar ett resultat på -20 mnkr vilket är 10 mnkr över budget vilket främst förklaras med lägre personalkostnader.

Resterande bolag prognostiserar enbart mindre budgetavvikelser.

Energi (Göteborg Energi-koncernen)

Koncernens resultat prognostiseras till 796 mnkr vilket är 40 mnkr lägre än budget. Prognosavvikelsen förklaras främst av försämrat täckningsbidrag inom produktområde Fjärrvärme som prognosticerar ett resultat på 409 mnkr vilket är 102 mnkr lägre än budget.

Produktområde Elnät prognosticerar ett resultat på 401 mnkr vilket är i linje med budget.

Produktområde Elhandel prognostiserar ett resultat på 54 mnkr vilket är 5 mnkr högre än budget.

Prognoserna för Sol och vindenergi samt Fjärrkyla ligger över budget men det är värt att notera att dessa två produktområden sammantaget förväntas leverera ett resultat på -22 mnkr.

Den positiva avvikelserna avseende rörelsekostnader som rapporterats för perioden januari - mars reduceras under resterande del av året på grund av periodiseringsdifferenser.

Hamn (Göteborgs Hamn-koncernen)

Göteborgs Hamns resultat prognostiseras till 318 mnkr, vilket är i nivå med budget.

Lokaler (Higabkoncernen)

Koncernen redovisar en helårsprognos på 310 mnkr vilket är 48 mnkr över budget. Avvikelsen förklaras främst av en kommunintern realisationsvinst inom Älvstranden.

Higab prognosticerar ett resultat på 84 mnkr vilket är 15 mnkr lägre än budget. Avvikelsen förklaras främst av ökade snöröjningskostnader med 3 mnkr i början av året samt en omDispositionering av underhållsutgifter vilket belastar resultaträkningen negativt med 9 mnkr. Även bolagets avskrivningar prognosticeras öka med 6 mnkr jämfört med budget.

Parkeringsbolaget prognosticerar ett resultat på 164 mnkr vilket är 15 mnkr över budget. Avvikelse förklaras främst av prognosticerade intäktsökningar bestående av volymökningar inom besöksparkering. Utvecklingen förstärks av genomförda prishöjningar samt en fortsatt ökning av försäljningen av tillstånd som tidigare varit förhyrda p-platser. Intäktsökningarna möts till viss del av ökade kostnader kopplat till de kalla vintermånaderna samt ökade kostnader för reparation och underhåll. I budgeterade såväl som prognosticerade kostnader ingår 18 mnkr avseende P-Arken som jämförelsestörande post.

Älvstranden prognosticerar ett resultat på 60 mnkr vilket är 50 mnkr högre än budget. Avvikelsen förklaras med reavinst enligt ovan. I övrigt förväntas bolaget följa budget.

Bostäder (Framtidenkoncernen)

Framtidens resultat prognostiseras till 436 mnkr vilket är 129 mnkr lägre än budget.

Avvikelsen förklaras främst av:

- ökade intäkter (18 mnkr), vilket främst förklaras av högre hyresintäkter
- förbättrat finansnetto (8 mnkr), vilket förklaras av lägre lånevolym
- nedskrivningar (-69 mnkr), främst relaterat till investeringar i Hammarkullen
- ökade underhållskostnader (59 mnkr), främst beroende på omklassificering av investeringsutgifter till underhållskostnader
- ökade avskrivningar (16 mnkr), vilket beror på högre avskrivningsunderlag än budget.

Poseidons helårsprognos exklusive jämförelsestörande poster är 159 mnkr vilket är 87 mnkr lägre än budget. Avvikelsen förklaras främst av högre underhållskostnader (62 mnkr), pga. omklassificering av investeringsutgifter till underhållskostnader

samt ökade driftskostnader (20 mnkr), främst hänförligt till högre värme- och snöröjningskostnader med anledning av en kall vinter.

Bostadsbolagets helårsprognos exklusive jämförelsestörande poster är 297 mnkr vilket är 36 mnkr över budget. Avvikelsen förklaras främst av högre intäkter (8 mnkr) samt omklassificering avseende underhållskostnader till investeringsutgifter (24 mnkr).

Egnahemsbolagets helårsprognos exklusive jämförelsestörande poster är -65 mnkr vilket är 7 mnkr sämre budget. Det lägre resultatet relaterar bland annat till lägre projektresultat samt högre räntekostnader. För 2025 redovisade bolaget ett större negativt resultat (-71 mnkr). Bolagets finansiella situation är fortsatt mycket bekymmersam.

Turism, kultur och evenemang (Göteborg & Co-koncernen)

Den samlade prognosen för TKE-klustret är -384 mnkr vilket är 6 mnkr över budget.

Lisebergskoncernens resultat prognostiseras till 17 mnkr vilket är 7 mnkr över budget. Prognosen har justerats upp jämfört med budget dels som en konsekvens av en ej budgeterad nyhet i nöjesparken och dels för att spegla det starka utfallet under Jul på Liseberg 2025. Totalt förväntas antalet gäster öka med cirka 50 000 jämfört med budget.

Got Events helårsprognos beräknas till -212 mnkr, vilket är i linje med budget.

Stadsteaterns helårsprognos beräknas till -188 mnkr, vilket är i nivå med budget.

Göteborg & Co:s helårsprognos är 0 mnkr vilket är i linje med budget.

Interna bolag

Göta Lejons helårsprognos är 14 mnkr vilket är 14 mnkr över budget. Avvikelsen förklaras främst av en inkommen regress avseende egendomsskada från 2021 vilket ger en positiv resultateffekt på 12 mnkr.

Göteborgs Stads Leasings resultat prognostiseras till 14 mnkr vilket är 1 mnkr under budget. Avvikelsen förklaras främst med lägre intäkter än budgeterat. Respektive affärsområdes prognos avviker marginellt från budget.

Delägda bolag

Gryaabs helårsprognos är -20 mnkr vilket är 10 mnkr över budget. Den positiva utvecklingen förklaras främst av lägre personalkostnader då antalet avgångar varit högre än förväntat i kombination med att rekryteringsläget inte ligger i fas med avgångar.

Renovas helårsprognos är 78 mnkr vilket är 3 mnkr över budget. Försäljningsintäkterna avviker negativt med 8 mnkr kopplat till materialintäkter för skrot. Energiintäkterna avviker positivt med 14 mnkr vilket förklaras av en förväntan på högre elpriser än som budgeterats. Övriga kostnader är 18 mnkr över budget vilket förklaras med ökade kostnader för konsulter och IT-licenser. Personalkostnaderna förväntas bli 7 mnkr lägre än budget vilket förklaras med vakanser. Avskrivningarna förväntas bli 14 mnkr lägre än budget vilket till stor del förklaras av senarelagda aktiveringar av investeringsutgifter.

Grefab prognostiserar ett nollresultat vilket är i linje med budget.

Göteborgs Spårvägars prognos för året sätts till noll i resultat eftersom de direkttilldelade avtalen med Västtrafik och stadsmiljöförvaltningen är utformade utifrån självkostnadsprincip. Det innebär att utfallet vid årsskiftet regleras mellan parterna. Trafikavtalet på helåret prognosticeras att bli 5 mnkr över budget.

Anledningen till den positiva avvikelsen beror främst på lägre avskrivningskostnader. Prognosen för Drift- och underhållsavtalet för helåret per mars uppgår till 0 mnkr.

Boplats Göteborg AB

Boplats helårsprognos är -7 mnkr vilket är 7 mnkr lägre budget. Den negativa avvikelsen förklaras med ökade personalkostnader samt ökade konsultkostnader.

4.2.3 Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret konstaterar att Energikoncernens resultat och prognos sedan 2023 och framåt domineras av elverksamheterna (elnät och elhandel). Detta är en ny situation för hur energikoncernens resultat genereras från att fjärrvärmeverksamheten tidigare stått för merparten. För 2026 prognostiseras ett resultat för fjärrvärmeverksamheten som är drygt 100 mnkr lägre än budget men 90 mnkr över föregående års utfall. En mycket kall vinter har medfört en ofördelaktig bränslemix vilket resulterat i höga bränslekostnader. Detta i kombination med otillgänglighet för vissa anläggningar har skapat budgetavvikelsen. Stadsledningskontoret konstaterar att det fjärrvärmeverksamheten fortsatt redovisar inte når förväntad resultatnivå och avviker jämfört med ägardirektivets avkastningskrav. Göteborg Energi har historiskt varit och har förväntningarna att vara motorn i Stadshuskoncernens finansiella samordning. Tillsammans med resultat från främst Göteborgs Hamn, Higab och Parkeringsbolaget möjliggörs utdelning till ägaren och finansiering med kapitaltillskott av vissa verksamheter som har ett kommunalt ändamål som inte medger full självfinansiering.

Framtidenkoncernens helårsprognos avviker negativt med 129 mnkr. Avvikelsen förklaras främst av ej kassaflödespåverkande nedskrivningar och omklassificeringar av investeringsutgifter. Stadsledningskontoret delar Stadshus bedömning om att Egnahemsbolaget befinner sig i en ytterst bekymmersam ekonomisk situation. Bolaget prognos är -65 mnkr. Bolag har nyligen genomfört en intern markförsäljning till Exploateringsnämnden vilket kortsiktigt räddar bolagets ekonomi. Marknaden för nyproducerade bostadsrätter är fortsatt svag och en vändning på marknaden ser ut att dröja.

Kommunfullmäktige beslutade i budget 2026 om en utdelning från Stadshuskoncernen om 650 mnkr samt koncernbidrag till vissa verksamheter med 448 mnkr. Stadshus styrelse har tagit ett inriktningsbeslut för utdelning 2026 där överskott på 288 mnkr som kvarstår från 2025 års resultat ska nyttjas för 2026 års finansiella samordning. I årsprognos mars är dock indikativt 282 mnkr i utdelning ofinansierat. Stadshus kommer vid behov återkomma till kommunfullmäktige med förslag om att ta utdelning ur bolagen för finansiering av beslutad utdelning. Stadsledningskontoret gör bedömningen att Stadshuskoncernens resultatnivåer från löpande verksamhet för närvarande är för låg för att både kunna lämna utdelning och kapitaltillskott på beslutade nivåer och samtidigt ha en tillfredställande självfinansieringsgrad för investeringar och stärka sin soliditet i en period av fortsatt stora investeringar.

4.3 Kommunalförbund

4.3.1 Kommunalförbundens resultat mars

Räddningstjänstförbundet Storgöteborg (RSG), där staden är största delägare,

prognostiserar per mars ett negativt helårsresultat på 1,1 mkr, vilket är en positiv avvikelse med 2,9 mkr från budget. I det stora hela följer prognosen budget utan väsentliga avvikelser.

5 Investeringsredovisning

5.1 Nämnder

Belopp i mkr	Utfall jan-mars	Prognos helår	Budget helår	Avvikelse budget - prognos
Exploateringsnämnden				
Inkomster	11	230	350	-120
Utgifter	-175	-1 240	-1 256	16
<i>varav nyinvesteringar</i>	-175	-1 240	-1 256	16
<i>varav reinvesteringar</i>	0	0	0	0
Nettoinvesteringar	-164	-1 010	-906	-104
Idrotts- och föreningsnämnden				
Inkomster	1	0	0	0
Utgifter	-129	-990	-1 040	50
<i>varav nyinvesteringar</i>	-86	-650	-690	40
<i>varav reinvesteringar</i>	-43	-340	-350	10
Nettoinvesteringar	-128	-990	-1 040	50
Kretslopp- och vattennämnden				
Vatten och avlopp				
Inkomster	26	66	0	66
Utgifter	-297	-1 500	-1 600	100
<i>varav nyinvesteringar</i>	-210	-1 000	-1 100	100
<i>varav reinvesteringar</i>	-87	-500	-500	0
Nettoinvesteringar	-271	-1 434	-1 600	166
Avfall				
Inkomster	0	0	0	0
Utgifter	-12	-157	-160	3
<i>varav nyinvesteringar</i>	-12	-134	-157	23
<i>varav reinvesteringar</i>	0	-23	-3	-20
Nettoinvesteringar	-12	-157	-160	4
Skattefinansierade åtgärder				
Inkomster	0	0	0	0
Utgifter	-1	-3	-25	22
<i>varav nyinvesteringar</i>	-1	-3	-25	22
<i>varav reinvesteringar</i>	0	0	0	0
Nettoinvesteringar	-1	-3	-25	22
Tekniskt vatten				
Inkomster	0	0	0	0
Utgifter	-1	-4	-5	1
<i>varav nyinvesteringar</i>	-1	-4	-5	1

<i>varav reinvesteringar</i>	0	0	0	0
Nettoinvesteringar	-1	-4	-5	1
Nettoinvestering kretslopp- och vattennämnden	-285	-1 597	-1 790	193
Stadsfastighetsnämnden				
Inkomster	0	0	0	0
Utgifter	-609	-3 200	-3 500	300
<i>varav nyinvesteringar</i>	-387	-1 835	-2 100	265
<i>varav reinvesteringar</i>	-222	-1 365	-1 400	35
Nettoinvesteringar	-609	-3 200	-3 500	300
Stadsmiljönämnden				
Inkomster	2	110	150	-40
Utgifter	-115	-1 200	-1 305	105
<i>varav nyinvesteringar</i>	-43	-450	-655	205
<i>varav reinvesteringar</i>	-72	-750	-650	-100
Nettoinvesteringar	-114	-1 090	-1 155	65
TOTALT NÄMNDER				
Inkomster	40	406	500	-94
Utgifter	-1 339	-8 294	-8 891	597
<i>varav nyinvesteringar</i>	-915	-5 316	-5 988	672
<i>varav reinvesteringar</i>	-424	-2 978	-2 903	-75
Nettoinvesteringar	-1 300	-7 888	-8 391	504
KOMMUNCENTRALT				
Leasing	-189	0	0	0
TOTALT NETTOINVESTERINGAR KOMMUNEN	-1 489	-7 888	-8 391	-336
EXPLOATERING				
Exploateringsinkomster	70	700	1 500	-800
Exploateringsutgifter	-276	-1 250	-1 350	100
<i>varav Markutveckling</i>	-33	-290	-350	60
<i>varav Exploateringsfinansierad allmän plats</i>	-216	-875	-900	25
<i>varav Skattefinansierad allmän plats</i>	-27	-85	-100	15
Exploateringsnetto	-206	-550	150	-700
<i>(Upplysning Anslutningsavgifter explo)</i>	13	86	0	66
Utbyggnad VA	-33	-105	-150	45
TOTALT KOMMUNEN INKL. EXPLOATERING				
Inkomster	110	1 192	2 000	-808
Utgifter	-1 837	-9 649	-10 391	742
Nettoinvesteringar	-1 727	-8 457	-8 391	-66

5.1.1 Nämndernas utfall och prognos

Investering

Nämndernas samlade nettoutfall för första kvartalet uppgår till totalt 1 300 mnkr, vilket är i betydligt högre än för motsvarande period 2025 då utfallet uppgick till 1 040 mnkr. Samlat lämnar nämnderna en total nettoprognois för året på cirka 7,9 mdkr, vilket är 0,5 mdkr under budgeterad nivå. I förhållande till utfallet 2025 motsvarar prognosen dock en ökad investeringstakt med nästan 3 mdkr. Nedan lämnas en kort beskrivning av investeringar per nämnd.

Exploateringsnämnden fick en utökad investeringsram om 356 mnkr i kompletteringsbudget mars för förvärv av Tre Stiftelsers fastigheter. Eftersom förvärvet sker i april är nämndens investeringsutfall per sista mars något lågt i förhållande till årets prognos och budget. För helåret lämnar nämnden en prognos som överstiger budget med 100 mnkr. Avvikelsen beror på att ytterligare ett större förvärv, Skeppsbron, inarbetats i prognosen. Av exploateringsnämndens rapport framgår att en utökad budgetram kommer begäras i samband med att ärendet hanteras av nämnden. Under förutsättning att beslut om förvärv av Skeppsbron inklusive utökning av budgetram erhålles ryms prognosen inom budget.

Idrotts- och föreningsnämnden redovisar ett investeringsutfall för första kvartalet på 128 mnkr. Utfallet är relativt lågt i förhållande till prognosen för året men betydligt högre än motsvarande period föregående år. Prognosen för nämndens totala investeringsutgifter inom ny- och reinvestering uppgår till 990 mnkr vilket skulle innebära en tredubblad investeringsvolym i förhållande till föregående år. Samtidigt understiger prognosen årets budget med 50 mnkr.

Kretslopp- och vattennämnden lämnar en samlad nettoprognois för investeringar som understiger budget med knappt 200 mnkr. Avvikelsen beror framför på tidsförskjutningar inom VA nyinvesteringsprojekt.

Stadsfastighetsnämnden lämnar en prognos för nämndens totala investeringsutgifter inom ny- och reinvestering på 3 200 mnkr. Prognosen innebär en positiv avvikelse om 300 mnkr mot beslutad budget, varav 265 mnkr avser nyinvestering och 35 mnkr reinvestering. Den lägre prognosen för nyinvestering kan främst härledas till tidsavvikelser för projekt inom grundskola och förskola. Den största avvikelsen avser Gårdsstensskolan, där både beslutsprocess och entreprenadupphandling tagit längre tid än planerat. Samtidigt som prognosen understiger budget innebär den en ökning i förhållande till föregående års utfall med cirka 600 mnkr.

Stadsmiljönämndens prognos för nettoinvesteringar inom ny- och reinvestering uppgår till 1 090 mnkr. Prognosen innebär en ökning i förhållande till föregående års utfall med cirka 400 mnkr. Prognosen för nämndens reinvesteringar uppgår till 750 mnkr vilket överstiger budget med 100 mnkr. Prognosen för nämndens nyinvesteringar uppgår till 450 mnkr vilket understiger budget med 205 mnkr. Avvikelsen inom nyinvesteringar beror främst på tidsförskjutningar inom pågående åtgärder där framdriften bland annat påverkas av frågor kopplade till markåtkomst och ytanspråk.

Exploatering

Exploateringsnämndens prognos för exploateringsnettot har försämrats sedan februariprognosen och indikerar ett negativt kassaflöde på -550 mnkr för 2026. Prognosen innebär en negativ avvikelse mot budget med 700 mnkr. Orsaken är att flera planerade försäljningar, bland annat inom projekt Norr om Nordstan, har förskjutits till nästa år. Förklaringen till att försäljningar förskjuts är dels en

konsekvens av svagt konjunkturläge, dels detaljplanerrelaterade frågor. Förskjutningarna påverkar årets exploateringsnetto negativt, samtidigt som försäljningstidpunkterna är svåra att bedöma på grund av projektens komplexitet och beroendet av andra aktörer.

Utgifterna för utbyggnad av allmän plats är samtidigt höga genom god framdrift i framför allt Centralenområdet och Masthuggskajen. Exploateringsnämnden bedömer att utgifter i pågående utbyggnad av allmän plats inte kan påverkas utan mycket negativa konsekvenser för staden då det skulle innebära stora kostnader för omstart av projekt samt att allmän plats inte kommer att vara tillgänglig för medborgarna.

5.1.2 Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret konstaterar att investeringsutfallet per mars är relativt lågt i förhållande till den samlade prognosen för året. Det krävs en betydande ökning av investeringstakten för att nå prognostiserade volymer. Sammantaget gör kontoret därför bedömningen att prognosen sannolikt är något för optimistisk.

Även om nämnderna inte fullt ut kommer nå upp till budgeterade volymer pekar det mesta på en relativt kraftig ökning av investeringstakten i förhållande till tidigare år. Stadsledningskontoret har tidigare i olika sammanhang lyft investeringarnas växande påverkan på stadens finansiella förutsättningar och ställning. Den volymutveckling som skett de senaste åren och som speglas i nämndernas prognoser och investeringsplanering framåt innebär betydande kostnadsökningar för staden på sikt, inte minst avseende verksamheternas kapitalkostnadsutveckling. Utifrån nämndernas prognoser är kontorets bedömning att den kommuncentrala potten för kapitalkostnader är tillräcklig under 2026. Samtidigt innebär nuvarande bedömning en kostnadsökning med över 15 procent i förhållande till 2025 avseende de kapitalkostnader som avropas från den kommuncentrala potten.

Exploateringsnämnden lämnar en prognos för investeringar som överskrider budget med 100 mnkr. Enligt Göteborg Stads regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning ska förvaltningschef, i de fall uppföljningsarbetet visar på en prognostiserad negativ avvikelse, presentera förslag till åtgärder för nämnden inom 20 dagar. Stadsledningskontoret konstaterar dock att den negativa avvikelsen beror på att ett större förvärv, Skeppsbron, som ännu inte har hanterats politiskt har inarbetats i prognosen. Av exploateringsnämndens rapport framgår att en utökad budgetram kommer begäras i samband med att ärendet hanteras av nämnden.

När det gäller exploateringsekonomin kan kontoret konstatera att prognosen för 2026 på kort tid har förändrats utifrån en jämförelse mellan exploateringsnämndens nomineringsunderlag och nämndens marsrapport. Kontoret kan även konstatera att nämndens prognos över självfinansieringsgraden baseras på en bedömning att exploateringsekonomin utveckling försämrats ytterligare. Den försämrade prognosen för exploateringsnettot förstärker bilden av det finns strukturella utmaningar för exploateringsnämnden att uppnå det finansiella målet för självfinansiering. Stadsledningskontoret bedömer att prognosen understryker behovet av åtgärder och hårdare prioriteringar samt att de stadsutvecklande nämnderna ser över den ekonomiska riskbenägenheten i stadsutvecklingen.

5.2 Styrelser

Belopp i mnkr	Utfall jan-mars	Prognos helår	Budget helår	Avvikelse budget - prognos
Energi	392	2 500	2 720	220
Hamn	135	984	984	0
Lokaler	170	1 681	1 700	19
Bostäder	550	2 562	2 576	14
Turism, kultur & evenemang	146	715	693	-22
Näringsliv	0	0	0	0
Försäkrings AB Göta Lejon	0	0	0	0
Göteborg Stads leasing AB	254	1 197	1 197	0
Gryaab AB	19	180	230	50
Renova AB	30	542	542	0
Grefab AB	8	15	15	0
Göteborgs Spårvägar AB	4	38	57	19
Boplats Göteborg AB	0	0	0	0
Göteborg Stadshus AB (moderbolag)	0	0	0	0
Övriga bolag	0	0	0	0
Elimineringar	0	0	0	0
Summa	1 708	10 414	10 714	300

5.2.1 Bolagens resultat och prognos

Stadshuskoncernen

Stadshuskoncernens investeringar för perioden uppgick till 1708 mnkr. Prognosen för året är 10 414 mnkr vilket är 300 mnkr lägre än budget.

Energi (Göteborg Energi-koncernen)

Den totala investeringsvolymen för perioden uppgår till 392 mnkr och består av 227 mnkr i nyinvesteringar och 165 mnkr i reinvesteringar. Utfallet per mars är 491 mnkr lägre än motsvarande budget. Avvikelsen är huvudsakligen hänförlig till fjärrvärme och förklaras till största delen av ändrade betalplaner jämfört med plan, främst avseende Rya BKV. Vissa projekt har även försenats något till följd av kallt väder under årets inledning. Investeringarna för motsvarande period föregående år uppgick till 763 mnkr.

Prognosen för årets investeringar beräknas uppgå till 2 500 mnkr, vilket är 220 mnkr under budget. Avvikelsen beror främst på en lägre investeringsnivå än budgeterat inom fjärrvärme men även inom elnät.

Jämfört med föregående år bedöms investeringsvolymen minska med 444 mnkr, framför allt eftersom projektet Ny biokraftvärmeverk i Rya inom fjärrvärme avslutas under året.

Hamn (Göteborgs Hamn-koncernen)

Göteborgs Hamns investeringar för perioden uppgår till 135 mnkr vilket är 80 mnkr lägre än budget. Periodens avvikelse förklaras av förskjuten uppstart av Kustkajen och försening i ställverksprojekt Skandiahamnen.

Bolagets mest omfattande investeringsprojekt är Skandiaporten, kajförstärkning och fördjupning hamnbassäng. Prognosen för årets investeringar uppgår till 984 mnkr vilket är i linje med budget.

Lokaler (Higabkoncernen)

Lokalklustrets totala investeringar för perioden uppgår till 170 mnkr. Prognosen för årets investeringar beräknas uppgå till 1 681 mnkr vilket är 19 mnkr lägre än budget.

Higabs investeringar för året beräknas uppgå till 979 mnkr vilket är 103 mnkr över budget. Reinvesteringarna ökar med 67 mnkr vilket förklaras av fler åtgärder i befintliga projekt samt utökning av nya projekt. Nyinvesteringarna ökar med 36 mnkr då årets utgifter ökar främst i Nya Magasin, Masthugget Väst och Högsbo Kretsloppspark. Den totala prognosen i projekten ökar inte.

Göteborgs Stads Parkering AB:s investeringar för året beräknas uppgå till 203 mnkr vilket är 29 mnkr över budget. Detta förklaras också i huvudsak av tidsförskjutning, primärt för Masthugget Väst. Den övergripande investeringsramen för projektet är dock oförändrad.

Älvstranden Utveckling AB:s utfall till och med mars är 21 mnkr vilket understiger budgeterad nivå i väsentlig omfattning. Investeringsprognosen för innevarande år har reviderats ned med 150 mnkr jämfört med budget 2026 till följd av senarelagda investeringar.

Bostäder (Framtidenkoncernen)

Totala investeringar för perioden uppgår till 550 mnkr, vilket är 63 mnkr under budget. Avvikelsen förklaras i första hand av lägre investeringar i befintligt bestånd med 55 mnkr.

Bostadsbolagets investeringar är 39 mnkr under budget vilket främst förklaras av tidsförskjutningar i investeringar i befintligt bestånd. Poseidon redovisar lägre investeringar med 9 mnkr. I första hand relaterat till tidsförskjutningar inom övriga investeringar med 7 mnkr.

För helåret 2026 prognosticeras totala investeringar till 2 562 mnkr, vilket är 14 mnkr under budget. Avvikelsen förklaras i första hand av lägre investeringar i konverteringar (35 mnkr), och i befintligt bestånd (24 mnkr). Det möts framför allt av högre investeringar i nyproduktion (31 mnkr).

Poseidon prognosticerar 21 mnkr lägre investeringar, till största delen relaterat till lägre investeringar i befintligt bestånd med 77 mnkr som i allt väsentligt möts av högre investeringar i nyproduktion med 53 mnkr.

Bostadsbolaget prognosticerar 6 mnkr högre investeringar. Avvikelsen förklaras i huvudsak av att investering i befintligt bestånd ökar med 42 mnkr främst relaterat till om klassificeringar av underhåll. Samtidigt prognosticeras minskade investeringar i konverteringar 24 mnkr främst på grund av tidsförskjutningar i projekt.

Gårdstensbostäder prognosticerar 11 mnkr lägre än budget på grund av tidsförskjutning till 2027. Göteborgs Lokaler prognosticerar 11 mnkr högre investeringar främst relaterat till icke budgeterade lokalanpassningar på 20 mnkr.

Turism, kultur och evenemang (Göteborg & Co-koncernen)

Lisebergs investeringar för perioden uppgår till 146 mnkr. Lisebergs investeringar

för året beräknas uppgå till 650 mnkr vilket är 22 mkr över budget. Av årets investeringar avser 490 mnkr återuppbyggnaden av Oceana vattenpark.

Got Events investeringar för perioden uppgår till 3 mnkr. Got Events investeringar för året beräknas uppgå till 71 mnkr vilket är i linje med budget.

Göteborgs Stads Leasing AB

Investeringsutfallet till och med mars uppgår till 247 mnkr. Bolagets årsprognos på 1 197 mnkr är i linje med budget.

Delägda bolag

Gryaabs investeringar för perioden uppgår till 19 mnkr vilket är en avvikelse mot budget med 39 mnkr. Avvikelsen beror främst på försening av projekt som projekteras inom säkerhetsklassade områden som påverkas av tillämpningen av ny säkerhetsskyddslag. Vidare orsakas förseningar av att bolaget inte lyckats rekrytera projektledare i tillräcklig omfattning. Prognosen för årets investeringar beräknas uppgå till 180 mnkr vilket är 50 mnkr lägre än budget.

Renovas investeringar för perioden uppgår till 30 mnkr. Prognosen för årets investeringar beräknas uppgå till 542 mnkr vilket är i linje med budget.

Göteborgs Spårvägar AB

Bolagets investeringar för perioden uppgår till 4 mnkr. Prognosen för årets investeringar uppgår till 38 mnkr vilket är 19 mnkr under budget. Avvikelsen förklaras av långa ledtider varför budgeterade investeringar beräknas slutföras efter 2026 års utgång.

5.2.2 Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret konstaterar att Stadshuskoncernens investeringsvolymen 2026 och några år framöver är på fortsatt mycket hög nivå på i storleksordningen 10 miljarder kronor. Cirka en 25% består av ny- och reinvesteringar i bostadssektorn och en 25% står Göteborg Energis investeringar för. För 2026 och 2027 består investeringarna till över 40% av reinvesteringar vilket är en mycket hög andel. Reinvesteringar skapar inte nytillkommande kassaflöden på samma sätt som nyinvesteringar. En relativt stor andel av nyinvesteringarna är klimatomställningsinvesteringar vilka inte fullt ut skapar tillkommande kassaflöden. Resultatet i koncernen ökar därför inte i samma takt som investeringarna gör.

Stadsledningskontoret gör bedömningen att en ökande balansomslutning som till stor del lånefinansieras och som inte skapar tillkommande resultat i tillräcklig utsträckning innebär att lönsamheten (räntabiliteten) blir otillräcklig och att soliditeten minskar. Den ökade skuldsättningsgraden ökar också Stadshuskoncernens finansiella risk och gör koncernen mer räntekänslig. Stadsledningskontoret konstaterar att en lägre soliditet kan vara godtagbar i verksamheters tillväxtfaser eller om verksamheter ska expandera. Om låg eller sjunkande soliditet kombineras med låg tillväxt, vikande lönsamhet eller låg investeringsnivå, kan detta vara ett varningstecken som fortsatta behöver följas noggrant. Stadsledningskontoret konstaterar att Framtidenkoncernens storlek och stabilitet i Stadshuskoncernen innebär att rörelserna nedåt i soliditet och lönsamhet på koncernnivå är små medan rörelserna syns tydligare i enskilda verksamheter.

6 Övrig uppföljning

6.1 Väsentliga avvikelser

Exploateringsnämnden

Årligt exploateringsnetto avviker negativt i prognosen med -700 mnkr mot budget

Exploateringsnämnden lyfter exploateringsnettot som en väsentlig avvikelse. Prognosen för exploateringsnettot har försämrats sedan februariprognosen och indikerar ett negativt kassaflöde på -550 mnkr under 2026. Prognosen innebär en negativ avvikelse mot budget med 700 mnkr. Orsaken är att flera planerade försäljningar, bland annat inom projekt Norr om Nordstan, har förskjutits till nästa år. Förklaringen till att försäljningar förskjuts är dels en konsekvens av svagt konjunkturläge, dels detaljplanerelaterade frågor. Förskjutningarna påverkar årets exploateringsnetto negativt, samtidigt som försäljningstidpunkterna är svåra att bedöma på grund av projektens komplexitet och beroendet av andra aktörer.

Utgifterna för utbyggnad av allmän plats är samtidigt höga genom god framdrift i framför allt Centralenområdet och Masthugskajen. Exploateringsnämnden bedömer att utgifter i pågående utbyggnad av allmän plats inte kan påverkas utan mycket negativa konsekvenser för staden då det skulle innebära stora kostnader för omstart av projekt samt att allmän plats inte kommer att vara tillgänglig för medborgarna.

Stadsledningskontorets bedömning: Prognosen för exploateringsnettot förstärker bilden av det finns strukturella utmaningar för exploateringsnämnden att uppnå det finansiella målet för självfinansiering. Stadsledningskontoret bedömer att prognosen understryker behovet av hårdare prioriteringar och att de stadsutvecklande nämnderna ser över den ekonomiska riskbenägenheten i stadsutvecklingen.

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning

Byte av verksamhetssystem från Edlevo till Alvis

Nämnden fortsätter att rapportera om problem kopplade till systembytet och bristande datakvalitet vilket bland annat innebär svårigheter med att ta fram tillförlitlig statistik. Möjligheten att följa upp och analysera vuxenutbildningens volymer påverkas och det finns risk för att den ekonomiska rapporteringen inte ger en rättvisande bild. Nämnden lyfter att bristerna försvårar nämndens möjlighet till att styra verksamheten och dess utveckling.

Åtgärder som nämnden vidtagit är att förvaltningen avslutar avtalet med systemleverantören och återgår till den tidigare leverantören och dess system Alvis med start i maj 2026.

Stadsledningskontorets kommentar:

Stadsledningskontoret har tidigare lyft nämndens bristfälliga rapportering som en uppsiktsfråga. Stadsledningskontorets bedömning är dock att nämndens rapportering för delår mars 2026 har förbättrats. Kontoret konstaterar samtidigt att nämndens rapportering gällande den väsentliga avvikelsen av problemen med byte av verksamhetssystem har inneburit stora bekymmer med utebliven statistik för perioden och i nämndens rapportering kan stadsledningskontoret inte utläsa hur detta kan komma att påverka nämndens möjligheter att styra verksamheten

framöver.

Stadsledningskontoret konstaterar slutligen att nämnden behöver säkerställa att underlagen blir korrekta så att rätt analyser och bedömningar kan göras i syfte att styra och leda verksamheten i rätt riktning.

Stadsfastighetsnämnden

Leverans av platser för bostäder med särskild service (BmSS) uppgår inte till behovet

Nämnden har sedan 2023 rapporterat en avvikelse från grunduppdraget vad gäller leverans av platser för bostäder med särskild service (BmSS). Underskottet av platser jämfört med behov innebär att personer i behov av bostad med särskild service exempelvis måste bo kvar hemma längre eller får sitt behov av bostad tillgodosett i en helt annan geografi än de önskar. Stadsfastighetsförvaltningen har beslutat om en plan för att öka leverans av platser för bostäder med särskild service. För att uppnå syftet med planen krävs fortsatt samarbete med förvaltningen för funktionsstöd, exploateringsförvaltningen, stadsbyggnadsförvaltningen och förvaltningen för kretslopp och vatten. Olika grupperingar har startats upp med förvaltningsövergripande samarbete.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

Tillfällig flytt av Kaverös ängs Vård- och omsorgsboende till evakueringsboende på grund av tekniska störningar i fastigheten

Återkommande tekniska störningar i fastighetens vattensystem har under en längre tid orsakat upprepade avstängningar, läckage och provisoriska lösningar. Trots kontinuerliga reparationsinsatser har problemen varit så omfattande att delar av fastigheten återkommande blivit otillgängliga. Verksamheten har tvingats bedrivas parallellt med omfattande fastighetsåtgärder, vilket inte var planerat i nämndens ordinarie verksamhetsplanering.

Hyresgästernas dagliga boendemiljö, trygghet och patientsäkerhet har påverkats negativt. Vård- och omsorgsverksamheten har bedrivits under försämrade förutsättningar, med risk för både boendekvalitet och stabil omsorg.

Därutöver har störningarna i fastigheten lett till försämrad arbetsmiljö samt kostnader som kommer att påverka driftbudgeten.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden beslutade 24 mars 2026 om tillfällig flytt till evakueringsboende. Kommunstyrelsen beslutade redan 18 februari 2026 om inhyrning av evakueringsboende Ruddalen. Samverkan via FSG, SSG och partssamverkan har inletts. Nära dialog med hyresgäster, närstående och medarbetare pågår, inklusive individuellt stöd.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

Arbetsmiljö på Granlidens vård- och omsorgsboende

Granlidens vård- och omsorgsboende har under en längre tid haft problem med bland annat konflikter, arbetsmiljöbrister, skadegörelse och otydlighet i uppdrag och mandat

Konflikterna har lett till ökad upplevd otrygghet hos boende och närstående.

Vidtagna åtgärder är bland annat ökad chefstäthet och att chef är i tjänst även kväll och helg. Insatta arbetsmiljöåtgärder på individ och gruppnivå samt ökad information och kommunikation till hyresgäster och närstående och bättre uppföljning i kvalitetsarbetet med avvikelserapportering.

Nämnden för Intraservice

Staden kan inte använda datasystemen 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 våren 2026.

Stadsledningskontorets kommentar:

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 ha påverkats. Av säkerhetsskäl har Intraservice gjort bedömningen att inte öppna IT stöden.

Socialnämnden Sydväst

Kostnadsutvecklingen för köp av sociala boenden

Från och med april 2025 har staden ett nytt ramavtal för sociala boenden. Förvaltningen menar att kostnadsutvecklingen varierar mellan olika insatser, men den genomsnittliga förändringen är cirka 18 procent. Den kraftiga prisutvecklingen förklaras främst av marknadsläget och att prisjusteringar för inflation som leverantörerna inte haft möjlighet att justera för under ramavtalsperioden.

Störningar i "Görel" (funktion för automatiserad handläggning av ekonomiskt bistånd)

Funktionen för automatiserad handläggning, Görel, har haft störningar i funktionen sedan den infördes. Störningarna har varit ständigt återkommande och har inte kunnat lösas full ut. Störningarna kan bland annat yttra sig i att systemet inte klarar av att skicka ut utbetalningar och ibland har dessa skickats trots ett felmeddelande, vilket gör att det alltid krävs dubbelkontroll. Störningarna med Görel har medfört att handläggarna behöver rätta fel, dubbelkontrollera information och utföra arbetsmoment manuellt. En osäkerhet har uppstått som påverkar både arbetsflödet och arbetsmiljön negativt samt att fokus flyttas från kärnuppdraget och självförsörjningsfrågan till att hantera systemfel.

Brister i vårdkedjan Barn och unga

Statens institutionsstyrelse (SiS), som ansvarar för tvångsvård enligt LVU, har under lång tid haft köer till sina platser. Förvaltningen ser fortsatt brister i vårdkedjan för barn och unga med komplex problematik. Det handlar om en grupp barn och ungdomar med psykisk ohälsa och/eller funktionsnedsättningar. Situationen medför konsekvenser för barn och unga, när socialförvaltningen tvingas hitta lösningar som inte är anpassade efter barnets behov. Ersättningsplaceringarna saknar i många fall både nödvändig kompetens, tillräckliga fysiska skyddsanpassningar och de befogenheter som krävs för att på ett rättssäkert sätt hantera målgruppen. Följden blir fler sammanbrott i placeringar och en påtagligt ökad risk för att det enskilda barnet far illa.

Socialnämnden Nordost

Ökade kostnader kopplat till brottslighet

Orsaken till att socialnämnden Nordost har ökade kostnader kopplat till brottslighet/avhoppare är att förvaltningen arbetat fokuserat med frågan. Avdelningsöverskridande samverkan har lett till att förvaltningen får kontakt med fler inom målgruppen och kan erbjuda hjälp och stöd. Förvaltningen erbjuder även

stöd till anhöriga, vilket även det påverkar förvaltningens kostnader. Mellan 2023 och 2025 ökade kostnaderna från 2,4 till 13,9 miljoner kronor för 18–20-åringar och från 5,2 till 18,9 miljoner kronor för personer över 21 år.

Ökade kostnader för våld i nära relation och hedersrelaterat våld

Orsaken till nämndens ökade kostnader för våld i nära relationer (ViNR) och hedersrelaterat våld och förtryck (HRV) är att förvaltningen arbetat fokuserat med frågan. Samverkan mellan förvaltningens avdelningar har lett till att förvaltningen får kontakt med allt fler och kan erbjuda stöd och hjälp. För perioden januari-mars i år har förvaltningen kostnader på 8,5 mnkr jämfört med 5,1 mnkr samma period föregående år. Majoriteten av de personer som söker hjälp och stöd utifrån ViNR/HRV har så stora skyddsbehov att placering på skyddat boende behövs. Förvaltningens kostnad för medföljande barn i skyddat boende har ökat mellan perioderna januari till mars 2025 och samma period 2026.

Bristande handläggning som en konsekvens av hög personalomsättning

Personalomsättningen bland förvaltningens barnsekreterare leder till fler byten av handläggare i ärenden avseende familjehemsplacerade barn. De placerade barnen får svårare att skapa en tillitsfull relation med barnsekreterare samt försämrade kunskap i ärendena och barnets aktuella situation. Detta innebär en risk att socialtjänsten missar signaler från barnet utifrån fysisk och psykisk hälsa vilket i sin tur kan försämra kvaliteten i vården.

Socialnämnd Centrum

Ökning av placeringar barn och unga på Statens institutionsstyrelse

Förvaltningen har i tidigare uppföljningar lyft en ökning av ungdomar som blivit misstänkta för allvarliga våldsbrott, ofta med kopplingar till gängkriminalitet. Under perioden januari till och med mars 2026 har denna utveckling fortsatt och förstärkts, vilket har medfört ett ökat behov av placeringar vid Statens institutionsstyrelse jämfört med motsvarande period 2025. Ökningen bedöms vara kopplad till att fler ungdomar uppvisar mycket omfattande vård- och skyddsbehov, där kriminalitet och social problematik samverkar och leder till behov av mer ingripande och resurskrävande insatser.

Socialnämnd Hisingen

Ekonomiskt underskott riskerar att hindra omställning till ny socialtjänstlag

Den nya socialtjänstlagen möjliggör insatser utan behovsprövning (IUB). Förvaltningen menar att de erbjuder råd och stöd samt stöd i grupp, medan individuellt stöd ännu inte har implementerats i förvaltningen. För att kunna införa individuellt stöd utan behovsprövning behövs särskilt avsatta resurser vilket i nuläget inte kan lösas genom omfördelning av befintliga familjebehandlartjänster eftersom efterfrågan på biståndsbedömda öppenvårdsinsatser är fortsatt hög och behöver tillgodoses i första hand för att undvika mer ingripande insatser. Förvaltningens ekonomiska underskott kommer att fördröja omställningen av verksamhet för att möta intentionen i den nya socialtjänstlagen.

Delägda bolag

Gryaab – ny säkerhetsklassning för inloppspumpstationer

Som väsentlig avvikelser rapporteras att under första kvartalet 2026 har ny säkerhetsskyddsklassning gjorts för såväl planerad ny inloppspumpstation inom program Nya Rya, liksom befintlig inloppspumpstation. Bolaget ser nu över konsekvenser av beslutet avseende exempelvis tidplan och ekonomi.

Göteborgs Spårvägar AB – brist på spårvagnar, spårvagnsuppställnings- och depåkapacitet samt brister i spårvägsanläggningen

Som Göteborgs Spårvägar återkommande i delårs- och årsrapporter under flera års tid har bolaget brist på spårvagnar, spårvagnsuppställnings- och depåkapacitet. Den pressade situationen vad gäller vagnstillgången kommer hålla i sig i flera år. Försening av leverans av fordon M33/34, försening i uppgradering av M31 och att depå Majorna står inför omfattande renovering innebär högre arbetsbelastning när verksamheten behöver planera om. Täta omplaneringar innebär logistikrisker som i olika omfattning påverkar verkstads- samt uppställningskapacitet negativt. GS samverkar aktivt med bland annat Västtrafik, Västfastigheter och stadsmiljöförvaltningen i frågorna.

Som väsentlig avvikelse rapporteras också brister i spårvägsanläggningen. Konsekvensen för spårvagnsförarna är främst förseningar, felkörningar, schemarubbningar och övertid. Risk för ökade arbetsmiljörelaterade ärenden på grund av stress i trafiken. Trepartsarbete mellan GS, Västtrafik samt stadsmiljöförvaltningen är etablerat. GS och stadsmiljöförvaltningen jobbar utifrån ett nytt avtal från 2025 där båda parter har fokus på att minska antalet trafikstörande brister i banan. Trafikmiljön och spårvagnsframförandet rapporteras behöva förbättras med skyddsbarriärer och framkomlighetsåtgärder.

Övriga rapporterade väsentliga avvikelser i Stadshuskoncernen

Följande punkter har också rapporterats av bolagen som väsentliga avvikelser:

- Göteborgs Hamn rapporterar fortsatt om försening i projekt Färjelokalisering Arendal på grund av tillståndsansökan enligt miljöbalken samt försening i projekt Skandiaporten på grund av för hög kostnadsnivå i den statliga delen av projektet (se även avsnitt *Övrig väsentlig information till kommunstyrelsen*).
- Försäkrings AB Göta Lejon rapporterar om förseningar i Intraservice tidplan för att uppfylla bolagets tilläggsavtal med förvaltningen för att uppfylla kraven i DORA-förordningen.

6.2 Uppsiktsfrågor

Bostäder (Framtidenkoncernen)

Egnahemsbolagets finansiella situation

Stadshus har tidigare uppmärksammat kommunfullmäktige på Egnahemsbolagets situation mot bakgrund av de senaste årens kraftigt försämrade förutsättningar för marknaden för nyproducerade bostadsrätter och egnahem. Framtiden fick 12 december 2024 (§537) kommunfullmäktiges uppdrag att bland annat genomlysna Egnahemsbolagets finansiella situation. Detta ärende bordlades av kommunfullmäktige den 23 april 2026. Av Framtidens genomlysning framgår att Egnahemsbolagets finansiella ställning är ansträngd och bland annat starkt beroende av utfallet av ett enskilt större projekt och att det genomförs enligt tidplan.

För 2025 redovisade bolaget ett större negativt resultat (-71 mnkr) och bolagets prognos för helåret 2026 visar på ett resultat om -65 mnkr. En planerad koncernintern markförsäljning genererar en realisationsvinst vilket innebär en kapitalförstärkning för bolaget under 2026. Stadshus konstaterar att bolagets finansiella situation fortsatt är mycket bekymmersam och att det finns stor risk för att bolaget kommer att behöva kapitelltillskott framöver för att säkerställa nivån på eget kapital. Stadshus konstaterar också att marknaden för nyproducerade bostadsrätter fortsatt är svag och att någon tydlig vändning på marknaden ser ut att dröja.

6.3 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 avser 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 1, 2026.

	LSS FH	SoL FH	SoL IFO	SoL ÄO	Summa
Socialnämnden Centrum			1		1
Socialnämnden Sydväst			5		5
Socialnämnden Nordost			5		5
Socialnämnden Hisingen			5		5
Nämnden för funktionssstöd	252	58			310
Äldre, samt vård- och omsorgsnämnden				253	253
Summa	252	58	16	253	579
Varav antal beslut med avbruten verkställighet	66	12	2	0	80

Ej verkställda beslut enligt LSS

Flest ej verkställda beslut återfinns inom daglig verksamhet följt av bostad med särskild service (BmSS) och Ledsagarservice. Inom Daglig verksamhet beror den fördröjda verkställigheten på att personen valt utförare utan ledig plats, hinder för verkställighet hos den enskilde så som hälsoskäl eller att personen inte kunnat nå för dialog. För vissa målgrupper saknas anpassade lokaler. Endast en mindre andel, sju personer, har beslut som är svåra att verkställa på grund av avsaknad av lämplig plats.

Kartläggning av daglig verksamhet har genomförts i samtliga stadsområden i syfte att effektivisera lokalutnyttjandet, förtäta verksamheter och skapa fler platser. I Nordost har under januari – mars ett fördjupat arbete genomförts där lokaler, flöden och målgruppens behov analyserats mer ingående och detta ligger till grund för inriktningen framåt. Utifrån denna analys inleds förändringsarbete under våren med målbild att öka antalet platser, särskilt för målgrupper med behov av eget anpassade lokaler. Detta arbete är en del i utvecklingsarbetet för att öka antalet verkställda beslut.

Den största anledningen till att beslut om BmSS inte verkställs inom tre månader är att det finns en generell brist på BmSS, i synnerhet bostäder utformade för att möta brukare med behov av mycket nära stöd eller med komplexa behov som samsjuklighet. Behovet av fristående BmSS är stort. Förvaltningen samarbetar med

exploateringsförvaltningen, stadsfastighetsförvaltningen och stadsbyggnadsförvaltningen för att identifiera tomter för etablering av BmSS i fristående byggnad. Antalet potentiella tomter för BmSS har ökat vilket ger underlag för fler startade förstudier, men det är långa ledder för nybyggnation. Förvaltningen bedömer löpande även tomställda lokalers förutsättningar att efter ombyggnation kunna vara lämpliga för BmSS. Under 2026 bedöms en utökning av cirka 40 nya lägenheter inom BmSS i egen regi, samt cirka 20 nya platser genom köp från privata leverantörer.

Ej verkställda beslut inom Ledsagarservice har ökat och beror delvis på personalrelaterade skäl, främst utifrån svårigheter med kompetens. I andra fall har det varit svårt att komma i kontakt med brukaren eller på grund av hälsoskäl.

Verksamheten arbetar med att stärka processer och strukturer för ökad verkställighet. Översyn av det systematiska kvalitetsarbetet och organisatoriska förutsättningar har pågått och pågår under kvartalet för att säkerställa kvalitet samt verkställighet av beslut. Detta kan påverka framtida antal identifierade ej verkställda beslut.

Ej verkställda beslut enligt SoL

Övervägande delen av ej verkställda beslut enligt SoL avser särskild boendeform för äldre. Antalet personer som väntar på särskilt boende har minskat sedan slutet av 2024. Det beror delvis på att behovet av särskilt boende har minskat samt att antalet externa platser har ökat. En förklaring till att besluten inte har verkställts inom tre månader är främst att enskilda antingen har fått erbjudande och tackat ja men ännu inte hunnit flytta in eller av olika anledningar har tackat nej till ett eller flera erbjudanden.

Majoriteten av inrapporterade ej verkställda beslut om boendestöd har sitt huvudsakliga skäl hos den enskilde, som inte har gått att nå eller medverkat till verkställighet.

Inom IFO avser ej verkställda beslut främst kontaktfamilj och kontaktperson. Orsaker till utebliven verkställighet är främst brist på lämpliga uppdragstagare samt bristande medverkan från berörda individer.

Den vanligaste orsaken till utebliven verkställighet av kontaktfamilj är att det saknas tillgängliga och lämpliga kontaktfamiljer. Detsamma gäller ej verkställda beslut om kontaktperson där det saknas lämpliga uppdragstagare. I ett par ärenden har andra orsaker förekommit, såsom att hälsotillstånd har utgjort ett hinder för verkställighet eller att det har funnits specifika önskemål gällande utförarens egenskaper

LSS per insats

	Antal				Antal dagar, genomsnitt			
	Kvinnor	Män	Annat	Totalt	Kvinnor	Män	Annat	Totalt
Bostad med särskild service vuxna	29	42	-	71	583	508	-	513
Korttidsvistelse utanför egna hemmet	2	8	-	10	255	212	-	221
Personlig assistans	1	2	-	3	167	110	-	129
Daglig verksamhet	46	74	-	120	251	314	-	290

Biträde kontaktperson	2	1	-	3	284	222	-	263
Ledsagarservice	10	26	-	36	228	210	-	215
Avlösarservice i hemmet	2	5	-	7	358	197	-	243
Boende i familjehem eller bostad med särskild service för barn eller ungdomar	0	1	-	1	0	364	-	364
Korttidsstillsyn för skolutgång över 12 år utanför det egna hemmet	1	0	-	1	138	0	-	138
Totalt	93	159	-	252	334	337	-	336

SoL per bistånd

	Antal				Antal dagar, genomsnitt			
	Kvinnor	Män	Annat	Totalt	Kvinnor	Män	Annat	Totalt
Särskild boendeform (äldreomsorg, handikappomsorg)	159	76	-	235	367	369	-	369
Korttidsboende/växel	7	6	-	13	152	209	-	173
Hemtjänst	1	4	-	5	203	168	-	175
Boendestöd	4	10	-	14	229	143	-	168
Dagverk./sys.sät	6	6	-	12	139	143	-	141
Kontaktperson	3	6	-	9	226	190	-	202
Kontaktfamilj	3	7	-	10	283	208	-	230
Bostad IFO	0	3	-	3	0	304	-	304
Familjehem	0	0	-	0	0	0	-	0
Öppenvårdsverk	0	1	-	1	0	98	-	98
Ledsagning enligt SoL	4	6	-	10	259	400	-	344
Avlösning i hemmet	1	1	-	2	477	154	-	316
Annat bistånd	0	0	-	0	0	0	-	0
Trygghetslarm	4	9	-	13	186	150	-	161
Summa:	192	135	-	327	339	295	-	321

6.4 Anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah

Sammanfattningsvis har åtgärderna som verksamheterna planerat och/eller vidtagit med anledning av anmälningarna bland annat avsett;

- Förbättrat stöd till medarbetare och chefer.
- Säkerställa följsamhet av rutiner.

- Utökning av personal och/eller arbetsledande funktioner.
- Förbättrad samverkan.
- Kompetensutveckling.
- Stärkt samverkan.

Kvartal 1 2026	Äldreomsorg	IFO/Funktionsstöd	Annan verksamhet	Totalt
Lex Maria	3	0	0	3
Lex Sarah	1	7	0	8
Totalt	4	7	0	11

6.5 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.

Bostäder (Framtidenkoncernen)

Nyproduktionstakten

Under första kvartalet har 121 bostäder färdigställts och cirka 790 är i produktion. Prognosen för helåret är 540–740 färdigställda bostäder, där osäkerheten förklaras av att cirka 200 bostäder beräknas vara klara först i slutet av året. Koncernens byggrättsportfölj innehåller cirka 2 700 byggrätter.

Hamn (Göteborgs Hamn)

Nya förutsättningar gällande farledsfördjupningen

Göteborgs Hamn rapporterar att, som bolaget redogjort för i årsrapporten för 2025, har ett omtag behövt göras för Skandiaporten, beroende på att anbudsnivåerna i den avbrutna upphandlingen hösten 2025 kraftigt översteg budgeten för det statliga åtagandet av projektet. Besparingsåtgärder har nu genomförts, utan påverkan på projektets effektmål, och Trafikverket har beslutat om ny utökad budget, på motsvarande drygt 2,6 miljarder kronor i 2025 års prisnivå.

Parallellt har bolaget vid en fördjupad analys av EU-kommissionens beslut om statsstöd identifierat att bolaget kommer att behöva nyttja mandatet enligt beslut i kommunfullmäktige (2025-09-11, §405) för att omdisponera medel inom den av kommunfullmäktige (2020-09-10, §20) beviljade ramen på 1 255 miljoner kronor (i 2017 års prisnivå) för kajåtgärder till att omfatta även åtgärder i farleden (muddring) inom den kommunala hamnområdesgränsen. Den fördjupade analysen visar att statsstödsbeslutet i praktiken kräver att hamnbolaget till fullo nyttjar sina beviljade investeringsmedel för att maximera den statliga investeringen inom den kommunala hamnområdesgränsen. Stadshus konstaterar att detta innebär något förändrade förutsättningar än som tidigare angetts i ärendet men att inga nya beslut i kommunfullmäktige behöver fattas utifrån de mandat som bolaget tidigare erhållit.

Näringsliv (Business Region Göteborg)

Ansökan om medel för civil beredskap

Business Region Göteborg (BRG) rapporterar om att bolaget har lämnat in en ansökan till stadsledningskontoret om att ta del av medel för stadens arbete med civil beredskap, under förutsättning att medel från myndigheten för civil beredskaps 2:4 anslag beviljas staden. Bolaget menar att BRG kan vara en viktig del av stadens arbete med civilt försvar, särskilt inom områden som rör näringslivets beroenden, samverkan och försörjningskedjor. Genom bolagets nära kontakt med företag och kluster kan BRG leverera analyser, lägesbilder och samverkansstrukturer som stärker stadens uppgifter enligt LEH (Lag om kommuners och regioners åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap).

För att kunna stödja Göteborgs Stads arbete med civilt försvar genom planering, samverkan och förberedelser krävs ett tydligt uppdrag och tillgång till 2:4-medel, då bolaget annars saknar mandat och resurser för att genomföra arbetet. Bolaget har ansökt om medel för att genomföra detta arbete fram till december 2027, med en planerad omfattning motsvarande 1 till 1,5 heltidstjänst.

Stadsledningskontorets kommentar: Dialog pågår med bolaget i dessa frågor.

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

Liseberg – risker och nedskrivningsbehov relaterade till återuppbyggnaden av Oceana.

Liseberg rapporterar om risker och bedömning av nedskrivningsbehov av Oceanafastigheten.

Bakgrund

Under hösten 2025 informerade Lisebergs revisorer om att de ville pröva eventuellt nedskrivningsbehov av upparbetade värden relaterade till återuppbyggnaden av Oceana med hänvisning till gällande redovisningsregler för nedskrivning av tillgångar. Reglerna innebär att så snart det finns indikationer på att en tillgång riskerar att inte ha tillräckliga kassaflöden som motiverar bokfört värde behöver en prövning ske. En sådan prövning görs lämpligast med en så kallad DCF-kalkyl (Discounted Cash Flow).

Oceanafastigheten byggs och ägs av Liseberg Skår AB, ett helägt dotterbolag till Liseberg AB. Kassaflödet i Liseberg Skår AB består i huvudsak av hyresintäkter från Liseberg AB som ansvarar för att driva verksamheten i fastigheten. Hyresmodellen är kostnadsbaserad och är således ej beroende av verksamhetens intäktsflöden.

Det prognosvärde som försvarades i samband med årsbokslutet uppgick till 1 855 miljoner kronor, vilket motsvarar förväntad slutlig kostnad efter återuppbyggnad minus utrangering i samband med branden.

Nedskrivningsbehov

Slutligt förväntat kalkylvärde uppgår till 1 300 mnkr och motsvarar det värde Liseberg förväntas kunna försvara efter det att försäkringsersättningen utbetalats. Det betyder att när väl försäkringsersättningen erhållits uppstår ett nedskrivningsbehov, motsvarande skillnaden mellan upparbetade kostnader minus slutligt förväntat kalkylvärde. Nedskrivningen kommer då att uppgå till cirka 550 miljoner kronor och möts då av försäkringsersättningen.

Status försäkringsersättning

Domstolen har kallat till muntlig förberedelse i slutet av 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.

Riskbedömning

Liseberg bedömer nuvarande prognoser av kostnaderna för återuppbyggnaden som robusta. Samma sak gäller förväntad försäkringsersättning, det finns enligt Liseberg idag inget som tyder på att sannolikheten för utbetalning av försäkringsersättningen har minskat.

Däremot bygger värderingen (enligt DCF-kalkylen) av upparbetade kostnader/bokförda värden på antaganden om faktorer som räntenivåer och avkastningskrav i ekonomin i stort. Om dessa förutsättningar förändras kraftigt kan det innebära att värdet på fastigheten kan behöva justeras innan dess att försäkringsersättningen har erhållits. Skulle sådan nedskrivning bli aktuell, kan ett behov av ett tillfälligt kapitaltillskott till Liseberg Skår AB uppstå. Ett sådant kapitaltillskott kommer då att hanteras inom Lisebergskoncernen.

Någon prövning av nedskrivningsbehovet i samband med delårsbokslutet per mars har inte bedömts som nödvändig. Prövning av nedskrivningsbehovet sker dock löpande i dialog med revisorerna, främst i samband med del-/årsboksluten. Lisebergs bedömning är emellertid att det för närvarande inte finns något som indikerar på ytterligare behov av nedskrivning av upparbetade värden innan dess att försäkringsersättningen har erhållits.

Delägda bolag

Renovakoncernen – föreslagen lag om offentlig säljverksamhet

Kommande möjliga legala förändringar kan komma att få stor påverkan på Renovakoncernen enligt bolagets rapport. Den föreslagna lagen om offentlig säljverksamhet kan träffa delar av Renova Miljös verksamhet och en nyligen utfärdad dom i EU-domstolen kan ha stor påverkan på ägarkommunernas möjlighet att tilldela insamling och behandling i framtiden. Fortsatt är effekterna av ovanstående inte klarlagda men Renova följer utvecklingen och bereder olika scenarier. Från Renova efterlyses en samordning inom staden i arbetet med att ta fram konsekvenser och hantering kopplat till lag om offentlig säljverksamhet.

Renovakoncernen - Koldioxidinfångning och användning (CCUS)

Utredning av införande av CCUS teknik på Sävenäs avfallskraftvärmeverk pågår och för närvarande är den dominerande risken för försening eller uteblivet införande den ekonomiska påverkan på Renova. För att minska den ekonomiska påverkan på avfallskunderna behöver Renova säkra maximal extern finansiering via till exempel statliga/överstatliga stöd men också sälja uppkomna biokrediter (negativa utsläpp) samt få ett högre pris för såld värme till fjärrvärmenätet. Renova bedömer att Göteborgs Stads olika verksamheter behöver bidra för att satsningen ska bli möjlig.

Gryaab – kapacitetsutveckling av Nya Rya

Kapacitetsutvecklingen av Ryaverket (Nya Rya) syftar till att efter 2036 kunna möta förväntade strängare reningskrav och en ökande befolkning i delägarkommunerna. Projektet omfattar en kapacitetsökning genom både nya anläggningsdelar på angränsande mark samt anpassningar i processen på dagens verk. Arbetet med Nya Rya fortsätter rapporteras fortskrida, men med en nystart. Under hösten 2025 avbröts den upphandlade samverkansentreprenaden då kostnaderna bedömdes riskera att överstiga kalkylen. All planerad utbyggnad ska fortfarande genomföras, men Gryaab ser nu över hur entreprenaden ska delas upp för bättre kostnadskontroll och ökad konkurrens.

Övrig rapporterad väsentlig koncerninformation

- Göteborg Energi rapporterar om prismodellsförändring för elnätet på grund av förändringar för effektavgifter, värdering av bolagets oljelager och lagen om offentlig säljverksamhets påverkan på energikoncernen.
- Göteborg Energi informerar om driftsättningen av investeringen Rya Bio KVV och pågående investering i anslutning till Riskullaverket i Mölndal.
- Higab rapporterar om att bolagets VD gått i pension i slutet av mars och att rekrytering av hans efterträdare pågår (Tilläggsinformation från stadsledningskontoret: ny VD tillsattes den 23 april)
- Higab rapporterar att på grund av rådande konjunkturläge går uthyrningsprocessen avseende de kommersiella delarna i projektet Masthugget Väst trögare än förväntat
- Älvstranden Utveckling redovisar att tidigare aviserad anpassning av bolagets organisation till bolagets avvecklingsplan nu är genomförd. Idag består bolaget av 65 anställda, jämfört med tidigare 85.

6.6 Övrig väsentlig styrinformation nämnder

*I samband med delårsrapporten 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 det mest väsentliga av vad nämnderna rapporterat. Nämnders fullständiga rapportering återfinns i bilaga.*

Driftkostnadskonsekvenser för pågående planering

Stadsbyggnadsnämnden rapporterar att eftersom staden växer och företagen vill investera och etablera sig här, är behovet av att planera för ny byggnation fortfarande stort. Det ger ett önskemål om att kunna hantera en ökad volym i planeringen.

Delar av planeringsprocessen såsom lokalplanering, planering för genomförandet av allmän plats och skyfallshantering kan inte finansieras via avgifter utan kräver skattefinansierade driftmedel för att klara högre byggvolymmer. Stadsbyggnadsförvaltningen ser särskilt behov av att exploateringsförvaltningen får tillräckliga resurser för att hantera både beslutade skattefinansierade investeringar samt den ökande mängden exploateringsprojekt med tillhörande planering för utbyggnad av allmän plats.

Uppföljning av hemlöshetsplanen 2022-2026

Exploateringsnämnden rapporterar att inriktningen i Göteborgs Stads plan mot hemlöshet för åren 2025 – 2026 är att förebygga och minska hemlösheten med ett särskilt fokus på barn. Planen innefattar fem mål, fyra fokusområden och 15 insatser med en tydlig ansvarsfördelning mellan nämnder och styrelser i nära samverkan med idéburna organisationer, statliga myndigheter och fastighetsägare. Exploateringsförvaltningen är samordnande för planen som utgår från regeringens nationella strategi mot hemlöshet för perioden 2022–2026. Socialstyrelsen har i uppdrag att följa upp strategin och lämna förslag till en ny nationell inriktning under våren 2026. En ny hemlöshetsplan för Göteborgs stad bör initieras när den nationella inriktningen är fastställd.

Under första kvartalet i år har en uppföljning av hemlöshetsplanens första planår skett. Uppföljningen visar att Göteborgs stad har gjort betydande framsteg under 2025 då flera insatser uppvisar god måluppfyllelse. Samtidigt kvarstår arbete för att

nå full måluppfyllelse för några insatser. De strukturer som etablerats bedöms utgöra en god grund för fortsatt utveckling under planperiodens återstående tid.

Exploateringsförvaltningen samordnar årligen stadens kartläggning av hemlöshet, vilket kommer att ske i april. När resultatet sammanställts bjuder förvaltningen in deltagande förvaltningarna till tvärprofessionellt analysmöte av resultatet.

För att komplettera kartläggningen av hemlöshet bland hushåll med sociala och/eller medicinska orsaker planerar staden att även skicka ut en enkät till de ideburna organisationerna för att få en bredare uppskattning av den strukturella hemlösheten.

Inköps- och upphandlingsnämnden

Inköps- och upphandlingsförvaltningen rapporterar att de under de senaste åren har växt organiskt utifrån förändrat uppdrag och utökade förväntansbilder. Förändringar som är centrala i förvaltningen samt för staden och bedöms vara beständiga över tid, men saknas i reglementet. Upplevelsen är att reglementet inte uppdaterats i takt med förväntansbild och ansvar. Det som definieras i reglementet ger mandat i verkställande.

Ett nytt ansvar handlar om att samordna gemensamt arbetssätt och arbetsmetoder i stadens arbete mot välfärdsbrott. Ett annat handlar om att förvaltningen ska vara redo att axla rollen som resursfunktion inköp för staden i händelse av kris eller krig.

Stadsledningskontorets kommentar:

I det inledande bestämmelserna i avsnitt 1 för stadens förvaltningar anges att ”nämnden ska fullgöra de uppgifter som framgår av detta reglemente samt i övrigt de uppgifter som tillagts nämnden genom särskilda beslut i kommunfullmäktige.”

Uppdrag till nämnden för inköp och upphandling om ”kommunövergripande arbetssätt för hanteringen av riskbranscher samt att utöka och utveckla arbetsplatskontroller” har behandlats av kommunfullmäktige 2025-05-22.

Göteborgs Stads riktlinje för höjd beredskap inklusive krigsorganisation samt resursfunktioner antogs av kommunfullmäktige 2023-03-23. Nämnden för inköp och upphandling är ansvarig nämnd för resursfunktionen inköp.

Om stadsledningskontoret ska överväga en revidering av reglementet för inköp och upphandling, menar stadsledningskontoret att det bör göras i dialog med förvaltningen för inköp och upphandling i relation till det uppdrag som nämnden erhöll 2025-11-27 § 491 av kommunfullmäktige, om att initiera en översyn av styrning kring inköp och upphandling i staden.

Översyn av avtal kring hyresförhållanden med Räddningstjänsten

Stadsfastighetsnämnden rapporterar att Räddningstjänsten och stadsfastighetsförvaltningen genomför nu en översyn av de avtal som reglerar hyresförhållanden för de fastigheter som Räddningstjänsten har i Göteborgs Stad. Befintliga avtal reglerar att drift och underhåll av fastigheter åligger Räddningstjänsten. Det finns också en risk att avtalsförhållanden gällande arbetssätt samt fördelning av ansvar och kostnader för drift och underhåll av fastigheter förändras. Det kan få konsekvenser för pågående reinvesteringar samt beredskapsåtgärder i befintliga anläggningar.

Samverkan avseende KRAMI

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning rapporterar att ett arbete pågår

med att se över insatser och samverkan avseende KRAMI. Krami är en myndighetsövergripande samverkan där Kriminalvården, Arbetsförmedlingen och Göteborgs stad. Krami är en arbetsmarknadsinsats för personer över 18 år som har behov av extra stöd för att få en sysselsättning eller börja studera. Insatsen har baserats på en lokal överenskommelse mellan Kriminalvården, Arbetsförmedlingen och förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning och Göteborgs stad. Detta sker främst mot bakgrund av ett långvarigt lågt inflöde av deltagare samt en hög andel avhopp inom insatsen. Verksamheten inom KRAMI planeras att ersättas av insatser inom förvaltningens ordinarie verksamhet.

Samorganisering av verksamheter

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning rapporterar att det pågår ett arbete kring samorganisering av verksamheten arbetsliv och hälsa som idag återfinns i socialförvaltning nordost. Om beslut fattas i enlighet med pågående arbete kommer 10 årsarbetare att överföras till förvaltningen vid halvårsskiftet. Det innebär en ökning av personalvolymen inom avdelningen arbetsmarknad. Ärendet avses komma upp i nämnden i maj och i samband med det sker samverkan.

Yttrande över Skolinspektionens föreläggande

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning rapporterar om Skolinspektionens föreläggande om sammanhållna yrkesutbildningar. Den 1 december 2025 beslutade Skolinspektionen att Göteborgs Stad ska säkerställa att uppehåll inte förekommer i sammanhållna yrkesutbildningar, om de inte utgår från elevernas behov och förutsättningar. Föreläggandet omfattar samtliga yrkesutbildningar inom GR. Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning bedömer att ett genomförande utan sommaruppehåll medför risker för försämrad kvalitet, ökade resursbehov och organisatorisk komplexitet, samt begränsningar i arbetsplatsförlagt lärande. Nämnden avser att tills vidare behålla nuvarande planering av utbildningsstarter och sommaruppehåll i avvaktan på Skolinspektionens återkoppling. Volym och ekonomi bedöms inte påverkas i någon större utsträckning, då antalet utbildningsplatser styrs av statsbidrag via GR. En möjlig konsekvens är ökade upphandlingskostnader.

Överförmyndarverksamhetens omställning till förändrad lagstiftning 1 juli 2026

Nämnden för demokrati och medborgarservice rapporterar om att regeringen har lämnat propositionen ”Ett ställföreträdarskap att lita på” som innebär en förändring i den lagstiftning som styr överförmyndarverksamheten, Föräldrabalk (1949:381). Riksdagen beräknas fatta beslut i om ny lagstiftning den 22 april 2026.

Det nya lagförslaget innebär att överförmyndaren från och med den 1 juli 2026 bland annat övertar beslutanderätten i ärenden om otvistiga godmanskap från tingsrätten. För att hantera de nya arbetsuppgifter som överförs från tingsrätten och de nya kvalitativa inslagen i såväl rekrytering av ställföreträdare som i tillsynen, behöver överförmyndaren uppdatera befintliga processer och rutiner, ta fram nya arbetssätt samt uppdatera information på webbplatsen och annat informationsmaterial. Utöver de större systemförändringar som leverantören genomför krävs anpassningar av verksamhetens digitala system, verktyg och e-tjänster.

Stadsledningskontorets kommentar:

Sedan 2021 är nämnden för demokrati och medborgarservice ansvarig för överförmyndarnämndens (ÖFN) förvaltningsorganisation och därför rapporteras detta under nämnden för demokrati och medborgarservice. Riksdagen fattade beslut om den nya lagstiftningen den 22 april 2026.

Dataskyddsarbete

Nämnden för Intraservice rapporterar att de har identifierat ett behov av att göra en oberoende utredning kring hur ett ändamålsenligt dataskyddsarbete i Göteborgs Stad ska styras och organiseras.

Intraservice har sedan 2018 i uppdrag att samorganisera Göteborgs stads dataskyddsombud.

Flera förvaltningar föreslår för närvarande sina nämnder att hemställa till kommunstyrelsen om att, i samverkan med berörda nämnder, genomlysas Göteborgs Stads nuvarande organisering av dataskyddsarbetet för att säkerställa att den är ändamålsenlig, samt ta fram förslag till eventuella förändringar av organisering och styrning.

Parallellt med detta kommer förvaltningen för Intraservice att under maj månad att föreslå nämnden för Intraservice att hemställa till kommunfullmäktige om att genomföra en oberoende utredning över hur ett ändamålsenligt dataskyddsarbete framgent bör styras och organiseras i Göteborgs Stad.

Stadsledningskontorets kommentar: Stadsledningskontoret kommer att komma med ett ärende som rör den hemställan som Intraservice nämner från flera nämnder, till kommunstyrelsen innan sommaren. Vilket möte är ännu inte bestämt.

Gränssnittsfrågor mellan förvaltningar

Socialnämnden Hisingen rapporterar att arbetet med att tydliggöra gränssnitten mellan de regionala socialnämnderna, nämnden för funktionsstöd (FFS) och äldre samt vård- och omsorgsnämnden (ÄVO) fortgår. Nämnden för funktionsstöd har också under 2026 tilldelats ett uppdrag att i samverkan med socialnämnderna utreda hur gränssnittet mellan nämnderna kan hanteras så att stödet till barn och familjer med komplex problematik kan förbättras.

Hittills har arbetet med gränssnitt fokuserat på att ta fram rutiner för att tydligt kunna fördela ansvar mellan nämnderna. I de allra flesta fall fungerar det att ansvarsfördela utifrån detta, men för ett antal vuxna individer och familjer med mer sammansatta behov räcker inte riktlinjerna för att få samsyn i hur ansvar skall fördelas.

En del som försvårat samarbetet bedöms vara bristen på insatser som kan tillgodose komplexa och omfattande behov. Det pågår nu olika aktiviteter som dels syftar till att få mer samsyn kring utförande, dels att också utveckla gemensamma insatser.

De finns även planer på att redan i utredningsfasen arbeta mer integrerat mellan socialförvaltning och FFS. I dagsläget inleds oftast akuta insatser i komplexa ärenden till exempel utifrån hemlöshet eller behov av omedelbar placering av någon av de fyra socialförvaltningarna. Det innebär att alla kostnader för insatsen hamnar där om inte ÄVO och FFS frivilligt går med på att samfinansiera insatsen.

För barn och unga är den största utmaningen att på ett sammanhållet sätt utreda och ge stöd till familjer där barnen har funktionsvariationer och föräldrarna inte förmår möta barnens behov eller där barnet/den unges beteende kräver placering utanför hemmet.

För vuxna har den borttagna 65 årsgränsen medfört en otydlighet både för socialförvaltningarna, förvaltningen för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen hur ansvaret för personer med samsjuklighet och i hemlöshet skall hanteras mellan förvaltningarna.

Stadsledningskontorets kommentar:

Stadsledningskontoret följer de *regionala socialnämnderna, nämnden för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsnämndens* arbete med att tydliggöra gränssnitten ytterligare mellan förvaltningarna. Det är av vikt att samsynen ökar

mellan förvaltningarna kring behoven för barn och deras familjer samt för vuxna över 65 år och att insatser utvecklas. Stadsledningskontoret avser fortsätta följa arbetet framåt.

Serviceresor

Stadsmiljönämnden rapporterar att det är fortsatta svårigheter med trafikleveranser, framförallt inom rörlig trafik. Det leder till förseningar i högtrafik, vilket främst påverkar barn som åker skolskjuts samt resenärer till daglig verksamhet. Förseningarna ökade under 2025 och har fortsatt på samma nivå under kvartal 1 2026. Bristen på fordon har haft en negativ påverkan på uppdraget och inneburit en ökad belastning på medarbetarna. En utmaning är att tre trafikhuvudmän konkurrerar på samma marknad.

Upphandlingen av serviceresor 2027, Tjänstepass (fast trafik), annonserades i juni 2025 men har överprövats. Det totala kontraktsvärdet uppgår till 1,6 miljarder kronor över fem år. Det föreligger risk för förskjuten tidsplan på grund av överprövningen. Stadsmiljönämnden har på mötet den 20 april ett ärende att godkänna en direktupphandling av serviceresor från 2027 (fast trafik), på grund av den pågående överprövningen, för att säkerställa leveranssäkerheten.

Förändrad lagstiftning för överförmyndarnämnden och påverkan på nämndens reglemente

Överförmyndarnämnden rapporterar att; utifrån nuvarande lagstiftning har överförmyndaren två huvudsakliga uppdrag: att utöva tillsyn samt att rekrytera och utreda behovet av ställföreträdare. I de ärenden där överförmyndaren bedömer att det finns behov av ett ställföreträdarskap skickas en ansökan till tingsrätten, som därefter fattar beslut i ärendet.

Enligt regeringens proposition 2025/26:92 ”Ett ställföreträdarskap att lita på” föreslås att överförmyndaren från och med den 1 juli 2026 övertar beslutanderätten i ärenden om otvistiga godmanskap. Förändringen innebär att överförmyndarnämnden går från att vara en beredningsmyndighet till att bli en beslutsmyndighet, vilket innebär ett utökat uppdrag för nämnden och därmed behov av en ändring i överförmyndarens reglemente.

Det förändrade uppdraget innebär även påverkan på överförmyndarens verksamhet i form av utökade arbetsuppgifter. Sedan 2021 är nämnden för demokrati och medborgarservice ansvarig för överförmyndarnämndens förvaltningsorganisation. I deras rapport hanteras därför eventuella resursbehov för att omhänderta det utökade uppdraget.

Stadsledningskontorets kommentar:

Förslag till justering av överförmyndarnämndens reglemente hanteras i ett eget ärende till kommunfullmäktige. Ärendet är anmält till kommunstyrelsen 22/5.

Moderniserad förtidsröstning

Valnämnden rapporterar att, inför de allmänna valen 2026 kommer röstkortet att skickas ut digitalt till de väljare som har en digital brevlåda. Som väljare behöver man inte längre ta med sig sitt röstkort när man ska rösta. I samband med detta genomför den nationella Valmyndigheten även en modernisering av förtidsröstningen som innebär att röstmottagarna registrerar att väljaren röstat i ett digitalt system. Väljaren kommer fortsatt att rösta enligt samma förfarande som tidigare.

Förändringen möjliggör att Post Nord kan sortera förtidsrösterna maskinellt istället för manuellt. För Göteborgs Stads del innebär detta att verksamheten behöver säkerställa att vi har datorer och nätuppkoppling i samtliga röstningslokaler samt

support under pågående förtidsröstning. Arbetet genomförs i samverkan med stadens Intraservice.

Den moderniserade förtidsröstningen ställer högre krav på våra röstmottagare avseende digital förmåga men även på att valkansliet kan stötta röstmottagarna både vad gäller handhavande frågor och viss IT-support.

Kvalitetsbrister på ett boende

Nämnden för funktionsstöd rapporterar att: 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 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 genomförde under hösten 2025 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.

Under det första kvartalet har arbetet med de åtgärder som initierades med anledning av tidigare identifierade brister i det systematiska kvalitetsarbetet fortsatt. Förvaltningen har vidareutvecklat strukturer för uppföljning och analys av avvikelser samt tydliggjort rutiner för egenkontroll. Insatser har även genomförts i syfte att stärka kompetensförsörjningen och förbättra chefers organisatoriska förutsättningar. Arbetet är pågående och följs löpande upp inom ramen för förvaltningens ledningssystem.

De åtgärder som vidtagits tar sin utgångspunkt i såväl den externa granskningen som de fördjupade egenkontroller som genomförts, samt de rekommendationer som nämnden tidigare uppdragit åt förvaltningen att omhänderta. Bedömningen är att arbetet successivt bidrar till att stärka efterlevnaden av Socialstyrelsens föreskrift om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete (SOSFS 2011:9), även om det kvarstår behov av fortsatt utveckling inom flera områden.

Stadsrevisionen har under perioden riktat kritik mot nämnden avseende brister i styrning, uppföljning och kontroll. Revisionen har föreslagit att kommunfullmäktige inte beviljar nämnden ansvarsfrihet. Nämnden ser allvarligt på den framförda kritiken och har intensifierat arbetet med att säkerställa en ändamålsenlig styrning och ett tillräckligt utvecklat systematiskt kvalitetsarbete.

Sammantaget bedömer nämnden att den förändrade riskbild som framkommit genom granskningar och revision innebär fortsatt behov av prioriterade insatser inom styrning, uppföljning och kompetensförsörjning. Arbetet bedöms vara av strategisk betydelse för nämndens förmåga att säkerställa en verksamhet med tillräcklig kvalitet och regelefterlevnad.

Stadsledningskontorets kommentar:

Nämnden för funktionsstöd valde i april att lämna sina uppdrag. Därefter har kommunfullmäktige utsett ny nämnd.

Förändringar inom avfallsområdet

Kretslopp och vattennämnden rapporterar om förändringar inom avfallsområdet. Regeringens förslag till revidering av avfallslagstiftningen förväntas beslutas i riksdagen under april. Störst påverkan väntas från förslagen som rör avreglering av visst kommunalt avfall, till exempel avfall från detaljhandel. Avgifter för verksamheters kommunala avfall står för en fjärdedel av förvaltningens avfallsintäkter. Ändringarna föreslås träda i kraft 1 juli och arbete pågår för att anpassa verksamheten och upphöra med hämtning för avreglerade delar. De

bedömda ekonomiska konsekvenserna har omhändertagits i förvaltningens förslag till avfallstaxa för 2027 och i övrig långsiktig ekonomisk planering.

En ny dom i EU-domstolen kan eventuellt komma att påverka tilldelningen av avfallshantering till Renova AB utifrån det så kallade verksamhetskriteriet och hela koncernens verksamhet. Även föreslagen lag om offentlig säljverksamhet kan eventuellt påverka Renovas verksamhet, men även vissa delar av förvaltningens verksamhet som Återbruket eller verksamheters besök på återvinningscentraler.

Tekniskt vatten

Kretslopp och vattennämnden rapporterar att de samverkar med Business Region Göteborg (BRG) och Göteborg Energi gällande ledningar för tekniskt vatten för kyla mellan Gryaab och Volvo Cars kommande batterifabrik i Torslanda. Utbyggnaden av ledningar är klar. Kretslopp och vatten genomförde en första fakturering till kund i januari 2026.

Kretslopp- och vattennämnden informerar om en rapport från projektledare till BRGs styrelse där det framkommer att Novo Energy finns kvar som bolag och är fortsatt ett helägt dotterbolag till Volvo Cars. Vidare framkommer av rapporten att Volvo Cars arbetar för att hitta en teknikpartner och välja prestanda för kommande battericeller. En förutsättning för att genomföra projektet är en säkerställd finansiering för att genomföra satsningen där finansiering via EU kan vara en del. BRG har fortsatt täta kontakter med Volvo Cars.

Gryaabs utbyggnad av det regionala reningsverket

Kretslopp och vattennämnden rapporterar om Gryaabs projekt avseende utbyggnad av det regionala reningsverket, Nya Rya, pågår enligt plan. Under december beslutade Gryaabs styrelse att gå vidare med inriktningsbeslut för det första delprojektet avseende ny inloppspumpstation. Utifrån kretslopp och vattennämndens reglemente har nämnden yttrat sig över Gryaabs förslag. Nämnden har ställt sig bakom Gryaabs hemställan.

Den sammantagna belastningen för VA-kollektivet om och när projektet sammantaget genomförs är betydande och kommer innebära ett behov av ett ökat utgiftsuttag, då stadens avgift till Gryaab prognostiseras att dubblas fram till att hela Nya Rya tas i drift 2036-2037. Därav är det särskilt viktigt för nämnden att följa utvecklingen av projektet under hela processen och får insyn, då påverkan på VA-kollektivet är så betydande.

6.7 Administration och digitalisering

Bakgrund

I Göteborgs Stads beslutade budget för 2026 anges att en fortsatt minskning av administrativa arbetsuppgifter och kostnader ska genomföras under året. Besparingen ska även innefatta lednings- och styrningsarbete och marknadsföring. Vidare anges att samtliga nämnder i samband med delårsrapporterna ska redovisa vilka kostnader som reducerats under året. Även bolagsstyrelser ska se över sina kostnader inom området. Samtliga bolagsstyrelser ska redovisa vilka kostnader som reducerats och därigenom hur de minskat behovet av bidrag i delårsrapporterna, särskilt de som får kommun- eller koncernbidrag. Även åtgärder som har lett till ökade intäkter ska redovisas.

Kommunfullmäktiges beslutade budget för 2025 innehöll ett snarlikt uppdrag som stadsledningskontoret följde upp i delårsrapport mars och augusti 2025. Alla

nämnder och styrelser fick ange vilka åtgärder som var genomförda och vilka effekter dessa hade fått både utifrån kostnadsminskningar, kvalitet och tidsbesparingar. De fick även ange pågående och planerade åtgärder samt förväntade effekter. I delårsrapport mars har stadsledningskontoret ställt samma frågor som i augusti 2025, på så sätt kan utvecklingen följas. Därutöver har nämndernas personalvolymsutveckling samt prognos för helår 2026 gällande yrkesgrupperna administratörer, handläggare och ledningsarbete efterfrågats. Motsvarande uppgift för styrelser har inte varit möjlig att sammanställa då en gemensam yrkesklassificering för detta saknas.

Utveckling av personalvolym

Uppföljningen visar att administratörer fortsätter att minska i flera av nämnderna medan handläggare ökar. Ledningsfunktionerna ökar svagt, men är relativt stabila. Nämndernas prognoser indikerar en liknande utveckling framöver. För styrelserna saknas motsvarande uppföljning per yrkesgrupp, vilket begränsar möjligheten till direkt jämförelse. Ökat antal handläggare förklaras främst av utökade uppdrag och konsekvenser utifrån omvärldsläget. Nämnderna beskriver behov av fler handläggare inom områden som stadsutveckling, digitalisering, miljöfrågor, säkerhet och civil beredskap.

6.7.1 Genomförda åtgärder

IT-system och digitalisering

Flera nämnder och styrelser rapporterar att de har genomfört åtgärder kopplat till IT-system och digitalisering. Det rör sig om digital signering, automatiserad fakturering, digitala utskick, digitala utbildningar för nyanställda och digitalisering av placeringsavtal. Detta är till stor del åtgärder som var i planeringsstadiet vid uppföljningen i augusti 2025 och som i mars 2026 i högre grad har implementerats i ordinarie verksamhet.

Organisatoriska förändringar

Parallellt med digitalisering har flera nämnder arbetat med att utveckla och effektivisera sina arbetsprocesser för att minska administrativa arbetsuppgifter. Jämfört med delårsrapport augusti 2025, där fokus låg på kartläggning, visar uppföljningen i mars 2026 att fler konkreta förändringar har genomförts.

Förskolenämnden har minskat den centrala administrationen och omfördelat resurser till verksamhetsnära stöd. Grundskolenämnden rapporterar att de från och med januari 2025 genomfört en ny förvaltningsorganisation för att bland annat stärka samordning och därigenom bidra till effektivare processer med fokus på kärnverksamheten. Stadsbyggnadsnämnden har arbetat med att standardisera processer, vilket nämnden bedömer har förbättrat kvaliteten och effektiviserat handläggningen. Även inom styrelserna har arbete med arbetsprocesser och kvalitetssäkring genomförts. Exempelvis har Business Region Göteborg AB förändrat sin organisationsstruktur genom att minska antalet chefer och stärka stödfunktioner, vilket bolaget bedömer har bidragit till tydligare ansvarsfördelning och effektivare interna processer.

6.7.2 Effekter av genomförda åtgärder

Flera nämnder och styrelser rapporterar att de har genomfört åtgärder som ger ekonomisk effekt. Nämnderna beräknar en samlad kostnadsminskning med 48 mnkr för helåret 2026. Ett fåtal av styrelserna har gjort en kostnadsberäkning. Totalt uppgår styrelsernas kostnadsminskningar för helåret till 59 mnkr, där Göteborgs spårvägar står för den största andelen på 50 mnkr.

Effekterna av åtgärder inom IT-system och digitalisering består främst av minskad manuell hantering, kortare handläggningstider och färre fel, vilket bidrar till ökad kvalitet och rättssäkerhet. Digitaliseringen uppges även ha förbättrat tillgängligheten genom fler e-tjänster och möjligheter till självservice.

I flera fall anges tidsbesparingar som effekt. Dessa beskrivs nästan enbart kvalitativt, exempelvis genom färre interna möten eller kortare handläggningstider. I ett antal nämnder och styrelser beskrivs effekterna av genomförda åtgärder i form av minskad personalvolym, exempelvis genom minskning av administrativa tjänster eller ej återbesatta tjänster.

6.7.3 Planerade åtgärder och förväntade effekter

De planerade åtgärder som nämnder och styrelser främst anger rör digitalisering. Införande av nya e-tjänster, automatisering av administrativa processer så som fakturering och ärendehantering samt utveckling av AI-stöd är några exempel. Av rapporteringen framgår att åtgärderna förväntas leda till bättre beslutsunderlag, hållbar arbetsmiljö och effektivare handläggning. Exempelvis uppges de fyra regionala socialförvaltningarna att införandet av digital orosanmälan kan spara nästan 900 timmar per år.

Digitala verktyg för dokumentation och ärendehantering förväntas ge högre kvalitet på bland annat orosanmälningar och säkrare hantering av personuppgifter. Exempelvis minskar risken för att handlingar kommer bort eller inte returneras vid digital signering.

Många nämnder och styrelser uppges att planerade åtgärder inte väntas få full effekt och att vissa utvecklingsarbeten snarare kan leda åt motsatt håll där samhällsutvecklingen och förändringar i lagstiftningen ökar kraven på administration. Det handlar bland annat om ny lagstiftning, ökade krav på informationssäkerhet, utbildningsinsatser och utökad rapportering och uppföljning. Till exempel beskriver nämnden för funktionsstöd att de utifrån Socialstyrelsens föreskrifter behöver stärka det systematiska kvalitetsarbetet. Nämnden ser också ett ökat behov av systematiskt arbete med riskbedömningar, avvikelshantering och uppföljning. Båda dessa insatser väntas sannolikt leda till ökad administration.

Ett fåtal nämnder och styrelser uppges vad planerade åtgärder förväntas ge i form av kostnadsminskningar, totalt summeras de i nämnderna till cirka 12 mnkr för helåret 2026. Motsvarande kostnadsminskningar har av styrelserna beräknats uppgå till cirka 6 mnkr.

6.7.4 Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret kan konstatera av rapporteringen att den totala administrativa belastningen inte minskar. I stället sker en omfördelning och förändring av administrationens karaktär. Många nämnder och styrelser anger att genomförda åtgärder inte får full effekt då de motverkas av ökade krav från omgivningen. Det handlar bland annat om nya system som kräver uppföljning, riskuppföljning samt återrapportering till nämnd och kommunstyrelse. Stadsledningskontoret instämmer till

viss del i beskrivningen men menar samtidigt att uppföljningen har en central roll i att säkerställa att det som är planerat eller genomfört faktiskt fungerar i praktiken. Utan uppföljning är det svårt att veta om en insats haft effekt eller om något behöver justeras.

Nämndernas beräknade kostnadsminskningar för såväl genomförda som planerade åtgärder uppgår till 60 mnkr för helår 2026. Motsvarande beräkning för styrelserna uppgår till 65 mnkr varav Göteborgs Spårvägar AB står för den större delen av beloppet. Många av de rapporterade ekonomiska effekterna är uppskattningar som är svåra att bedöma. Det saknas också uppgifter från flera nämnder och styrelser vilket sannolikt förklaras av att de är svåra att uppges. De åtgärder som har lett till kostnadsbesparingar är ofta begränsade i relation till verksamheternas totala kostnadsnivå och i flera fall av engångskaraktär. De rapporterade åtgärderna uppges i vissa fall lett till direkta kostnadsminskningar, exempelvis minskade kostnader för porto, externa tjänster och administration. Samtidigt rapporteras att effekterna ofta leder till att verksamheten kan hantera ökade volymer eller nya krav utan att motsvarande resurser tillförs.

Flera nämnder och styrelser uppger att genomförda åtgärder har lett till tidsbesparingar, exempelvis genom minskad mötestid, automatisering och effektivare processer. Stadsledningskontoret kan konstatera att det är i begränsad utsträckning som dessa tidsvinster kvantifieras eller följs upp. I de fall där effekterna beskrivs närmare framgår att den frigjorda tiden i huvudsak används till att hantera ökade krav eller förbättra kvaliteten i verksamheten.

Nämnder och styrelsernas åtgärder inom digitala IT-system och digitalisering är i huvudsak stora förbättringar för invånare och brukare, exempelvis genom utveckling av e-tjänster, digital orosanmälan, digital signering och digitala utskick. Dessa åtgärder innebär ökad tillgänglighet, snabbare handläggning och minskat behov av manuell kontakt med verksamheten. Samtidigt kan det innebära risker för digitalt utanförskap, särskilt för grupper med begränsad tillgång till digital teknik, låg digital kompetens eller behov av anpassat stöd.

I staden som helhet har yrkesgruppen administratörer minskat sedan 2023. Samtidigt har yrkesgruppen handläggare fortsatt att öka. Det kan tyda på att det har skett en förskjutning av vissa arbetsuppgifter, men det mest troliga är att det ställs krav på andra arbetsuppgifter som kräver annan typ av kompetens. Det stämmer väl med de slutsatser som beskrevs i stadsledningens rapport om hur administrationen kan minska 2022-11-09, Dnr 0443/23. Enklare uppgifter som tidigare utfördes av administratörer görs nu ofta av chefer eller medarbetare med brukarnära uppgifter. Administrationen har blivit mer avancerad och utgörs av olika typer av handläggare.

6.7.5 Återredovisning av uppdrag genomlysning av verksamheter för att identifiera administrativa arbetsuppgifter

Bakgrund

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden, nämnden för funktionsstöd, förskolenämnden och de fyra regionala socialnämnderna fick i budget för 2024 i uppdrag att genomlysna sina verksamheter för att identifiera administrativa arbetsuppgifter som bedömdes möjliga att ta bort i syfte att frigöra tid och resurser till brukarnära arbete. Kartläggningen ska enligt beslutet redovisas till kommunstyrelsen, vilket görs samlat genom denna rapport.

Sammanfattning

Nämnderna har gjort en genomlysning av sina verksamheter med varierat resultat. Samtliga nämnder har förklarat uppdraget fullgjort. I de flesta av nämnderna pågår arbete som startade redan vid införandet av ny organisation med facknämnder 2021. Få arbetsuppgifter har bedömts möjliga att ta bort. I de flesta fall handlar det om att förenkla och förbättra processer. Vid tiden för redovisningen av uppdraget lyfte i stort sett alla nämnder att det fanns en stor potential att förenkla administrativt arbete med hjälp av digitalisering och automatisering. Nämnderna lyfter även att minskat antal administratörer riskerar att öka belastningen på chefer och personal i verksamheterna. Nedan följer beslutsdatum för respektive nämnd.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden förklarade uppdraget fullgjort 2025-09-23 §148 i samband med delårsrapport augusti.

Nämnden för funktionsstöd förklarade uppdraget fullgjort 2024-11-27 §204. Uppdraget har återredovisats i ett eget ärende.

Förskolenämnden förklarade uppdraget fullgjort 2025-02-26 § 37. Uppdraget har återredovisats i ett eget ärende.

Socialnämnd Centrum förklarade uppdraget 2025-02-04 §25 i samband med årsrapporten.

Socialnämnd Hisingen förklarade uppdraget fullgjort 24-10-22 §245.

Socialnämnd Nordost förklarade uppdraget fullgjort 25-02-11 §33 i samband med årsrapport.

Socialnämnd Sydväst förklarade uppdraget fullgjort 25-02-12 §26 i samband med årsrapport.

BILAGA

Delårsrapport mars 2026

Övrig väsentlig styrinformation

Nämnder och styrelser

Innehållsförteckning

1 Stadsbyggnadsnämnden	64
1.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen.....	64
2 Exploateringsnämnden	66
2.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen.....	66
3 Inköps- och upphandlingsnämnden.....	67
3.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen.....	67
4 Kretslopp och vattennämnden.....	68
4.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen.....	68
5 Stadsfastighetsnämnden	70
5.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen.....	70
6 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning	71
6.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen.....	71
7 Nämnden för demokrati och medborgarservice	73
7.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen.....	73
8 Nämnden för funktionsstöd	74
8.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen.....	74
9 Nämnden för Intraservice.....	75
9.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen.....	75
10 Socialnämnden Hisingen	76
10.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen.....	76
11 Stadsmiljönämnden	77
11.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen	77
12 Valnämnden.....	78
12.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen.....	78
13 Överförmyndarnämnden arvoden	79
13.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen.....	79
14 Göteborg Energi AB.....	80
14.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen.....	80
15 Higab AB (koncern)	82
15.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen.....	82
16 Business Region Göteborg AB.....	83
16.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen.....	83
17 Göteborg & Co (Klusterkoncernen).....	84
17.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen.....	84
18 Liseberg AB.....	86

18.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen.....	86
19 Göteborgs Hamn AB.....	88
19.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen.....	88
20 Gryaab AB	89
20.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen.....	89
21 Renova AB.....	90
21.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen.....	90

Nämnder och styrelser som inte återfinns i denna bilaga har inte rapporterat in något under detta avsnitt.

7 Stadsbyggnadsnämnden

7.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

Driftkostnadskonsekvenser för pågående planering. Även om det byggs mindre just nu i Göteborg, vill många aktörer fortfarande skapa en framtida beredskap och planera för nya byggprojekt genom att söka planbesked. Läget på byggmarknaden ser ut att sakta förbättras, och kan bli bättre under 2026 eller 2027. Eftersom staden växer och företagen vill investera och etablera sig här, är behovet av att planera för ny byggnation fortfarande stort. Sammantaget ger detta ett önskemål om att kunna hantera en ökad volym i planeringen.

Stadsbyggnadsförvaltningens arbete med detaljplanering finansieras nästan helt av plantaxor, och detsamma gäller delvis för andra stadsutvecklande förvaltningar i planeringsskedet. Andra förvaltningar bidrar med viktigt arbete såsom lokalplanering, planering för genomförandet av allmän plats och skyfallshantering. Dessa förvaltningar kan inte finansieras via avgifter utan kräver skattefinansierade driftmedel för att klara högre byggvolym. För att staden ska kunna möta önskemål om ökad volym i planeringen och genomförande är det viktigt att övriga stadsutvecklande förvaltningar har driftmedel för att hantera denna volym.

Stadsbyggnadsförvaltningen ser särskilt behov av att exploateringsförvaltningen får tillräckliga resurser för att hantera både beslutade skattefinansierade investeringar samt den ökande mängden exploateringsprojekt med tillhörande planering för utbyggnad av allmän plats.

Digital tvilling/Virtuella Göteborg. Under 2020–2025 har en digital tvilling av Göteborg börjat byggas upp; Virtuella Göteborg. Utvecklingsarbetet är ett led i att visualisera staden och dess data utifrån nya behov och möjligheter kopplat till våra samhällsutmaningar. Den digitala tvillingen kan enkelt beskrivas som en virtuell kopia av staden i tre dimensioner och som ett framtida digitalt gränssnitt till staden och dess data. Det finns redan idag en stor efterfrågan av digital tvilling för stadens verksamheter i stort. Bland annat en plattform för visualisering av exempelvis klimatförändringar och tillhörande klimatanpassning av staden, säkerhet och beredskap, mobilitet och logistik, upplevelse till besöksnäringen, stadens historia, upplevelse och kultur, demokratiarbete med mera. Ur ett brett samhällsekonomiskt perspektiv kan därför nyttorna vara många och ge betydande vinster både på kort och lång sikt. Staden har möjlighet att utveckla spetsteknik inom området som kan ge Göteborg konkurrensfördelar och gott renommé. Arbetet med Virtuella Göteborg har redan rönt stor positiv uppmärksamhet både nationellt och internationellt.

Idag finansieras utvecklingen av den digitala tvillingen till största delen genom medverkan i olika forsknings-, utvecklings- och innovationsprojekt, vilket även medför att utvecklingen sker utifrån de specifika projektens inriktning. För att ta nästa steg och få en mer robust utveckling som utgår från stadens behov behöver finansieringsformen ses över så att finansieringen blir mer långsiktig.

Behovet av en digital tvilling kan tillgodoses genom att en gemensam kommunal geodatamängd i form av en digital tvilling etableras och förvaltas inom ramen för stadens befintliga tjänster och plattformar. Stadsbyggnadsförvaltningens nuvarande ansvar för grundläggande geodata gör att en digital tvilling naturligt kan ses som en vidareutveckling av detta uppdrag. Att ta fram och förvalta en plattform med tillhörande grundtjänster för stadens verksamheter bör ligga inom Intraservice uppdrag, med stöd av stadsbyggnadsförvaltningen.

Stadsbyggnadsförvaltningen har för avsikt att tydliggöra förslag på en utvecklad

finansieringsmodell under 2026.

8 Exploateringsnämnden

8.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

Uppföljning 2025 av hemlöshetsplanen 2022-2026

Kommunfullmäktige beslutade den 18:e juni 2025 om att anta Göteborgs Stads plan mot hemlöshet för åren 2025 - 2026. Planen innefattar fem mål, fyra fokusområden och 15 insatser med en tydlig ansvarsfördelning mellan nämnder och styrelser i nära samverkan med idéburna organisationer, statliga myndigheter och fastighetsägare. Exploateringsförvaltningen är samordnande för planen. Planens inriktning är att förebygga och minska hemlösheten med ett särskilt fokus på barn.

Nuvarande plan utgår från regeringens nationella strategi mot hemlöshet för perioden 2022–2026. Socialstyrelsen har i uppdrag att följa upp strategin och lämna förslag till en ny nationell inriktning under våren 2026. Förvaltningen bedömer att stadens fortsatta arbete behöver följa utvecklingen på nationell nivå för att säkerställa samstämmighet i mål, arbetssätt och prioriteringar samt för att möjliggöra fortsatt nyttjande av statliga stimulansmedel. En ny hemlöshetsplan för Göteborgs stad bör initieras när den nationella inriktningen är fastställd. Förvaltningen avser att fortlöpande informera nämnden om utvecklingen.

Under första kvartalet i år har en uppföljning av hemlöshetsplanens första planår skett. Den visar att Göteborgs stad har gjort betydande framsteg under 2025. Flera insatser uppvisar god måluppfyllelse. Samtidigt kvarstår arbete för att nå full måluppfyllelse för några insatser. De strukturer som etablerats under året bedöms utgöra en god grund för fortsatt utveckling under planperiodens återstående tid.

Förvaltningen samordnar årligen stadens kartläggning av hemlöshet. Årets kartläggning kommer ske under vecka 16, 13 - 19 april. Det är de fyra socialförvaltningarna, förvaltningen för funktionsstöd och äldre vård samt omsorgsförvaltningen som genomfört kartläggningen. Exploateringsförvaltningen samordnar och sammanställer resultatet samt bjuder in till tvärprofessionellt analysmöte av resultatet.

För att komplettera kartläggningen av hemlöshet bland hushåll med sociala och/eller medicinska orsaker planerar staden att även skicka ut en enkät till de idéburna organisationerna för att få en bredare uppskattning av den strukturella hemlösheten.

9 Inköps- och upphandlingsnämnden

9.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

Inköps- och upphandlingsförvaltningen har under de senaste åren organiskt växt utifrån förändrat uppdrag och utökade förväntansbilder. Förändringar som är centrala i förvaltningen samt för staden och bedöms vara beständiga över tid, men saknas i reglementet. Upplevelsen är att reglementet inte uppdaterats i takt med förväntansbild och ansvar. Det som definieras i reglementet ger mandat i verkställande.

Ett nytt ansvar handlar om att samordna gemensamt arbetssätt och arbetsmetoder i stadens arbete mot välfärdsbrott. Ett annat handlar om att förvaltningen ska vara redo att axla rollen som resursfunktion inköp för staden i händelse av kris eller krig.

Samordnat arbetssätt mot välfärdsbrott

Uppdraget att ta ansvar för ett samordnat arbetssätt mot välfärdsbrott är från 2025 delvis finansierat och från 2026 till större grad finansierat, men där hemställan inför budget 2027 och framåt avser kommande finansiering. I denna marsrapport återfinns en hemställan, vilken bedöms vara politiskt förankrad för finansiering. Mandat och uppdrag saknas dock formellt i skrift från kommunfullmäktige till inköps- och upphandlingsnämnden. Att styra samordnade arbetssätt är inte med i reglementet och bedöms inte omfattas av de skrivningar som däri finns. Vidare upplevs svårigheter att nå framdrift för följsamhet och genomförande om ansvaret/mandatet inte har beskrivits i skrift formellt. Detta är av särskild vikt då stadens förvaltningar och bolag är egna upphandlande myndigheter och en förvaltning kan inte bestämma över en annan såvida inte kommunfullmäktige fastställt den ansvarsfördelningen.

Inköps- och upphandlingsnämnden emotser ett av kommunfullmäktige definierat ansvar för att samordna arbetssätt och arbetsmetoder i arbetet mot välfärdsbrott, inte enkom som ettårigt budgetuppdrag utan långsiktigt för stabilitet i organisationen och för legitimitet i staden.

Resursfunktion Inköp

Uppdraget att agera resursfunktion inköp i händelse av kris eller krig finns omnämnt i en av kommunfullmäktige fastställd riktlinje, men synliggörs inte i nämndens reglemente. Uppdraget innebär exempelvis att agera beställare åt andra i händelse av kris eller krig, något som inte utförs normalt. Förberedelse för att kunna axla uppdraget kräver tid och resurser i samordning och planering, något som nu finansieras genom prioriteringar på förvaltningen. Något finansiellt utrymme för att växla upp till exempelvis frågan om centrala lager av nödvändiga varor samt framtagande och förvaltning av beredskapsavtal inom nödvändiga varor och tjänster finns inte. Sannolikt är detta ett ansvar och en kostnad som behöver preciseras för stadens respektive förvaltningar och bolag som därefter äskar utifrån behov. Regeringens proposition 2025/26:205, Beredskapslager i livsmedelskedjan, är ett exempel på utveckling inom lager- och beredskapsområdet. Propositionen föreslås bli lag från den 1 juli 2026.

Härigenom vill förvaltningen påvisa detta behov i staden.

10 Kretslopp och vattennämnden

10.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

Förändringar inom avfallsområdet

Kretslopp och vatten tittar på vilka möjliga vägar det finns att stötta fastighetsägare som har svårt att ordna förpackningsinsamling på fastigheten, bland annat med inspiration från Stockholm. Detta sker i samverkan med andra förvaltningar i staden, då det kan krävas förändrat stöd. Stadsbyggnadsförvaltningen har fått ett uppdrag att titta på lösningar tillsammans med Kretslopp och vatten i frågan.

En ny dom i EU-domstolen kan eventuellt komma att påverka tilldelningen av avfallshantering till Renova AB utifrån det så kallade verksamhetskriteriet och hela koncernens verksamhet.

Även föreslagen lag om offentlig säljverksamhet kan eventuellt påverka Renovas verksamhet, men även vissa delar av förvaltningens verksamhet som Återbruket eller verksamheters besök på återvinningscentraler.

Renovas styrelse fattade i februari beslut om att investera i ett nytt processteg på Marieholmsanläggningen för matavfallsbehandling. Processteget ska minska rejektmängden och därmed öka andelen insamlat matavfall som går till biologisk behandling från juni 2027.

Regeringens förslag till revidering av avfallslagstiftningen förväntas beslutas i riksdagen under april. Störst påverkan väntas från förslagen som rör avreglering av visst kommunalt avfall, till exempel avfall från detaljhandel, och verksamheters ökade möjligheter att söka dispens för att anlita annan insamlingsaktör än kommunen för sitt kommunala avfall. Avgifter för verksamheters kommunala avfall står för en fjärdedel av förvaltningens avfallsintäkter. Ändringarna föreslås träda i kraft 1 juli och arbete pågår för att anpassa verksamheten och upphöra med hämtning för avreglerade delar. De bedömda ekonomiska konsekvenserna har omhändertagits i förvaltningens förslag till avfallstaxa för 2027 och i övrig långsiktig ekonomisk planering. Ändringen påverkar även kraven på den kommunala avfallsplanen och på den ekonomiska redovisningen.

Tekniskt vatten

Förvaltningen samverkar med Business Region Göteborg (BRG) och Göteborg Energi gällande ledningar för tekniskt vatten för kyla mellan Gryaab och Volvo Cars kommande batterifabrik i Torslanda. Utbyggnaden av ledningar är klar. Kretslopp och vatten genomförde en första fakturering till kund i januari 2026.

Rapport till BRGs styrelse gör gällande att:

"Novo Energy är kvar som organisationsnummer och är ett helägt dotterbolag till Volvo Cars men numera utan anställd personal. Volvo Cars arbetar fortsatt med att hitta en teknikpartner samt att välja väg framåt vad gäller kemi och teknisk prestanda på kommande battericeller.

En förutsättning för att kunna genomföra projektet är säkerställd finansiering för att genomföra satsningen och här kan EU "Battery booster" vara en del. Regelverken för finansieringslösning samt EU:s definition av det man kallar "Made in Europe" är inte fastställd ännu samtidigt som det är en av de föreslagna förutsättningarna för att kunna söka och erhålla stöd för att bygga produktion.

BRG har fortsatt täta löpande kontakter med Volvo Cars."

Gryaab/Nya Rya

Gryaabs projekt avseende utbyggnad av det regionala reningsverket, Nya Rya, pågår enligt plan. Under december beslutade Gryaabs styrelse att gå vidare med inriktningsbeslut för det första delprojektet avseende ny inloppspumpstation. En investering motsvarande ca 2,6 mdkr, vilket utgör en betydande del av den investering om ca 8 - 12 mdkr som hela projektet omfattar. Inriktningsbeslutet har överlämnats för vidare beredning och ställningstagande i kommunstyrelse och kommunfullmäktige. Utifrån kretslopp och vattennämndens reglemente har nämnden yttrat sig över Gryaabs förslag och för närvarande pågår beredning av ärendet inför hantering i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Nämnden har ställt sig bakom Gryaabs hemställan utifrån att det ligger i linje med den tidigare planeringen och är en förutsättning för att kunna hantera stadens ambitioner om att fortsätta växa och för att kunna säkerställa framtida krav på rening av VA-kollektivets avloppsvatten.

Den sammantagna belastningen för VA-kollektivet om och när projektet sammantaget genomförs är betydande och kommer innebära ett behov av ett ökat utgiftsuttag, då stadens avgift till Gryaab prognostiseras att dubblas fram till att hela Nya Rya tas i drift 2036-2037.

Därav är det särskilt viktigt för nämnden att följa utvecklingen av projektet under hela processen och få insyn, då påverkan på VA-kollektivet är så betydande.

Lag om offentlig säljverksamhet

Den nya lagen om offentlig säljverksamhet som träder i kraft den 1 augusti 2026 kan även komma att påverka delar av VA-verksamheten. Förvaltningen återkommer med analys.

11 Stadsfastighetsnämnden

11.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

Översyn av avtal kring hyresförhållanden med Räddningstjänsten

Räddningstjänsten och stadsfastighetsförvaltningen genomför nu en översyn av de avtal som reglerar hyresförhållanden för de fastigheter som Räddningstjänsten har i Göteborgs Stad. Befintliga avtal reglerar att drift och underhåll av fastigheter åligger Räddningstjänsten. I samband med nytt avtal kan Räddningstjänsten välja att lämna vissa fastigheter. Det finns också en risk att avtalsförhållanden gällande arbetssätt samt fördelning av ansvar och kostnader för drift och underhåll av fastigheter förändras, vilket även kan få konsekvenser för befintliga avtal och pågående reinvesteringar samt beredskapsåtgärder i befintliga anläggningar

Robust hantering i hyresmodell för lokaler och funktioner som inte har en naturlig hyresgäst

Stadsfastighetsförvaltningen ser en utmaning i hyresmodellen för lokaler och funktioner som inte har en naturlig hyresgäst. Självkostnadshyresmodellens konstruktion innebär att förvaltningens hyresgästförvaltningar, i första hand välfärdsförvaltningar så som grundskola och förskola, belastas av kostnader för åtgärder som härrör till krav och behov som inte har en direkt koppling till verksamheten som ska bedrivas i byggnaden eller på fastigheten. Exempel på områden som detta berör är stadens arbete med civil beredskap, övernattningskolor och klimatanpassning. Förvaltningen bedömer att utmaningen behöver utredas vidare för att säkerställa en robust hantering för lokaler och funktioner som inte har en naturlig hyresgäst.

12 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

12.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

Anvisning

Här redovisas styrinformation som nämnden eller styrelsen/bolaget bedömer är väsentlig för kommunstyrelsen. Det kan vara frågor som kan komma att få påverkan på nämndens/styrelsens verksamhet, ekonomi eller personal i stort, men som inte definieras som en avvikelse mot bolagets affärsplan eller nämndens budget eller som framgått i annan del av rapporteringen till kommunstyrelsen.

Samverkan avseende KRAMI ses över

Ett arbete pågår med att se över insatser och samverkan avseende KRAMI. Insatsen har baserats på en lokal överenskommelse mellan Kriminalvården, Arbetsförmedlingen och förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning, Göteborgs stad. Detta sker främst mot bakgrund av ett långvarigt lågt inflöde av deltagare samt en hög andel avhopp inom insatsen. Verksamheten inom KRAMI planeras att ersättas av insatser inom förvaltningens ordinarie verksamhet.

Krami är en myndighetsövergripande samverkan där Kriminalvården, Arbetsförmedlingen och Göteborgs stad. Krami är en arbetsmarknadsinsats för personer över 18 år som har behov av extra stöd för att få en sysselsättning eller börja studera.

Arbetsliv och hälsa

Ett arbete pågår kring samorganisering av verksamheten arbetsliv och hälsa som idag återfinns i socialförvaltning nordost. Om beslut fattas i enlighet med pågående arbete kommer 10 årsarbetare att överföras till förvaltningen vid halvårsskiftet. Det innebär en ökning av personalvolymen inom avdelningen arbetsmarknad. Ärendet avses komma upp i nämnden i maj och i samband med det sker samverkan.

Yttrande över Skolinspektionens föreläggande

Den 1 december 2025 beslutade Skolinspektionen om ett föreläggande som innebär att Göteborgs Stad ska säkerställa att uppehåll inte förekommer inom sammanhållna yrkesutbildningar, om det inte utgår från elevernas behov och förutsättningar. Detta omfattar således alla yrkesutbildningar. Det gäller sammanhållna yrkesutbildning, dvs samtliga som erbjuds genom GR.

Förvaltningen bedömer att utbildning utan sommaruppehåll försämrar kvaliteten, bland annat på grund av svårigheter att säkerställa legitimerade lärare med behörighet inom området samt kompetenta handledare, begränsade förutsättningar för arbetsplatsförlagt lärande och ökad resursåtgång samt organisatorisk komplexitet. Det kan även leda till färre utbildningsstarter och försämrade möjligheter för elever att sommararbeta, liksom för arbetsgivare att få tillgång till arbetskraft under sommarperioden.

Mot denna bakgrund har förvaltningen beslutat att inte ändra planeringen av utbildningsstarter och sommaruppehåll. Förvaltningen inväntar Skolinspektionens återkoppling.

Volym och ekonomi är svårt berömma, eftersom förvaltningen förmodligen inte skulle få fler platser per år. Detta då det styrs av statsbidrag via GR.

En konsekvens kan bli högre priser i upphandlingar, eftersom leverantörerna behöver räkna med sommarbemanning, vilket de behöver täckning för.

13 Nämnden för demokrati och medborgarservice

13.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

Överförmyndarverksamhetens omställning till förändrad lagstiftning 1 juli 2026

Regeringen har lämnat propositionen ”Ett ställföreträdarskap att lita på” som innebär en förändring i den lagstiftning som styr överförmyndarverksamheten, Föräldrabalk (1949:381). Riksdagen beräknas fatta beslut i om ny lagstiftning den 22 april 2026.

Det nya lagförslaget innebär att överförmyndaren från och med den 1 juli 2026 bland annat övertar beslutanderätten i ärenden om otvistiga godmanskap från tingsrätten. För att hantera de nya arbetsuppgifter som överförs från tingsrätten och de nya kvalitativa inslagen i såväl rekrytering av ställföreträdare som i tillsynen, behöver överförmyndaren uppdatera befintliga processer och rutiner, ta fram nya arbetssätt samt uppdatera information på webbplatsen och annat informationsmaterial. Utöver de större systemförändringar som leverantören genomför krävs anpassningar av verksamhetens digitala system, verktyg och e-tjänster.

Överförmyndarverksamheten behöver tillfälliga medel under 2026 för att möjliggöra dels omställning för att möta de nya lagkraven och dels att hantera ärenden enligt den nya lagstiftningen med start från den 1 juli 2026. Behovet bedöms uppgå till 3 miljoner kronor för 2026 och har inkluderats i förvaltningens prognos. Det finns även behov av ramförstärkning från år 2027 och framåt, vilket lyfts i avsnitt 4, Väsentliga förändringar för år 2027.

Behoven grundar sig i att verksamheten sedan införandet av nytt verksamhetssystem 2025 varit mycket belastad och haft svårt att bibehålla handläggningstider på rimlig nivå. Ramförstärkning har genomförts för år 2026 som syftar till att utifrån nuvarande lagstiftning återgå till handläggningstider för exempelvis granskningen enligt nämndens mål om sex månader från 1 mars för kompletta ärenden.

Belastningen för verksamheten visar sig också i att överförmyndarverksamheten i Göteborg, jämfört med liknande kommuner i landet, över tid har haft en hög ärendevolym per medarbetare. Varje handläggare i Göteborg hanterar i genomsnitt 147 ställföreträdarskap, jämfört med i genomsnitt 107 i jämförbara kommuner, vilket innebär att Göteborg ligger cirka 37 procent över genomsnittet. På samma sätt ligger kostnadsnivåerna per ställföreträdarskap lägre för Göteborg än genomsnittet. Sammanfattningsvis har överförmyndaren begränsat utrymme att ställa om till den nya lagstiftningen utan att det påverkar handläggningstiderna negativt.

14 Nämnden för funktionsstöd

14.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

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 extern granskning på en enhet för att få en överblick av de allvarliga brister och missförhållanden som rapporterats om och för att identifiera orsaker och säkerställa att liknande händelser inte upprepas. Förvaltningen genomförde under hösten 2025 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.

Under det första kvartalet har arbetet med de åtgärder som initierades med anledning av tidigare identifierade brister i det systematiska kvalitetsarbetet fortsatt. Förvaltningen har vidareutvecklat strukturer för uppföljning och analys av avvikelser samt tydliggjort rutiner för egenkontroll. Insatser har även genomförts i syfte att stärka kompetensförsörjningen och förbättra chefers organisatoriska förutsättningar. Arbetet är pågående och följs löpande upp inom ramen för förvaltningens ledningssystem.

De åtgärder som vidtagits tar sin utgångspunkt i såväl den externa granskningen som de fördjupade egenkontroller som genomförts, samt de rekommendationer som nämnden tidigare uppdragit åt förvaltningen att omhänderta. Bedömningen är att arbetet successivt bidrar till att stärka efterlevnaden av Socialstyrelsens föreskrift om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete (SOSFS 2011:9), även om det kvarstår behov av fortsatt utveckling inom flera områden.

Stadsrevisionen har under perioden riktat kritik mot nämnden avseende brister i styrning, uppföljning och kontroll. Revisionen har föreslagit att kommunfullmäktige inte beviljar nämnden ansvarsfrihet. Nämnden ser allvarligt på den framförda kritiken och har intensifierat arbetet med att säkerställa en ändamålsenlig styrning och ett tillräckligt utvecklat systematiskt kvalitetsarbete.

Sammantaget bedömer nämnden att den förändrade riskbild som framkommit genom granskningar och revision innebär fortsatt behov av prioriterade insatser inom styrning, uppföljning och kompetensförsörjning. Arbetet bedöms vara av strategisk betydelse för nämndens förmåga att säkerställa en verksamhet med tillräcklig kvalitet och regelefterlevnad.

15 Nämnden för Intraservice

15.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

Dataskyddsarbete

Intraservice har identifierat ett behov av att göra en oberoende utredning kring hur ett ändamålsenligt dataskyddsarbete i Göteborgs Stad ska styras och organiseras.

Intraservice har sedan 2018 i uppdrag att samorganisera Göteborgs stads dataskyddsombud.

Flera förvaltningar föreslår för närvarande sina nämnder att hemställa till kommunstyrelsen om att, i samverkan med berörda nämnder, genomlysa Göteborgs Stads nuvarande organisering av dataskyddsarbetet för att säkerställa att den är ändamålsenlig, samt ta fram förslag till eventuella förändringar av organisering och styrning.

Parallellt med detta kommer förvaltningen för Intraservice att under maj månad att föreslå nämnden för Intraservice att hemställa till kommunfullmäktige om att genomföra en oberoende utredning över hur ett ändamålsenligt dataskyddsarbete framgent bör styras och organiseras i Göteborgs Stad.

16 Socialnämnden Hisingen

16.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

Gränssnittsfrågor mellan förvaltningar

Arbetet med att tydliggöra gränssnitten mellan de regionala socialnämnderna, nämnden för funktionsstöd (FFS) och äldre-, vård och omsorgsnämnden (ÄVO) fortgår. Nämnden för funktionsstöd har också under 2026 tilldelats ett uppdrag att i samverkan med socialnämnderna utreda hur gränssnittet mellan nämnderna kan hanteras så att stödet till barn och familjer med komplex problematik kan förbättras.

Hittills har arbetet med gränssnitt fokuserat på att ta fram rutiner för att tydligt kunna fördela ansvar mellan nämnderna. I de allra flesta fall fungerar det att ansvarsfördela utifrån detta, men för ett antal vuxna individer och familjer med mer sammansatta behov räcker inte riktlinjerna för att få samsyn i hur ansvar skall fördelas.

En del som försvårat samarbetet bedöms vara bristen på insatser som kan tillgodose komplexa och omfattande behov. Det pågår nu olika aktiviteter som dels syftar till att få mer samsyn kring utförande, dels att också utveckla gemensamma insatser.

De finns även planer på att redan i utredningsfasen arbeta mer integrerat mellan socialförvaltning och FFS. I dagsläget inleds oftast akuta insatser i komplexa ärenden t.ex. utifrån hemlöshet eller behov av omedelbar placering någon av de fyra socialförvaltningarna. Det innebär att alla kostnader för insatsen hamnar där om inte ÄVO och FFS frivilligt går med på att samfinansiera insatsen.

För barn och unga är den största utmaningen att på ett sammanhållet sätt utreda och ge stöd till familjer där barnen har funktionsvariationer och föräldrarna inte förmår möta barnens behov eller där barnet/den unges beteende kräver placering utanför hemmet.

För vuxna har den bortagna 65 årsgränsen medför en otydlighet både för socialförvaltningarna, förvaltningen för funktionsstöd och äldre-, vård samt omsorgsförvaltningen hur ansvaret för personer med samsjuklighet och i hemlöshet skall hanteras mellan förvaltningarna.

Högt reformtryck

Flera större förändringar i lagstiftning sker i år och framåt. De största är pågående omställning till ny socialtjänstlag samt de kommande reformerna avseende aktivitetskrav och samsjuklighet. Se även kapitel fyra. Socialförvaltningen Centrum har bistått i sammanställning av kommande reformer som biläggs denna rapport.

Det finns en förväntan om att statsbidragen tillräknat nya reformer fördelas till berörda förvaltningar för att finansiera både omställningskostnader och eventuella kostnadshöjningar.

17 Stadsmiljönämnden

17.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

Serviceresor

Det är fortsatta svårigheter med trafikleveranser, framförallt inom rörlig trafik. Det leder till förseningar i högtrafik, vilket främst påverkar barn som åker skolskjuts samt resenärer till daglig verksamhet. Förseningarna ökade under 2025 och har fortsatt på samma nivå under kvartal 1 2026. Bristen på fordon har haft en negativ påverkan på uppdraget och inneburit en ökad belastning på medarbetarna. En utmaning är att tre trafikhuvudmän konkurrerar på samma marknad.

Upphandlingen av serviceresor 2027, Tjänstepass (fast trafik), annonserades i juni 2025 men har överprövats. Det totala kontraktsvärdet uppgår till 1,6 miljarder kronor över fem år. Det föreligger risk för förskjuten tidsplan på grund av överprövningen. Stadsmiljönämnden har på mötet den 20 april ett ärende att godkänna en direktupphandling av serviceresor från 2027 (fast trafik), på grund av den pågående överprövningen, för att säkerställa leveranssäkerheten.

18 Valnämnden

18.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

Inför de allmänna valen 2026 kommer röstkorten att skickas ut digitalt till de väljare som har en digital brevlåda. Som väljare behöver man inte längre ta med sig sitt röstkort när man ska rösta. I samband med detta genomför den nationella Valmyndigheten även en modernisering av förtidsröstningen som innebär att röstmottagarna registrerar att väljaren röstat i ett digitalt system. Väljaren kommer fortsatt att rösta enligt samma förfarande som tidigare.

Förändringen möjliggör att Post Nord kan sortera förtidsrösterna maskinellt istället för manuellt. För Göteborgs Stads del innebär detta att verksamheten behöver säkerställa att vi har datorer och nätuppkoppling i samtliga röstningslokaler samt support under pågående förtidsröstning. Arbetet genomförs i samverkan med stadens Intraservice.

Den moderniserade förtidsröstningen ställer högre krav på våra röstmottagare avseende digital förmåga men även på att valkansliet kan stötta röstmottagarna både vad gäller handhavande frågor och viss IT-support.

Förändringen innebär att valnämnden behöver köpa in tjänsten från Post Nord att sortera, förvara och distribuera de kommuninterna förtidsrösterna. Kostnaden beräknas bli högre än när valnämnden gjort detta i egen regi då Post Nords sorteringstjänster beräknas på antalet hanterade förtidsröster. Det innebär att ju fler personer som förtidsröstar desto högre blir kostnaden. Kostnaden kan därmed endast prognostiseras. Valnämnden behöver fortfarande ha en fungerande lager och logistikverksamhet i egen regi för att hantera packning och distribution av övrigt material samt viss förvaring av röster, varför kostnaderna för denna del i stor utsträckning kvarstår.

Förändringen i förtidsröstningen innebär också stor osäkerhet vad gäller behovet av personal. Beroende på systemets funktionalitet, kan valkansliet behöva ta in mer personal för att i efterhand registrera röster som inte kunnat hanteras i röstningslokalen. Detta ställer stora krav på valnämndens verksamhet, flexibilitet och kan komma att påverka kostnaderna negativt.

19 Överförmyndarnämnden

arvoden

19.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

Förändra lagstiftning för överförmyndarnämnden och påverkan på nämndens reglemente

Utifrån nuvarande lagstiftning har överförmyndaren två huvudsakliga uppdrag: att utöva tillsyn samt att rekrytera och utreda behovet av ställföreträdare. I de ärenden där överförmyndaren bedömer att det finns behov av ett ställföreträdarskap skickas en ansökan till tingsrätten, som därefter fattar beslut i ärendet.

Enligt regeringens proposition 2025/26:92 ”Ett ställföreträdarskap att lita på” föreslås att överförmyndaren från och med den 1 juli 2026 övertar beslutanderätten i ärenden om otvistiga godmanskap. Förändringen innebär att överförmyndarnämnden går från att vara en beredningsmyndighet till att bli en beslutsmyndighet, vilket innebär ett utökat uppdrag för nämnden och därmed behov av en ändring i överförmyndarens reglemente.

I nuvarande reglemente beskrivs nämndens huvudsakliga uppgifter i kapitel 2 § 2 enligt följande:

”Nämndens huvudsakliga uppgifter är att utöva tillsyn över förmyndare, gode män och förvaltare, att förordna och entlediga gode män och förvaltare samt att ansöka om förordnande och upphörande av godmanskap och förvaltarskap hos tingsrätten.”

Utifrån den förändrade lagstiftningen bedömer förvaltningen att reglementet behöver justeras i kapitel 2 § 2, enligt följande förslag: ”Nämndens huvudsakliga uppgifter är att utöva tillsyn över förmyndare, gode män och förvaltare, att förordna och entlediga gode män och förvaltare, att besluta i ärenden om godmanskap i otvistiga ärenden samt i övriga ärenden ansöka hos tingsrätten om anordnande och upphörande av godmanskap och förvaltarskap.”

Det förändrade uppdraget innebär även påverkan på överförmyndarens verksamhet i form av utökade arbetsuppgifter. Sedan 2021 är nämnden för demokrati och medborgarservice ansvarig för överförmyndarnämnden förvaltningsorganisation. I deras rapport hanteras därför eventuella resursbehov för att omhänderta det utökade uppdraget.

20 Göteborg Energi AB

20.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

Leverans till kund

Januari och februari har haft medeltemperaturer om cirka -2,3 till -2,7 grader. Detta är cirka 3 grader kallare än motsvarande period under 2025 och även längre bak i tiden är det ovanligt med två kalla månader under samma år, inte sedan 2010 har vädret varit kallare. Detta har påverkat våra volymer kraftigt men vi har lyckats leverera våra produkter till kund. För elhandel och elnät återfinns en positiv effekt på grund av ökade volymer medan det för fjärrvärme innebär ett försämrat täckningsbidrag.

Värdering av oljelagret

Koncernen äger ett oljelager i beredskapssyfte för leveransstörningar. Vi har tidigare tillämpat månadsvis omvärdering. De månadsvisa omvärderingarna av lagret har haft stor inverkan på koncernens månadsresultat. Värdet i slutet av 2025 respektive 2024 skilde sig med 46 mnkr, men när lagret har värderats om har det fluktuerat mycket även inom räkenskapsåren. I Myndigheten för civilt försvars publikation "Beredskap för företag: Om krisen eller kriget kommer" anges att "Den som bedriver samhällsviktig verksamhet ska – enskilt och i samverkan – stärka förmågan att med främst egna resurser upprätthålla de viktigaste samhällsfunktionerna i minst två veckor." Mot bakgrund av detta bedömer Göteborg Energi det som mycket osannolikt att oljelagret kan omsättas under kommande halvår. Att då tillämpa en värderingsmetodik som skapar stora svängningar i koncernens resultat under innevarande år ger inte en rättvisande bild, och värdet har därför lämnats oförändrat sedan februari.

Vi avser därför att initiera en utredning tillsammans med revisionsbyrån EY och att vi i väntan på den avvaktar med att värdera om lagret. Nästa värderingstillfälle kan exempelvis vara vid augustibokslutet, i samband med hard-close i oktober, eller vid årsbokslutet.

Projekt

Den 17 november i fjol togs vår nybyggda bioångpanna i drift på Rya-området. Under den ovanligt kalla vintern har pannan bidragit med stor nytta i energisystemet. Koldioxidutsläppen har bland annat blivit 26 000 ton lägre och bränslekostnaderna cirka 100 mnkr lägre, jämfört med om ångpannan inte funnits på plats. Tisdagen den 17 mars invigdes pannan formellt av kommunstyrelsens ordförande Jonas Attenius och vd Per-Anders Gustafsson. Projektet har levererat enligt tidplan och summan förväntas bli cirka 300 mnkr lägre än budget. Projekt Riskulla pågår enligt plan. Driftsättning planeras till fjärde kvartalet 2026 och övertagandet under 2027. Hade Riskulla varit i drift under januari och februari i år hade bränslekostnaderna minskat ytterligare.

Elnät – prismodellsförändring

Fredagen den 13 mars 2026 meddelade regeringen beslut om att ge Energimarknadsinspektionen (Ei) i uppdrag att upphäva föreskrift EIFS 2022:1 (utformning av nättariffer för ett effektivt nyttjande av elnätet) för att senast 12 april 2027 redovisa hur effektagifter skulle kunna utformas utifrån ökat fokus på transparens och proportionalitet utifrån kundens storlek och behov. Regeringens beslut och kommunikation har skapat osäkerhet bland elnätskunder och elnätsbolag särskilt då många av bolagen sedan många år använder effektagifter som en del i sin prismodell. Göteborg Energi Nät AB ("GENAB") har sedan år 2021

effektavgift till alla kunder utom lägenheter. Effektavgift infördes redan 2011 för företagskunder följt av villakunderna 2021 och under 2025 lanserades en valbar prismodell med tidsindelade effektavgifter.

Upphävandet av föreskriften innebär i juridisk mening inget förbud mot att ha effektavgifter. GENAB ser effektavgifter i någon form som en naturlig del av den framtida prismodellen av elnät, både genom att EU-lagstiftning pekar i denna riktning och att Ei:s uppdrag inte ändrats i grunden utan snarare tillförts att en större kundhänsyn ska tas i införandet. En prismodell som bygger på effekt fördelar därför kostnader på ett objektivt sätt mellan kunderna och skapar incitament för att nyttja elnätet mer effektivt och på sikt effektivisera kostnaderna och är därmed kostnadsreflektiv. En förändring av prismodell på elnät innebär endast en omfördelning av kostnader mellan kundgrupper och inom en kundgrupp. Eftersom taket för elnätsbolagens intäkter bestäms genom intäktsregleringen, som i sig inte är beroende av hur prismodellen utformas, skapas inget extra utrymme för intäkter. Det skapas därmed inte heller utrymme för extra vinst genom ändring av prismodellen. Omvänt innebär ett borttagande av effektavgiften inte en lägre kostnad för kundkollektivet.

GENAB har tidigt under sitt införandeprojekt identifierat nödvändigheten i omfattande kundkommunikation och stöd för att minimera påverkan på kundnöjdheten under förändringen. Kommunikationsinsatserna har varit omfattande och pågått under lång tid för att ge alla kunder möjlighet att förstå och anpassa sig till kommande förändringar. GENAB har också nyttjat sig av kundfokusgrupper för att förstå kunderna och stärka effekten av kommunikationen. Vidare har GENAB:s fokus på kund i införandeprojektet drivit att den obligatoriska modell som tagits fram, som uppfyller föreskriften, var utformad på ett sådant sätt att förändringen inte var lika stor för den kund som inte vill eller kan vara aktiv och anpassa sig. Parallellt med den obligatoriska modellen planerades för valbara modeller till alla kundgrupper innehållande mer spetsiga prissignaler för den kund som önskar vara aktiv.

Med anledning av situationen beslutade GENAB:s styrelse den 19 mars 2026 att skjuta på genomförandet av den prismodellsförändring som GENAB planerat att införa i september 2026 för att följa föreskriften. Sedan den 13 mars har flertalet av de cirka 40 stycken elnätsbolag som redan har infört effektavgifter kommunicerat att de behåller modellerna men välkomnar Ei:s nya uppdrag, däribland Ellevio. Bland övriga cirka 130 stycken elnätsbolag så har många meddelat att de skjuter upp planerade införanden under året, däribland Vattenfall och E.ON.

Lagen om offentlig säljverksamhet

Första augusti förväntas en ny lag – Lagen om offentlig säljverksamhet – träda i kraft. Lagen innehåller ett förbud för offentliga aktörer (däribland kommunala bolag) att bedriva säljverksamhet eller tillämpa förfarande i säljverksamheten som på ett otillbörligt sätt påverkar möjligheterna för privata företag att bedriva verksamhet på marknaden. Förändringen kan innebära att vissa typer av tjänster och produkter i koncernen kan bli otillåtna, men undantag finns och analys och tolkning pågår, både inom koncernen och i branschen. Om Göteborg Energi vid en tillsyn bedöms bryta mot den nya lagen kan vi föreläggas att upphöra med viss verksamhet eller förfarande. Ett sådant föreläggande kan även förenas med vite. Dessutom kan Konkurrensverket besluta om en marknadsstörningsavgift på maximalt 20 mnkr om en offentlig aktör uppsåtligen eller av oaktsamhet har överträtt förbudet mot otillbörlig offentlig säljverksamhet.

21 Higab AB (koncern)

21.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

21.1.1.1 Higab

Ny vd för bolaget

Per-Henrik Hartmann gick i slutet av mars i pension. Rekryteringen av hans efterträdare pågår och tills vidare går Higabs chef Ekonomi och Inköp, Fredrik Setterberg, in som tillförordnad vd.

Masthugget Väst

På grund av rådande konjunkturläge är efterfrågan svagare än tidigare förväntat avseende kontor, konferens och restaurang, vilket medför en trögare uthyrningsprocess.

21.1.1.2 Göteborgs Stads Parkering

Bolaget har inget att rapportera.

21.1.1.3 Älvstranden Utveckling

Omorganisation och varsel

Bolaget har anpassat organisationen genom en omorganisation i förhållande till bolagets avvecklingsplan, uppdrag och åtaganden framåt vilket även inneburit ett varsel om 10-15 personer. Effekten av omorganisation och varsel är att vi idag är cirka 65 personer (tidigare 85 anställda).

22 Business Region Göteborg AB

22.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

Ansökan om medel för civil beredskap

Under förutsättning att medel från MCF 2:4 anslag beviljas staden.

BRG har lämnat in en ansökan till SLK om att ta del av medel för stadens arbete med civil beredskap. Vi ser att BRG kan vara en viktig del av stadens arbete med civilt försvar, särskilt inom områden som rör näringslivets beroenden, samverkan och försörjningskedjor. Genom vår nära kontakt med företag och kluster kan vi leverera analyser, lägesbilder och samverkansstrukturer som stärker stadens uppgifter enligt LEH (Lag om kommuners och regioners åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap).

För att kunna stödja Göteborgs Stads arbete med civilt försvar genom planering, samverkan och förberedelser krävs ett tydligt uppdrag och tillgång till 2:4-medel, då vi annars saknar mandat och resurser att genomföra arbetet. Vi har ansökt om medel för att genomföra detta arbete fram till december 2027, med en planerad omfattning motsvarande 1 - 1,5 heltidstjänst.

23 Göteborg & Co

(Klusterkoncernen)

23.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

Liseberg - Nedskrivning av värdet på Oceana – bakgrund, bedömning och risk

Bakgrund

I samband med den löpande granskningen i oktober 2025 informerade revisorerna att de ville pröva eventuellt nedskrivningsbehov av upparbetade värden relaterade till återuppbyggnaden av Oceana. De hänvisade till de generella reglerna för nedskrivning som innebär att så snart det finns indikationer på att en tillgång inte kommer att ha tillräckliga kassaflöden som motiverar bokfört värde, behöver en prövning ske. En sådan prövning görs lämpligast med en sk. DCF-kalkyl (Discounted Cash Flow).

Oceanafastigheten byggs och ägs av Liseberg Skår AB, ett helägt dotterbolag till Liseberg AB. Kassaflödet i Liseberg Skår AB består i huvudsak av hyresintäkter från Liseberg AB som ansvarar för att driva verksamheten i fastigheten. Hyresmodellen är kostnadsbaserad och är således ej beroende av verksamhetens intäktsflöden.

Det prognosvärde som försvarades i samband med årsbokslutet uppgick till 1 855 mnkr, vilket motsvarar förväntat slutlig kostnad efter återuppbyggnad minus nedskrivning i samband med branden.

Någon ny prövning av nedskrivningsbehovet i samband med delårsbokslutet har inte bedömts som nödvändigt.

Nedskrivningsbehov

Slutligt förväntat kalkylvärde uppgår till 1 300 mnkr och motsvarar det värde Liseberg förväntas kunna försvara efter det att försäkringsersättningen utbetalats. Det betyder att när väl försäkringsersättningen erhållits uppstår ett nedskrivningsbehov, motsvarande skillnaden mellan upparbetade kostnader minus slutligt förväntat kalkylvärde. Nedskrivningen kommer då att uppgå till ca 550 mnkr och möts då av försäkringsersättningen.

Juridik

Domstolen har kallat till muntlig förberedelse i slutet av 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.

Risker

Nuvarande prognoser av kostnaderna för återuppbyggnad bedöms som robusta. Samma sak gäller förväntad försäkringsersättning, det finns inget idag som tyder på

att sannolikheten för utbetalning av försäkringsersättningen skulle ha minskat.

Däremot bygger värderingen (enligt DCF-kalkylen) av upparbetade kostnader/bokförda värden på antaganden om faktorer som räntenivåer och avkastningskrav i ekonomin i stort. Om dessa förutsättningar förändras kraftigt kan det innebära att värdet på fastigheten kan behöva justeras innan dess att försäkringsersättningen har erhållits. Skulle sådan nedskrivning bli aktuell kan ett behov av kapitaltillskott till Liseberg Skår AB uppstå. Ett sådant kapitaltillskott kommer då att hanteras inom Lisebergskoncernen.

Prövning av nedskrivningsbehovet sker löpande i dialog med revisorerna, främst i samband med del-/årsboksluten. Lisebergs bedömning är dock att det för närvarande inte finns något som indikerar på ytterligare behov av nedskrivning av upparbetade kostnader innan dess att försäkringsersättningen har erhållits.

24 Liseberg AB

24.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

Nedskrivning av värdet på Oceana – bakgrund, bedömning och risk

Bakgrund

I samband med den förberedande granskningen av 2025 års bokslut informerade revisorerna att de ville pröva eventuellt nedskrivningsbehov av upparbetade värden relaterade till återuppbyggnaden av Oceana. Revisorerna hänvisade till de generella reglerna för nedskrivning som innebär att så snart det finns indikationer på att en tillgång inte kommer att ha tillräckliga kassaflöden som motiverar bokfört värde, behöver en prövning ske. En sådan prövning görs lämpligast med en sk. DCF-kalkyl (Discounted Cash Flow).

Oceanafastigheten byggs och ägs av Liseberg Skår AB, ett helägt dotterbolag till Liseberg AB. Kassaflödet i Liseberg Skår AB består i huvudsak av hyresintäkter från Liseberg AB som ansvarar för att driva verksamheten i fastigheten. Hyresmodellen är kostnadsbaserad och är således ej beroende av verksamhetens intäktsflöden.

Det prognosvärde som utvärderades i samband med årsbokslutet uppgick till 1 855 mnkr, vilket motsvarar förväntat slutlig kostnad efter återuppbyggnad minus nedskrivning i samband med branden.

Någon ny prövning av nedskrivningsbehovet i samband med delårsbokslutet har inte bedömts som nödvändigt.

Nedskrivningsbehov

Slutligt förväntat kalkylvärde för Oceanafastigheten uppgår till 1 300 mnkr och motsvarar det värde Liseberg förväntas kunna försvara efter det att försäkringsersättningen utbetalats. Det betyder att när väl försäkringsersättningen erhållits uppstår ett nedskrivningsbehov, motsvarande skillnaden mellan upparbetade kostnader minus slutligt förväntat kalkylvärde. Nedskrivningen kommer då att uppgå till ca 550 mnkr och möts då av försäkringsersättningen.

Juridik

Domstolen har kallat till muntlig förberedelse i slutet av 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 nå framgång i stämningen mot Trygg-Hansa bedöms bolaget ha en stark bevisposition inför en potentiell tvist mot projektets entreprenörer och deras försäkringsbolag. Liseberg har med andra ord goda förutsättningar att få täckning för kostnaderna för att färdigställa Oceana.

Risker

Nuvarande prognoser av kostnaderna för återuppbyggnad bedöms som robusta. Samma sak gäller förväntad försäkringsersättning, det finns inget för närvarande som tyder på att sannolikheten för utbetalning av försäkringsersättningen skulle ha minskat.

Däremot bygger värderingen (enligt DCF-kalkylen) av upparbetade

kostnader/bokförda värden på antaganden om faktorer som räntenivåer och avkastningskrav i ekonomin i stort. Om dessa förutsättningar förändras kraftigt kan det innebära att värdet på fastigheten kan behöva justeras innan dess att försäkringsersättningen har erhållits. Skulle sådan nedskrivning bli aktuell kan ett behov av ett tillfälligt kapitaltillskott till Liseberg Skår AB uppstå. Ett sådant kapitaltillskott kommer då att hanteras inom Lisebergskoncernen.

Prövning av nedskrivningsbehovet sker löpande i dialog med revisorerna, främst i samband med del-/årsboksluten. Lisebergs bedömning är dock att det för närvarande inte finns något som indikerar på ytterligare behov av nedskrivning av upparbetade kostnader innan dess att försäkringsersättningen har erhållits.

25 Göteborgs Hamn AB

25.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

I *Årsrapport nämnder och styrelser 2025* framgår att ett omtag har behövt göras för Skandiaporten, detta beroende på att anbuds nivåerna från den avbrutna upphandlingen hösten 2025 kraftigt översteg budgeten för det statliga åtagandet av projektet. Besparingsåtgärder har nu genomförts – utan påverkan på projektets effektmål – och Trafikverket har beslutat om ny utökad budget, på motsvarande drygt 2,6 miljarder kronor i 2025 års prisnivå.

Parallellt har hamnbolaget vid en fördjupad analys av EU-kommissionens beslut om statsstöd identifierat att bolaget kommer att behöva nyttja mandatet enligt beslut i kommunfullmäktige (2025-09-11, §405) för att omdisponera medel inom den av kommunfullmäktige (2020-09-10, §20) beviljade ramen på 1 255 mnkr (i 2017 års prisnivå) för Kajåtgärder till att omfatta även åtgärder i farleden (muddring) inom den kommunala hamnområdesgränsen. Den fördjupade analysen visar att statsstödsbeslutet i praktiken kräver att hamnbolaget till fullo nyttjar sina beviljade investeringsmedel för att maximera den statliga investeringen inom den kommunala hamnområdesgränsen.

26 Gryaab AB

26.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

En väsentlig del av program Nya Rya är genomförande av ny inloppspumpstation. Styrelsen har i december 2025 beslutat att hemställa till ägarkommunerna om en investeringsram på 2,6 miljarder kronor inklusive riskreserv för den nya inloppspumpstationen. Ärendet har därefter hanterats av Göteborgs Stadshus AB som rekommenderat bolaget att komplettera hemställan kring några punkter. Bolaget förbereder därför en sådan komplettering. Fokus på denna är att beskriva hur nuvarande kostnadsbedömning har gjorts, hur tidigare kostnadsbedömningar har gjorts och förklara varför de skiljer sig åt. Kompletteringen omfattar även en beskrivning av vilka ställningstaganden som låg till grund för ändrade upphandlings- och entreprenadformer, samt en beskrivning av den tänkta beslutsgången kring pumpstationen som utgör ett delprojekt i program Nya Rya. Under första kvartalet 2026 tog bolaget även beslut om att säkerhetskyddsklassa såväl den nya planerade inloppspumpstationen, liksom den befintliga. En analys har påbörjats för hur vi konkret ska arbeta utifrån den nya förutsättningen. Detta kommer oundvikligen att ge en viss fördröjning av projektet ny inloppspumpstation och vi utvärderar just nu vilka övriga konsekvenser det kan få för exempelvis projektets ekonomi.

27 Renova AB

27.1.1 Övrig styrinformation till kommunledningen

Renova anser att det finns två riskområden som kan vara relevanta att rapportera om.

Utredning av införande av CCUS teknik på Sävenäs avfallskraftvärmeverk pågår och för närvarande är den dominerande risken för försening eller uteblivet införande den ekonomiska påverkan på Renova och därmed även kunder och taxekollektiv. För att minska den ekonomiska påverkan på avfallskunderna behöver Renova säkra maximalt extern finansiering via till exempel statliga/överstatliga stöd men också sälja uppkomna biokrediter (negativa utsläpp) samt få ett högre pris för såld värme till fjärrvärmenätet. I det här arbetet bedömer Renova att Göteborgs Stads olika verksamheter behöver bidra för att satsningen ska bli möjlig på ett liknande sätt som görs till exempel i Helsingborg och Malmö.

Flera olika föreslagna förändringar inom det legala området kan få en långtgående påverkan på Renovakoncernen. Föreslagen lag om offentlig säljverksamhet kan träffa flera delar av Renova Miljös verksamhet. Fortfarande är dock mycket oklart hur lagen kommer att tillämpas av Konkurrensverket som är tillsynsmyndighet. Renova efterlyser en samordning inom Staden i arbetet med att ta fram Försäkrings AB Göta Lejon

Beredskap för särskilda ändamål (tkr)	Budget	Utfall perioden	Prognos helår	Avvikelse budget-prognos
Allmän reserv ¹	150 000	9 150	140 850	9 150
Beredskap ökade kostnader justeringar enligt finansieringsprincipen ²	126 400	9 400	117 000	9 400
Kommuncentral riskpost, investeringsrelaterade driftskostnader	20 000	0	20 000	0
Återstående anpassningsbehov, avrundning	1 804	0	1 804	0
Summa beredskap för särskilda ändamål	298 204	18 550	279 654	18 550

Budgerade kostnader för särskilda ändamål (tkr)	Budget	Utfall perioden	Prognos helår	Avvikelse budget-prognos
Revisorskollegiet	45 109	11 278	45 109	0
Indexering infrastrukturella avsättningar	24 000	-8 255	25 056	-1 056
Bidrag politiska partier	35 619	4 598	35 619	0
Lindholmen science park, grundfinansiering (aktieägartillskott)	3 400	0	3 400	0
Lindholmen Science Park Visual Arena	3 200	0	3 200	0
Göteborgs Symfoniker bidrag	3 000	0	3 000	0
Win Win Gothenburg sustainability award	1 500	1 500	1 500	0
Samordningsförbundet	14 935	3 732	14 935	0
Kommunövergripande avgifter	66 891	15 469	66 891	0
Räddningstjänsten brandvatten	4 500	1 125	4 500	0
Medlemsavgift räddningstjänsten	421 900	94 370	421 900	0
Pensioner Räddningstjänsten	58 200	25 652	58 200	0
Stärkt Klimatanpassning	14 000	14 000	14 000	0
Arenauppdraget	14 000	1 492	4 900	9 100
Kapitalkostnader	1 100 000	244 207	1 100 000	0
Förstärka arbetet med jämlikt Göteborg	3 000	0	3 000	0
Subvention periodkort	120 000	0	120 000	0
Avsättning för arbetstidsinnovationer	15 000	3 750	15 000	0
Pensionskostnader	2 610 000	688 539	2 590 910	19 090
Finansiering via intern pensionsavgift	-1 870 000	-445 173	-1 870 000	0
Avsättning för gränssnittsärenden	10 000	0	10 000	0
Judiska äldreboende, säkerhet och koshermat	4 000	4 000	4 000	0
Internt yrkesväxlingsspår från att klara den demografiska utmaningen	13 000	0	13 000	0
Lönesatsning enligt lönepolitiskt ställningstagande	30 500	7 625	30 500	0
Räddningstjänsten-brandförebyggande arbete	3 000	750	3 000	0

¹ 9 150 tkr upplöstes i kompletteringsbudget mars (KS 2026-03-18 §206 och KF 2026-03-26 §79),

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

Summa budgeterade kostnader för särskilda ändamål	2 748 754	668 659	2 721 620	27 134
--	------------------	----------------	------------------	---------------

Poster som hanteras genom beslut av andra nämnder/styrelser (tkr)	Budget	Utfall perioden	Prognos helår	Avvikelse budget-prognos
--	---------------	------------------------	----------------------	---------------------------------

Medel som hanteras genom beslut av Miljö- och klimatinämnden

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

Medel som hanteras genom redovisning i kommunledningens uppföljningsrapport

Extern visselblåsarfunktion	700	98	700	0
Personal- och kompetensförsörjning	14 000	444	14 000	0
Krisberedskap och civil försvar, förmågehöjande åtgärder	12 000	0	14 000	0

Trygghetspaketet

LOV 3 områden (avropas kommunstyrelsen)	34 850	7 864	34 850	0
Förstärkt kamerabevakning (avropas Stadsmiljönämnden)	5 000	0	5 000	0
Samverkanslokaler (avropas kommunstyrelsen och socialnämnd centrum)	8 000	0	8 000	0
Trygghetspott	15 000	0	15 000	0

Medel som hanteras genom beslut av Kretslopp och vattennämnden

Dagvatten och skyfall	12 000	0	12 000	0
Kretslopp- och vattennämnden västsvenska paketet	2 000	0	2 000	0
Skattekollektivets eventuella övertagande av nedlagda deponier	1 000	0	1 000	0
Driftkostnader tillkommande anläggningar skyfall	500	0	500	0

Medel som hanteras genom beslut av Stadsmiljönämnden

Enkelt avhjälpna hinder	10 000		700	9 300
Citysamverkan	1 000		1 000	0
Säsongsbelysning inom Citysamverkan	2 000		2 000	0
Driftkostnader tillkommande anläggningar	62 100	1 328	22 100	40 000
Ökad tillgänglighet i parker och naturområden	3 000	0	3 000	0

Medel som hanteras genom beslut Idrotts- och föreningsnämnden

Driftkostnader tillkommande anläggningar	33 500	4 000	33 500	0
--	--------	-------	--------	---

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

Fritidsbanker	19 000	3 823	19 000	0
---------------	--------	-------	--------	---

Medel som hanteras genom beslut av Utbildningsnämnden, Grundskolenämnden och Stadsmiljönämnden

Sommarlovskort	33 000	0	33 000	0
----------------	--------	---	--------	---

<u>Medel som hanteras genom beslut av Socialnämnd Centrum</u>				
Beredskap ökade kostnader temporära bostäder	2 000	228	2 000	0
<u>Medel som hanteras genom beslut av Exploateringsnämnden</u>				
Beredskap ökade kostnader temporära bostäder	17 000	4 250	17 000	0
<u>Medel som hanteras genom beslut av Kulturnämnden och Förskolenämnden</u>				
Alfons Åbergs kulturhus	2 000	2 000	2 000	0
<u>Medel som hanteras genom beslut av Utbildningsnämnden och Grundskolenämnden</u>				
Gratis mensskydd på alla kommunala högstadie- och gymnasieskolor	5 000	0	5 000	0
<u>Medel som hanteras genom beslut av Socialnämnd Hisingen</u>				
Finansiering brandoffrens anhörigförening	500	0	500	0
<u>Medel som hanteras genom beslut av Kulturnämnden</u>				
Driftskostnader tillkommande anläggningar	5 400	0	5 400	0
Inhyrning av lokal i Slakthuset	7 500	0	0	7 500
<u>Medel som hanteras genom beslut av Socialnämnderna</u>				
Förstärkta kvälls, helg- och lovaktiviteter	13 000	974	13 000	0
Sommarlovspengar till utsatta barnfamiljer	9 000	0	9 000	0
<u>Medel som hanteras genom beslut av Stadsfastighetsnämnden</u>				
Evakuerings- och omställningskostnader	120 000	11 178	120 000	0
Innovation i fastighetsutveckling	15 000	1 000	15 000	0
<u>Medel som hanteras genom beslut av Nämnden för demokrati och medborgarservice</u>				
Allaktivitetshus/kulturhus i Biskopsgården	4 000	0	2 500	1 500
<u>Medel som hanteras genom beslut av Stadsmiljönämnden, Stadsbyggnadsnämnden, Exploateringsnämnden, Kretslopp och vattennämnden och miljö- och klimatinämnden</u>				
Arbete med god vattenstatus	5 000	0	5 000	0
<u>Medel som hanteras genom beslut av Socialnämnd Hisingen och Kulturnämnden³</u>				
Föreningslivet i Torslanda	4 000	0	4 000	0
Summa poster som hanteras genom beslut av andra nämnder/styrelser	478 750	37 187	427 750	58 300

³ Tillkommande medel i kompletteringsbudget mars

Finansiella kostnader och intäkter (tkr)	Budget	Utfall perioden	Prognos helår	Avvikelse budget- prognos
Allmän utdelning	650 000	0	650 000	0
Ränteintäkter bolag	1 525 400	366 145	1 542 000	16 600
Räntekostnader	-1 707 802	-396 713	-1 705 000	2 802
Övriga finansiella poster	-1 000	-7 977	-17 960	-16 960
Internränta nämnder	1 140 000	270 458	1 180 000	40 000
Resultat koncernbanken	1 606 598	231 913	1 649 040	42 442



Delårsrapport mars 2026

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Nämnder och styrelser

Innehållsförteckning

1 Arkivnämnden.....	4
2 Stadsbyggnadsnämnden	6
3 Exploateringsnämnden	8
4 Förskolenämnden.....	12
5 Grundskolenämnden	16
6 Idrotts- och föreningsnämnden	18
7 Inköps- och upphandlingsnämnden.....	21
8 Kommunledningen	23
9 Kretslopp och vattennämnden.....	25
10 Kulturnämnden	27
11 Stadsfastighetsnämnden.....	31
12 Miljö- och klimaternämnden	35
13 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning	37
14 Nämnden för demokrati och medborgarservice	40
15 Nämnden för funktionsstöd	42
16 Nämnden för Intraservice.....	47
17 Socialnämnden Centrum.....	51
18 Socialnämnden Hisingen	54
19 Socialnämnden Nordost.....	56
20 Socialnämnden Sydväst.....	58
21 Stadsrevisionen	60
22 Stadsmiljönämnden	61
23 Utbildningsnämnden	64
24 Valnämnden.....	67
25 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden.....	69
26 Överförmyndarnämnden arvoden	72
27 Göteborgs Stadshus AB.....	73
28 Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)	74
29 Göteborg Energi AB.....	76
30 Förvaltnings AB Framtiden	78
31 Higab AB (koncern)	80
32 Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB.....	84
33 Business Region Göteborg AB.....	85
34 Göteborg & Co (Klusterkoncernen).....	87

35 Göteborgs Stadsteater AB	93
36 Liseberg AB.....	95
37 Got Event AB.....	97
38 Göteborg & Co AB	99
39 Göteborgs Hamn AB.....	102
40 Gryaab AB	105
41 Renova AB.....	107
42 GREFAB.....	110
43 Göteborgs Spårvägar AB	111
44 Försäkrings AB Göta Lejon.....	114
45 Göteborgs Stads Leasing AB.....	116
46 GS Buss AB.....	118
47 Boplatz Göteborg AB.....	119

1 Arkivnämnden

1.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

Ja, den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter har genomförts i samverkan med fackliga representanter.

Under hela året har insatsen *Vår gemensamma samarbetskultur* fortsatt. Samtliga medarbetare har deltagit i workshoppar inom områdena möteskultur, självledarskap och förändring. Innehållet i dessa workshoppar har exempelvis varit kommunikationsövningar, gruppdiskussioner kring beteenden och förutsättningar som gynnar en bra dialog och ett gott samarbetsklimat. Vidare har medarbetarna tränat på aktivt lyssnande och fört dialog om tolerans och öppenhet för olik tänkande med syfte att bryta normativa mönster.

Vid en av höstens arbetsplatsträffar var området *Kränkande särbehandling och trakasserier* i fokus. Medarbetarna tittade tillsammans på tre olika filmer inom området och genomförde en reflektionsövning kring var gränsen går för vad man kan säga till varandra på jobbet. Temat avslutade med en gruppövning med några av de reflektionsfrågor som finns i Göteborgs Stads verktygslåda vilket gav bra diskussioner.

Årets medarbetarundersökning visar att en majoritet (medelvärde 4,8) upplever att sexistiska, rasistiska eller nedvärderande uttryck inte accepteras på arbetsplatsen. Detta tyder på en stark norm mot diskriminerande beteenden. Det finns en stor trygghet hos medarbetarna att våga ta upp problem och missförhållanden med närmaste chef (medelvärde 4,5). En lika stor andel känner till vart man vänder sig vid problem och missförhållanden på arbetsplatsen. Nästan lika många (medelvärde 4,3) säger ifrån om någon uttrycker sig på ett sexistiskt, rasistiskt eller annat nedvärderande sätt.

Efter avslutad löneöversyn genomför förvaltningen en lönekartläggning och analys. Årets medarbetarundersökning visar god kunskap om förvaltningens lönekriterier (medelvärde 3,8) och majoriteten av medarbetarna har fått en motivering av sin lön från närmaste chef (medelvärde 3,9).

För att säkerställa att förvaltningens rekryteringsprocesser är kompetensbaserade och normkritiska fortsätter arbetet i enlighet med Göteborgs Stads rekryteringsprocess.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja, förvaltningen har genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet i samverkan med fackliga representanter. Förvaltningens samverkansgrupp, tillika skyddskommitté, har samsyn i att systematiken i arbetsmiljöarbetet fungerar väl. Inga avvikelser har identifierats.

De största arbetsmiljöriskerna

Arbetsmiljön på Regionarkivet är i huvudsak god. Varken arbetsgivaren eller de fackliga företrädarna i FSG ser några betydande arbetsmiljörisker.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Under året har insatsen *Vår gemensamma samarbetskultur* fortsatt. Samtliga medarbetare har deltagit i workshoppar inom områdena möteskultur, självledarskap och förändring. Ett flertal övningar har genomförts kring faktorer och beteenden som främjar en god arbetsmiljö och ett gott samarbetsklimat.

Årets medarbetarundersökning visar en tydlig höjning inom området Vår arbetsplats där resultatet har ökat från 66 till 73 vilket antyder att medarbetarna i högre grad ser fram emot att gå till arbetet och är stolta över att arbeta på förvaltningen. Även området organisatorisk tillit har ökat markant (från 67 till 72) vilket tyder på att medarbetarna tycker att ledningen fångar upp deras synpunkter och idéer och ger återkoppling.

I arbetet med resultatet från medarbetarundersökningen har ett gemensamt arbetssätt implementerats som innebär att respektive grupp får prioritera tre områden att jobba vidare med. Ett av dessa områden har ett bra resultat och förvaltningen är mån om att det ska fortsätta ligga på en hög nivå.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	0		

2 Stadsbyggnadsnämnden

2.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter?

Svar: NEJ

Årlig uppföljning pågår och beräknas vara klar under maj 2026. När uppföljningen är klar genomförs även ny undersökning av hinder för lika rättigheter och möjligheter.

Det finns inga stora skillnader mellan kvinnor och män eller åldersgrupper i medarbetarundersökningen 2025 eller något som sticker ut i jämförelser av kön avseende till exempel anställningsform, sysselsättningsgrad, uttag av föräldraledighet eller vabb. Det som skiljer sig för kvinnor och män är däremot arbetade övertidstimmar (män arbetar mer övertid än kvinnor). Det tittar vi närmre på i nästa undersökning.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Svar: JA

Fler delar i uppföljningen har besvarats med Ja än föregående år (90 procent). 10 procent av frågorna besvaras fortsatt med delvis och det innefattar att någon avdelning vill bli bättre på att följa upp händelser i arbetsmiljön, någon avdelning ska bli bättre på att initiera riskbedömning inför förändring i verksamhet och någon annan behöver mer kunskaper om ohälsa.

Fackliga och arbetsgivare ska arbeta tillsammans för att förbättra systematiken i detta, både genom utbildningsinsatser men också genom att hjälpa varandra att sätta upp punkter på agendan.

Uppföljning har skett i respektive skyddskommitté (LSG) på förvaltningen och sammanställning har gjorts på förvaltningsnivå. Det finns samsyn i samtliga frågor.

De största arbetsmiljöriskerna

1. Hög arbetsbelastning, stress och bristande återhämtning. Hög arbetsbelastning och bristande återhämtning skapar stress hos medarbetare. Förvaltningen arbetar med handlingsplanen från chefskopet. Den innehåller aktiviteter för att tydliggöra prioriteringar av politiska uppdrag som förvaltningen har att hantera. Den innehåller också projekt för att förenkla lagring och förtydliga internkommunikation. Det pågår också arbete med process- och projektstyrning med översyn av organisation och roller. Förhoppningen är att den upplevda arbetsbelastningen ska minska när styrningen blir tydligare.

2. Otydlig styrning, roller, mål eller arbetssätt. Otydlighet i styrning med oklara roller och arbetssätt skapar högre arbetsbelastning och osäkerhet. Förvaltningen arbetar både med prioritering av politiska uppdrag samt med stöd för handläggare kopplat till politiska mål i budget samt stadens program och planer. Vi bedömer även att det pågående arbetet med process- och projektstyrning kommer att

träffpunkt även på denna risk.

3. Fysisk arbetsmiljö och förändringar i lokaler/arbetssätt. De tillfälliga lokalerna och flytt mellan dessa upplevs påverka arbetsmiljön negativt. Såväl den fysiska som den sociala arbetsmiljön riskerar att påverka medarbetarens förutsättningar för fokuserat arbete och leverans. I slutet på augusti flyttar vi in i nyrenoverade lokaler på Traktören. Troligtvis löses många frågor ut här, men förvaltningen fortsätter att bevaka frågan.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Identifierade friskfaktorer med pågående och planerade aktiviteter:

1. Samarbete, gemenskap och god arbetskultur

- Sociala aktiviteter (luncher, AW, trivselgrupper)
- Gemensamma möten och forum
- Teambuilding
- Studiebesök
- Gemensamma aktiviteter på avdelningsnivå.

2. Kompetensutveckling och lärande/kunskapsdelning

- Utbildningar och workshops
- Externa föreläsare
- Erfarenhetsutbyte mellan enheter
- Studiebesök
- Interna utvecklingsdagar
- Projekt- och kunskapsmöten.

3. Stödjande ledarskap, tydlighet och delaktighet

- Prioriteringsstöd från chef
- Återkoppling från ledning
- Forum för dialog och uppföljning
- Avdelningsworkshops kring prioriteringar
- Tydligare målstruktur.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	3	Två färdolycksfall på väg till eller från arbetet samt ett fall under platsbesök i tjänsten.	Anpassade uppgifter under perioden då skadan påverkat arbetsförmågan.
Allvarligt tillbud utan personskada	0		

3 Exploateringsnämnden

3.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA, vi har genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder enligt fastlagd plan för exploateringsförvaltningen.

Fokusområden inom exploateringsförvaltningen 2024–2025

För år 2024-2025 genomförde exploateringsförvaltningen aktiviteter inom arbetsförhållanden, rekrytering, utbildning och möjligheterna att förena föräldraskap med arbete. Dessa har följts upp under hösten 2025 i syfte att ta fram nya fokusområden för aktiva åtgärder 2026.

Identifierade områden är

Arbetsförhållanden - alla medarbetare ska känna till vart de ska vända sig vid utsatthet och att det finns en stadenövergripande rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet.

Rutinen har tagits upp på APT under 2025 men fortsatt dialog sker även under 2026.

Genom medarbetarundersökningen upptäckte vi att enbart 90% av de svarande visste vart de skulle vända sig om de blivit utsatta för kränkande särbehandling. Här krävs ytterligare insatser som behöver göras under 2026.

Utbildning och övrig kompetensutveckling - På exploateringsförvaltningen ska alla oavsett diskrimineringsgrund ha samma möjlighet till befordran och kompetensutveckling.

Samtliga chefer ska kontinuerligt reflektera över och säkerställa att de har behandlat alla medarbetare på ett likvärdigt sätt utifrån kompetensutveckling och utbildningsinsatser. Reflektionen bidrar till en medvetenhet men arbetet fortsätter.

Rekrytering sker utifrån kompetensbaserad modell (KBR) vilket, säkerställer att tillsättning av utannonserade tjänster sker av mest lämpad kandidat utifrån uppsatt kravprofil.

Normkritisk rekrytering: Det finns en risk att vi inte får ett jämförbart urval och normkritiskt första urval vid rekrytering när vi använder oss av personliga brev. Forskning visar också att kandidater med icke nordiskt klingande namn i högre utsträckning väljs bort av rekryterare.

Åtgärd: Vid rekrytering används enkätfrågor för urval. Vid introducering av nya chefer informerar HR om kompetensbaserad rekrytering (KBR) och vikten av ett normkritiskt förhållningssätt vid alla delar i rekryteringsprocessen. HR lyfter också inledningsvis i samband med annonsering att det finns möjlighet att använda anonymt urval och fördelarna med det.

Möjligheter att förena arbete och föräldraskap - Föräldralediga ska ha möjlighet till samma information i den utsträckning de önskar.

Chef har ett samtal med medarbetaren innan föräldraledigheten startar. Vi har rutiner för att alla oavsett frånvaro erbjuds bedömnings- och lönesamtal.

Samtliga chefer har fått en utbildning i lönesättning under 2025 gällande lönesättning och lönesamtal för medarbetare, främst inför årlig lönerevision men även vid nyanställning. Denna utbildning har främjat chefernas lönesättning utifrån stadens lönekriterier. Lönekriterier har därutöver verksamhetsanpassats för att möjliggöra kvalitetssäkrad bedömning.

Vid avstämningen av löneöversynen med fackliga parter har inga synpunkter inkommit gällande avvikelser från denna hantering.

Fortsatt arbete

Vid uppföljningen av förvaltningens fokusområden 2024- 2025 har svårigheter identifierats gällande de angivna aktiviteterna, där vissa önskade effekter har varit svåra att följa upp. Inför 2026 kommer en revidering av aktiviteterna att göras i exploateringsförvaltningens anvisningar för aktiva åtgärder mot diskriminering för att underlätta uppföljningsarbetet inför 2027.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är genomförd utifrån checklistan gällande årliguppföljning, vilken är aggregerad från avdelningsnivå upp till förvaltningsnivå.

Utifrån uppföljningen kan vi konstatera att likt 2024 behöver vi fortsatt säkerställa att styrande dokument som t ex "Göteborgs stads policy och riktlinje för medarbetarskap och chefskap" i högre grad behöver göras känd inom förvaltningen. Vi har haft rutindokument inom arbetsmiljöområdet som fokus under året på APT, där vi identifierat att detta inte är fullgott för 2025. För att fånga nyanställda gällande informationen om rutindokumentet har vi under 2026 börjat använda oss av en digital onboarding via utbildningsportalen där kännedom om aktuella styrande dokument som t ex "Göteborgs stads policy och riktlinje för medarbetarskap och chefskap" ingår.

Lansering av onboarding via utbildningsportalen sker under första kvartalet 2026.

Övriga delar i checklistan för årlig uppföljning är uppfyllda utifrån inrapporterade underlag.

De största arbetsmiljöriskerna

Lokaler

Den vanligast förekommande riskfaktorn är övergången till aktivitetsbaserat arbetssätt och nya lokaler. Det finns en oro kring hur det ska fungera med såväl arbetssätt, lokalernas utformning och kapacitet och arbetsmiljöfrågor som t ex hur god ergonomi ska upprätthållas. Delar som lyfts kring detta är även informationsspridning gällande projektets gång. Frågan är i högsta grad aktuell då ombyggnaden av Köpmansgatan 20 (Traktören) pågår och att tillfälliga lokaler nyttjas under perioden. De förändrade arbetssätt gäller såväl under evakuering som vid återetablering på Traktören.

För att hantera utmaningen arbetar stadsutvecklingsförvaltningarna tillsammans för att enas om arbetssätt och förhållningssätt under evakueringsperioden, där ett fortsatt arbete kommer att behöva ske inför återflytt till den ombyggda Traktören. Samarbetet har främst skett inom FÖS-lokaler med skyddsombud och fackliga företrädare, men även förvaltningsöverskridande mellan avdelningar och enheter.

Utöver detta har SUV-förvaltningarna gemensamt anordnat chefsutbildningar gällande de nya lokalerna och det aktivitetsbaserade arbetssättet. Skyddsombud och fackliga representanter kommer också att erbjudas denna utbildning. Efter genomföra utbildningar ska chef ta med sig informationen i linjeorganisationen utifrån upprättade APT-material.

Hög arbetsbelastning

Hög arbetsbelastning är en annan riskfaktor som lyfts fram av många. I några fall saknas bemanning, andra framhäver otydliga mål och processer samt oklara förväntningar från andra delar av verksamheten som orsaken till upplevd överbelastning.

Planerade åtgärder för att skapa förutsättningar för minskad arbetsbelastning är flera. En del handlar om att som ny organisation i ett förändringsarbete tydliggöra roller och mandat samt implementera nya arbetssätt.

En dialog om arbetsbelastning och återhämtning är en fråga som alla avdelningar lyfter på sina APT och även på våra chefsmöten är det ett tema. Under hösten 2024 och i början av 2025 genomför förvaltningen chefoskopet som handlar om främst chefers organisatoriska förutsättningar men berör även organisatoriska förutsättningar i sin helhet.

Mål och styrning

Det finns en upplevd otydlighet kring mål- och styrningsarbetet inom förvaltningen då det är svårt att applicera sina enheters mål till förvaltningens mål, då det finns många delar att arbeta utifrån. Det har även framkommit vikten av att tydliggöra prioriteringar vid målkonflikter.

Dessa delar beskrivs även för samarbetet inom de stadsutvecklande förvaltningarna (SUV), där gränsdragningen inte alltid är tydlig mellan förvaltningarnas ansvar.

I och med att denna del har framkommit i och med medarbetarundersökningen har förvaltningen redan påbörjat arbete med att tydliggöra de förvaltningsövergripande målen/uppgifterna och hur de kan styras till respektive avdelning. I och med förvaltningens arbete med Chefoskopet har det också utarbetats en handlingsplan kring dessa frågor.

Utöver de förvaltningsspecifika insatserna pågår löpande samarbetsforum mellan SUV-förvaltningarna för att diskutera denna typen av frågor.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Den friskfaktor som merparten lyfter fram är ett gott samarbete och bra gemenskap inom förvaltningen, flexibelt arbetssätt och meningsfulla arbetsuppgifter.

Samarbete och Gemenskap

Samarbete och gemenskap inom arbetsgruppen och inom förvaltningen är en friskfaktor som återkommer i avdelningars- och enheters handlingsplaner. Flera avdelningar lyfter fram att deras goda relationer bottnar i sociala aktiviteter som att fika tillsammans och ibland hitta på saker tillsammans utanför arbetsplatsen. Flera efterfrågar sociala aktiviteter över avdelningsgränserna, som till exempel motionslopp som är öppna för hela förvaltningen att anmäla sig till. För att främja hälsofrämjande aktiviteter anordnar SUV-förvaltningarna gemensamma aktiviteter på temat där alla har möjlighet att anmäla sig. Utöver detta har förvaltningen gemensamma träffar där aktuella frågor går igenom. Dessa insatser planeras att fortsätta genomföras framåt, samt ytterligare gemensamma aktiviteter inom SUV-

förvaltningarna i och med återetableringen i Traktören.

Flexibelt arbetssätt

Möjligheten till flexibelt arbete och att i stor utsträckning kunna planera och styra sitt arbete på egen hand lyfts som positivt hos många enheter. Planerade insatser är att fortsatt föra en dialog utifrån verksamhetens behov om möjligheten till att fortsatt arbeta flexibelt. I och med arbetet med lokalfrågan kommer flexibel arbetsplats vara fortsatt aktuell.

Meningsfulla arbetsuppgifter

Många arbetsgrupper beskriver vikten av ens arbetsuppgifter känns meningsfulla med koppling till stadsutvecklingen inom staden, samt att det finns goda förutsättningar för kompetensutveckling.

I och med de förvaltningsgemensamma träffarna går aktuella projekt igenom för att belysa vad förvaltningen faktiskt genomför då uppdraget sträcker sig över flera delar.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Inget att rapportera

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka			
Allvarlig arbetsolycka			
Allvarligt tillbud utan personskada			

4 Förskolenämnden

4.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter?

JA

Under våren 2025 bildades en arbetsgrupp för arbetet med aktiva åtgärder på förvaltningsövergripande nivå. Arbetsgruppen har, efter en genomgång av samtliga verksamhetsområden, identifierat potentiella risker för diskriminering inom följande områden: rekrytering, arbetsförhållanden, kompetens och utveckling samt möjligheten att förena arbete med föräldraskap.

Undersökningen har genomförts genom flera olika aktiviteter och metoder:

- Workshop i den förvaltningsövergripande arbetsgruppen, där växthusmetoden användes och samtliga diskrimineringsgrunder undersöktes.
- Workshop med förvaltningens chefer, där samtliga diskrimineringsgrunder kommer att undersökas, planeras till mars 2026.
- Genomgång och analys av resultatet från 2025 års medarbetarenkät i arbetsgruppen.
- Granskning av relevanta frågor i arbetsmiljöenkäten, medarbetarenkäten samt i den årliga uppföljningen inom det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM).
- Genomgång av rekryteringsrutinen samt dialog med utvecklingsledare för rekryteringsprocessen. Dialogen har bland annat omfattat frågor om bias och normer, kunskap om diskriminering, kompetensbaserad rekrytering, utbildningsinsatser och stöd till förvaltningens chefer i rekryteringsprocessen. Den har även omfattat utbildning för nya HR-medarbetare samt stöd till chefer i rekryteringsarbetet.
- Frågor om anpassningar i samband med rekrytering har också behandlats, inklusive hur behov av anpassning undersöks och dokumenteras.
- Dialog med utvecklingsledare för kompetens och arbetsmarknad kring karriär- och utvecklingsvägar. Dialogen har omfattat transparens kring karriärvägar och befordran, mentorskap samt möjligheter till utbildning och kompetensutveckling för medarbetare.

Kartläggning och analys görs efter genomförd löneöversyn utifrån diskrimineringslagstiftningen

- Kön är inte en faktor vid lönesättning inom likvärdiga roller
- Vid jämförelser mellan likvärdiga arbeten och hierarkisk jämförelse konstateras att skillnader finns.
- Förvaltningen har inte tillgång till information om orsakerna till skillnaderna. Därmed kan det inte avgöras i förvaltningen om skillnaderna är sakliga.
- Från kommuncentralt håll finns uppgifter som indikerar att lönenivån för tekniska yrken ligger högre inom den privata marknaden.
- Förklaringen till skillnaderna kan därför vara den marknadspåverkan som

finns i dessa yrkesgrupper.

Åtgärder för att skapa lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering som planeras kommande år:

- Implementering av arbetet med aktiva åtgärder inom förvaltningen, riktat till chefer och HR-specialister.
- Fortsatt arbete med analys och åtgärder utifrån resultatet av genomförda undersökningar. Inledningsvis planeras fokus på 2–3 diskrimineringsgrunder som framträder tydligast, för att därefter successivt omfatta övriga.
- Integrera relevanta frågor i arbetsmiljöenkäten samt den årliga uppföljningen inom det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Utveckla och ta fram material för APT, så att chefer kan informera, engagera och involvera medarbetare i arbetet med aktiva åtgärder.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet?

JA

Svaren nedan baseras på den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM), som genomfördes i februari 2026. Inom förskoleförvaltningen sker uppföljningen genom att chefer besvarar en enkät tillsammans med lokala skyddsombud.

De avvikelser som framkommer i svaren rör dels i vilken utsträckning skyddsombud är involverade i arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen (20 procent svarar nej), dels om chefer har tillräckliga resurser för att kunna ta det tilldelade arbetsmiljöansvaret (20 procent svarar nej).

Det finns även förbättringsområden när det gäller att göra rutiner kända på arbetsplatserna, exempelvis rutiner för kränkande särbehandling, första hjälpen och krisstöd samt introduktion av nya medarbetare. Åtgärder och tidplaner fastställs efter att handlingsplanerna tagits upp i skyddskommittéerna.

Förbättringsåtgärder som är initierade:

- Grundläggande arbetsmiljöutbildning (GAM) för nya skyddsombud.
- Fortsatt arbete med att involvera skyddsombud i arbetet med riktat stöd.
- Fortsatt arbete med APT och involvering av skyddsombud i planeringen (en ny APT-mall stärker detta arbete).
- Förutsättningar för chefer är en central del i förvaltningens pågående utvecklingsarbete, med inriktning mot stadens riktvärde om 25 medarbetare per chef.
- Utveckling och tydliggörande av årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet i syfte att stärka arbetet med att göra rutiner kända och förankrade.

Resultatet kommer att behandlas enligt förvaltningens årshjul för arbetsmiljö i samverkan, med dialog i LSG i april och i FSG i maj.

De största arbetsmiljöriskerna

Förvaltningen väljer att ange samma risker som 2025 och 2024, då de fortsatt är centrala och kräver ett långsiktigt arbete. Arbetsmiljö är ett av förskoleförvaltningens prioriterade utvecklingsområden, och ett aktivt arbete pågår i syfte att uppnå en hållbar arbetsmiljö och minska sjukfrånvaron.

1. Ohälsosam arbetsbelastning och bristfällig återhämtning

Bristande återhämtning bidrar till en ohälsosam arbetsbelastning och kan ha koppling till hög sjukfrånvaro. Utifrån resultatet i medarbetarundersökningen 2025 samt den sammanställning som gjorts av enheternas arbete med handlingsplaner för arbetsmiljö bedöms detta vara en risk, flera åtgärder pågår:

- Fortsatt arbete utifrån förvaltningens strategi med hållbar arbetsmiljö och minskad sjukfrånvaro där riktat stöd är en viktig del.
- Fortsatt arbete med att använda verktygslåda för återhämtning.

Åtgärder sker internt inom förskoleförvaltningen.

2. Bristfälliga förutsättningar för förskollärare att utföra sitt läraruppdrag, stora barngrupper.

Bristfälliga förutsättningar för förskollärare kan medföra att förvaltningen inte uppnår mål enligt läroplanen. Det kan leda till sänkt kvalitet och att medarbetare upplever etisk stress när de inte har förutsättningar att uppnå mål som är ålagda dem.

Exempel åtgärder:

- I förskolenämndens budget 2026 finns utrymme för att höja kompetensen i verksamheten. Målsättningen är att andelen förskollärare och att andelen utbildad personal totalt ska öka under året.
- I förskolenämndens budget för 2026 ingår en målsättning om att öka personaltätheten i förskoleverksamheten, samt insatser för att minska barngruppernas storlek.
- Införda bemanningsenheter med tillsvidareanställd personal (sedan november 2024).
- Fortsatt arbete med strategisk personalplanering, schemaläggning och bemanningsfrågor för att förbättra förutsättningarna och möjliggöra en hållbar arbetsbelastning.

Åtgärder sker internt inom förskoleförvaltningen.

3. Chefers organisatoriska förutsättningar

Bristfälliga organisatoriska förutsättningar för chefer kan leda till försämrad arbetsmiljö, motivation och hälsa hos chefer, vilket i sin tur påverkar medarbetarnas arbetsmiljö, motivation och hälsa. I förlängningen kan detta leda till lägre kvalitet i verksamheten, vilket påverkar barnens möjligheter till utveckling.

Exempel åtgärder:

- Förbättra de organisatoriska förutsättningarna genom att minska antalet medarbetare och förskolor per chef.
- En etablerad chefs- och ledarutvecklingsplattform som stärker förutsättningarna för kompetensutveckling.
- Förändringar gällande ledningsstruktur, mötesstruktur och stöd till chefer har genomförts.

Åtgärder sker internt inom förskoleförvaltningen.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Det främjande arbetsmiljöarbetet med friskfaktorer är integrerat i det systematiska arbetsmiljöarbetet och utgör en del i handlingsplan arbetsmiljö. I handlingsplanen ingår både friskfaktorer och styrkor som viktiga delar. Arbetet med friskfaktorer finns med som en flexibel aktivitet i förvaltningens årshjul för samverkan. Det

främjande perspektivet är även en del i förvaltningens strategi för en hållbar arbetsmiljö och minskad sjukfrånvaro. En fördjupad utbildning utifrån Sunt Arbetslivs arbete med friskfaktorer erbjuds till chefer i förvaltningen. Inom den grundläggande arbetsmiljöutbildningen (GAM), dag tre, som riktar sig till chefer och skyddsombud, ingår ett avsnitt om friskfaktorer.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	12	Ett mönster ses i orsak i skadad av person samt fallskada.	Ökad personaltäthet, ändring i arbetssätt och handledning.
Allvarligt tillbud utan personskada	9	Ett mönster ses i orsak i hög arbetsbelastning.	Arbete med ökad personaltäthet, kommunikation och planering av arbetet och stöd.

5 Grundskolenämnden

5.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

Förvaltningen har genomfört en årlig uppföljning av aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagen.

Aktiva åtgärder är en del av förvaltningens grundläggande rutiner och processer. Som exempel kan lyftas kompetensbaserad rekrytering, årlig lönekartläggning inför löneöversyn, framtagna APT-underlag i årshjul för systematiskt arbetsmiljöarbete med dialogstöd om inkluderande arbetsplats, anpassningar i samband med rehabiliteringsprocess, utbildning för alla chefer om kränkande särbehandling och trakasserier för att säkerställa kompetens kring rutin och avtal med mera.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Förvaltningen har genomfört en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen visar att det finns avvikelser som behöver hanteras. Chefer upplever i flera fall att förutsättningar för att arbeta i enlighet med fastställd uppgiftsfördelning är otillräckliga. Det finns därför behov av en fördjupad analys på förvaltningsnivå för att tydliggöra vilka förutsättningar som brister samt vilka åtgärder som krävs för att stärka dessa.

Vidare framkommer att rapporteringen av händelser till Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket behöver utvecklas. Självskattningen i den årliga uppföljningen indikerar en relativt hög nivå, men en jämförelse med faktisk händelserapportering visar att underrapportering förekommer.

Som en del av förvaltningens verksamhetsutveckling för 2026 kommer fokus att ligga på att säkerställa grundläggande rutiner inom arbetsmiljöarbetet, med särskild betoning på stärkt systematik i uppföljning och internkontroll.

Det partsgemensamma förebyggande arbetet inom området hot och våld har genomförts. På förvaltningsnivå finns en gemensam bedömning att rutiner och stöd i huvudsak är ändamålsenliga, men att implementeringen behöver stärkas för att få fullt genomslag i verksamheten.

De största arbetsmiljöriskerna

Förvaltningens bedömer att de största arbetsmiljöriskerna finns inom följande områden:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete där brist finns i systematik och uppföljning på central nivå.
- Personalomställning på grund av vikande elevunderlag behöver genomföras samordnat, rättssäkert och med långsiktig kompetensförsörjning i fokus
- Hot och våld är den främsta orsaken till rapporteringar i IA varpå förvaltningen behöver fortsätta att ytterligare implementera systematik i arbetet mot hot och våld

De största arbetsmiljöriskerna

Förvaltningens bedömer att de största arbetsmiljöriskerna finns inom följande områden:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete där brist finns i systematik och uppföljning på central nivå.
- Personalomställning på grund av vikande elevunderlag behöver genomföras samordnat, rättssäkert och med långsiktig kompetensförsörjning i fokus
- Hot och våld är den främsta orsaken till rapporteringar i IA varpå förvaltningen behöver fortsätta att ytterligare implementera systematik i arbetet mot hot och våld.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Samtliga chefer inom förvaltningen genomgår utbildning med utgångspunkt i det nya kollektivavtalet avseende kränkande särbehandling och trakasserier.

Utbildningsinsatsen syftar till att stärka chefers kunskap och förmåga att arbeta både förebyggande och systematiskt inom arbetsmiljöområdet. Särskilt fokus läggs på det främjande arbetet samt på att säkerställa en strukturerad och långsiktig hantering inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	54	Främst hot/våld	Rapporteringen påverkas av att tolkningen av vad som utgör en allvarlig arbetsplatsolycka varierar. HR kommer därför att följa upp samtliga rapporterade allvarliga händelser under 2026 i syfte att säkerställa en enhetlig hantering.
Allvarligt tillbud utan personskada	14	Främst hot/våld	

6 Idrotts- och föreningsnämnden

6.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

Ja, den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter är genomförd på förvaltningen.

Göteborgs Stads målsättning och nollvision för kränkande särbehandling och mobbing har under våren uppmärksammats då höstens medarbetarenkät visade en ökning av medarbetare som upplever kränkande särbehandling och mobbing i förvaltningen. Samtliga avdelningar har i uppdrag att lägga fokus på ämnet och följa det systematiska arbetsmiljöarbetet. Lika viktigt är det att omedelbart hantera händelser som i tillbuds- och arbetsskaderapporteringen anges som kränkande särbehandling. Göteborgs Stads kollektivavtal kring kränkande särbehandling och trakasserier har implementerats i förvaltningen vilket ger extra tryck på hur viktigt det är att hantera anmälningarna skyndsamt.

I årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet förtydligas arbetssätten för att arbeta aktivt med att göra "Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet" känd för samtliga medarbetare tillsammans med dokumenten "Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap" och "Göteborgs Stads riktlinjer för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap".

Förvaltningens årliga uppföljning visar att det inte förekommer osakliga löneskillnader på grund av kön.

Förvaltningen arbetar även vidare med normkritisk och kompetensbaserad rekrytering, vilket är tydligt beskrivet i förvaltningens rekryteringsanvisning.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja, förvaltningen har genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen har skett i samverkan i skyddskommitté och svaren från arbetsgivare och skyddsombud har redovisats separat och sedan dokumenterats i en gemensam handlingsplan. Parterna har haft liknande syn på de olika frågeställningarna där svaret ofta är "delvis" vilket innebär att arbetet behöver fortgå för att skapa bästa möjliga arbetsmiljöarbete. Det finns inget område där det helt saknas rutiner eller insatser för att förbättra arbetsmiljön.

Ett resultat av uppföljningen är att förvaltningen år 2026 lanserar ett nytt och tydligare årshjul för övergripande aktiviteter. Årshjulet innehåller exempelvis när ronder ska genomföras eller ämnet hot och våld ska tas upp på arbetsplatsträffar. Det finns även relevant stödmaterial kopplat till årshjulet. Alla chefer har fått en presentation av det nya årshjulet och aktiviteterna tas regelbundet upp både på olika chefs- och samverkansmöten liksom på arbetsplatsträffar.

Förvaltningen kommer under året att genomföra den grundläggande arbetsmiljöutbildningen steg 3 (GAM 3) för nya chefer. De behöver denna för att kunna ta emot fördelningen av arbetsmiljöuppgifter. Förvaltningen kommer även att genomföra utbildning i våld i nära relationer, normmedvetenhet och sexuella övergrepp.

Det pågår en inventering av arbetsmiljörisker kopplat till kemikalier, buller,

vibrationer och skadligt damm. Resultatet kan resultera både i främjande och förebyggande åtgärder, liksom att hälsoundersökningar kan behöva genomföras både inför och under anställning. Det kan exempelvis röra sig om hörselundersökning och utbildning.

De största arbetsmiljöriskerna

Förvaltningen har överlag goda resultat i den årliga medarbetarundersökningen. Det finns dock medarbetare som uppger att de blivit utsatta för kränkningar, diskriminering, samt hot och våld och otillåten påverkan. Inom dessa områden behöver förvaltningen fortsätta arbetet för att motverka dessa risker.

Förvaltningen har arbetat fram en rutin för personsäkerhet och denna är presenterad för chefer och arbete pågår att implementera den brett bland medarbetarna. Årshjulet för arbetsmiljö anger att temat ska gås igenom efter sommaren. Underlaget för hot, våld och otillåten påverkan är en presentation som chef går igenom tillsammans med arbetsgruppen. Utifrån förvaltningens gemensamma styrdokument, ska varje enhet upprätta en lokal rutin för hot, våld och otillåten påverkan. Vid arbete med otillåten påverkan kan arbetsgruppen även använda den stadengemensamma utbildningen "Otillåten påverkan".

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Förvaltningen arbetar vidare med målområdena som identifierats i Chefoskopet för att ge chefer förutsättningar att stärka ledarskapet vilket i sin tur främjar en god arbetsmiljö hos både chefer och medarbetare.

Undersökningarna av arbetsmiljön visar bra resultat och att det finns goda förutsättningar för att bibehålla friskfaktorer bland annat trygghet på arbetsplatsen, gott samarbete och ledarskap.

Det kommer genomföras en utbildningsinsats för chefer om våld i nära relationer och ökad kunskap kring sexuella övergrepp under kvartal tre. Under kvartal fyra kommer förvaltningen genomföra en utbildningsinsats för alla medarbetare och chefer i normmedvetenhet och mänskliga rättigheter.

Den årliga förvaltningsdagen kommer genomföras i slutet av april och början av maj. Årets tema är miljö, elektrifiering och robotisering.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Inga dödsfall på grund av arbetsolycka inträffade under 2025.

Det har inträffat en allvarlig arbetsolycka kopplat till fall från hög höjd, där underlaget gav vika. Händelsen resulterade i en kortare sjukskrivning. Vidtagen åtgärd är att en mer noggrann riskbedömning ska göras och skyddsutrustning användas i framtiden vid motsvarande arbetsuppgifter.

En händelse kopplat till tunga lyft resulterade i en ryggskada med kortare sjukskrivning. Åtgärden för att förhindra motsvarande händelse är att följa rutin som fanns för motsvarande uppgift.

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0	-	-

Allvarlig arbetsolycka	2	Underlag gav vika på hög höjd. Tungt lyft.	Riskbedöma. Använda skyddsutrustning. Följa rutiner.
Allvarligt tillbud utan personskada	0	-	-

7 Inköps- och upphandlingsnämnden

7.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

NEJ

Uppföljningen sker inom ramen för FSG på våren, maj/juni. 2025 genomfördes bedömning/undersökning av risk för diskriminering samt uppföljning av aktiva åtgärder under maj/juni.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA

Skyddskommittén är överens i utvärderingen i att det systematiska arbetsmiljöarbetet i stort fungerar väl. Sedan förra året så kvarstår ett par utvecklingsområden, inga övriga avvikelser lyftes 2025.

Utifrån föregående års utvärdering så pågår ett förbättringsarbete bland annat i syfte att öka kunskap och tydliggöra roller, detta förväntas vara klart under april.

Förra året lyftes behovet från skyddsombud att utveckla APT, detta arbete är påbörjat och kommer att fortgå under 2026.

De största arbetsmiljöriskerna

Förvaltningens risker bedöms finnas inom den organisatoriska arbetsmiljön och hänger ihop med förändringar i roller, utvecklade arbetssätt och nya digitala systemstöd. Det pågår åtgärder för att tydliggöra och stötta upp inom samtliga delar, såsom kompetensutveckling, stödmaterial med mera.

Förvaltningen har tagit sig an arbetet med organisatorisk tillit genom att utveckla lednings- och internkommunikationen, tydliggöra riktning och mål samt arbete med utvecklat medarbetarskap. Detta arbete är i början och kommer pågå under hela året.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Övergripande friskfaktorer på förvaltningen är meningsfullhet, stolthet och trivsel. Förvaltningen arbetar på olika sätt för att stärka detta, exempelvis genom att visa på framdrift och verksamhetsresultat och skapa forum för att mötas.

Inom ramen för arbetet med utvecklande medarbetarskap ska ett hälsofrämjande perspektiv stärkas.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat)
--	-------	--------------------------	-----------------------------

			genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	0		

8 Kommunledningen

8.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA

Medarbetarenkäten visar att mycket få medarbetare vid stadsledningskontoret upplever sig utsatta för kränkningar, trakasserier eller diskriminering. Resultatet ligger nära noll, vilket tyder på en trygg och inkluderande arbetsmiljö.

Kontoret bedriver ett kontinuerligt arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering. Under 2025 genomfördes Chefoskopet för att ge chefer förbättrade förutsättningar i sitt ledarskap. Ett gott ledarskap bedöms vara en viktig faktor för att förebygga trakasserier och diskriminering.

Kontoret har även fortsatt sitt arbete med medarbetarskap och organisationskultur, med bland annat fokus på hur vi bemöter varandra i arbetsvardagen. Varje år ses rutinen för kränkande särbehandling över vid APT, där medarbetarna också diskuterar innebörden av en inkluderande arbetsplats och vad det betyder för den egna avdelningen.

Under 2026 kommer detta arbete att fortsätta. Som ett nytt inslag har kontoret infört ett arbetssätt där särskilt fokus läggs på en av de sju diskrimineringsgrunderna varje år, för att ytterligare fördjupa kunskapen och stärka det förebyggande arbetet.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomförs partsgemensamt på FSG varje år. Planerade åtgärder som arbetas vidare med under 2026 handlar till stor del om kunskapshöjande aktiviteter för att säkerställa att så många medarbetare som möjligt har kunskap om delarna i det systematiska arbetsmiljöarbetet och hur man som medarbetare är med och bidrar.

De största arbetsmiljöriskerna

I samband med framtagandet av förvaltningens arbetsmiljömål identifierades två risker under den riskbedömning som genomfördes.

Det första riskområdet avser arbetsbelastning och återhämtning där kontorets resultat ligger på ett lägre värde än övriga resultat i medarbetarenkäten. Resultatet bedöms inte som alarmerande, men området kommer att arbetas med under året. Arbetet kommer bland annat att fokusera på dialog kring hur vi kan stödja varandra samt hur kring prioriteringar.

Den andra identifierade riskområdet rör det relativt höga resultatet på medarbetarenkäten. Där man får vara uppmärksam på att det skulle kunna finnas en risk att detta skulle bidra till en kultur där det upplevs som svårare att lyfta problem eller förbättringsområden, då den övergripande bilden är så positiv enligt resultatet. För att motverka detta är det viktigt att skapa utrymme och tillfällen för att ta upp det som inte fungerar optimalt, exempelvis i ledningskonstellationer och tvärgrupper.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Stadsledningskontorets arbetsmiljömål är delvis formulerat som ett hälsofrämjande mål. Målet bryts ned till avdelningsnivå eller områdesnivå, där varje avdelning ges möjlighet att diskutera och identifiera eventuella aktiviteter för att bevarar det goda arbetsklimatet som råder på kontoret. Kontorets arbetsmiljömål utgör därmed en gemensam utgångspunkt för varje avdelning att arbeta vidare med.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Förvaltningen har inga dödsfall på grund av arbetsplatsolycka, allvarlig arbetsplatsolycka eller allvarliga tillbud.

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	0		

9 Kretslopp och vattennämnden

9.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA Förvaltningen har genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter tillsammans med fackliga parter i förvaltningens samverkansgrupp (FSG). En handlingsplan har tagits fram för lika rättigheter och möjligheter och arbetet pågår med aktiviteterna i handlingsplanen.

Delar av aktiviteter som kommer att genomföras är:

- Kommunikations- och mötesstruktur för att frigöra tid.
- Utbildning i lönebildning.
- Ledningsgruppsutveckling och ledarutveckling.
- Åtgärder kring arbetsbelastning och kränkande särbehandling.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA Förvaltningen har genomfört den årliga uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete. Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet har gjorts i samtliga lokala samverkansgrupper (LSG) samt i förvaltningens samverkansgrupp (FSG).

Uppföljningen innehåller inga avvikelser som innebär att delar av det systematiska arbetsmiljöarbetet saknas, däremot identifieras utvecklingspunkter. En av dem avser rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet, framför allt kopplat till fysiska arbetsmiljörisker och efterlevnaden av rutinerna. En annan del handlar om huruvida cheferna har tillräckliga kunskaper, kompetens, befogenheter och resurser. Det är framför allt frågetecken kring resursen "tid för arbetsmiljöarbete" som lyfts fram. En tredje del att förbättra är arbetet med utredning av händelser och återkoppling av desamma (KIA-systemet).

Förvaltningen kommer att med externt stöd göra en översyn av hela arbetsmiljöarbetet på Kretslopp och vatten som ska leda till ett nytt ledningssystem för arbetsmiljö. Det handlar om ledning och styrning, att få en övergripande systematik och samordning för ett effektivt arbetsmiljöarbete och ska inkludera alla risker i arbetsmiljön inklusive byggherrens arbetsmiljöansvar.

De största arbetsmiljöriskerna

Förvaltningens tre största arbetsmiljörisker:

1. Organisatoriska arbetsmiljörisker – hög arbetsbelastning och otydligheter gällande mål, roller och prioriteringar

Risker: Hög arbetsbelastning i kombination med otydliga mål, roller och prioriteringar kan ge konsekvenser i form av stress och ohälsa, felprioriteringar vid hög arbetsbelastning, risk för konflikter och bristande tillhörighet. Orsakerna är organisationsförändringar, utökad verksamhet och stora förändringsarbeten som pågår i förvaltningen.

Åtgärder: Det finns många olika initiativ för att arbeta med risken för stress inom denna risk. Bland annat förbättrad introduktion, gemensamma prioriteringar, bryta

ned centrala mål i delmål och aktiviteter på medarbetarnivå, utveckling av mötesforum, tillräcklig bemanning och strukturerade avstämningar. Övergripande pågår åtgärder för att förbättra chefernas organisatoriska förutsättningar, bland annat ett ledarprogram för att stärka ledarskapet och få effektivare ledningsgrupper. Även ovan beskrivna översyn av förvaltningens arbetsmiljöarbete förväntas bidra.

2. Fysiska risker i kärnverksamheten

Risker: I de operativa verksamheterna finns många risker kopplade till fall, trafik och fordonskörning, maskiner och tunga lyft, markarbeten, avloppsvatten, kemikalier och el. Dessa risker kan leda till allvarliga personskador och kräver fortsatt systematiskt arbetsmiljöarbete med riskbedömningar, utbildning och skyddsåtgärder.

Åtgärder: Under året utökas resurserna med verksamhetsnära resurser såsom KMA-samordnare (Kvalitet, Miljö, Arbetsmiljö) och kemikalieansvariga.

3. Organisatorisk sårbarhet genom personberoende och förlorad kompetens

Risker: Pensionsavgångar, personberoende och otydliga processer innebär en ökad organisatorisk sårbarhet, risk för kvalitetsbrister och kan bidra till hög arbetsbelastning på enskilda personer.

Åtgärder: Flera åtgärder genomförs i verksamheten såsom strukturerad kompetensöverföring, kompetensbreddning och utbildning. Det är också åtgärder i form av systematisk dokumentation av arbetssätt och processer knutna till funktioner och inte personer.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Det finns flera främjande faktorer som påverkar arbetsmiljön positivt på Kretslopp och vatten. Att arbeta i en samhällsviktig organisation och att ha roliga och viktiga uppdrag ger meningsfullhet och yrkesstolthet. Det är något förvaltningen vill bygga vidare på för att öka arbetsgivarvarumärket, samverkan och en god arbetsmiljö.

Kollegorna är en viktig faktor och förvaltningen erbjuder en hälsopott för att kunna göra en gemensam aktivitet med enheten. Arbete pågår för att utveckla samarbetet mellan avdelningar. Det är ett bra och öppet samtalsklimat på förvaltningens samverkansgrupp (FSG) med konstruktiva dialoger.

Under 2025 har ett mål varit att arbeta med en friskfaktor från sunt arbetsliv. De flesta valde kommunikation och återkoppling, prioritering av arbetsuppgifter eller delaktighet och inflytande.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Förvaltningen har inga allvarliga arbetsplatsolyckor. Däremot har förvaltningen allvarliga tillbud i form av bland annat kemikaliehantering och tillbud vid framförandet av truck.

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	8	Kemikaliehantering , truck körning	Riskbedömning, uppdatering rutin

			och samtal med berörda
--	--	--	---------------------------

10 Kulturnämnden

10.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA

Identifierade hinder och risker

I förvaltningens senaste undersökning, genomförd under 2024 och baserad på medarbetardialoger, chefsuppföljningar samt analys av incidentrapporter och personalstatistik, identifierades följande förvaltningsövergripande hinder och risker för lika rättigheter och möjligheter:

Förvaltningen har identifierat att förekomst av kränkande särbehandling, såväl internt i organisationen som från brukare, innebär risker och hinder i arbetet med att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Vidare har risker och utvecklingsbehov identifierats kopplat till bristande personsäkerhet i publik verksamhet, ojämställda yrkesgrupper samt upplevd otydlighet kring befintliga karriärvägar.

Undersökningen har även visat på risk för ojämlika villkor kopplat till icke konkurrenskraftiga löner för vissa yrkesgrupper och vissa äldre medarbetare, samt bristande information och stöd till medarbetare i samband med föräldraledighet.

Genomförda åtgärder under föregående år och resultat

Utifrån identifierade hinder och risker, samt utvecklingsområden genomförde förvaltningen under föregående år flera förvaltningsövergripande åtgärder:

I syfte att stärka trygghet och säkerhet i publik verksamhet genomfördes utbildningar i trygghet och säkerhet, vilket har lett till ökad upplevd trygghet samt förbättrad kännedom om säkerhetsrutiner bland medarbetare. Förekomst av känd kränkande särbehandling har hanterats skyndsamt i enlighet med gällande rutiner, vilket bidragit till tydlighet och förtroende för organisationens arbetssätt. För att motverka diskriminering i rekryteringsprocesser har arbetet med normkritiska metoder fortsatt att utvecklas. Detta har bland annat skett genom vidareutveckling av anonymiserade ansökningar, där kandidater besvarar strukturerade urvalsfrågor istället för att lämna personligt brev, i syfte att skapa ett mer likvärdigt och kompetensbaserat urval. En gemensam rutin för hantering av arbetsmarknadsåtgärder och praktik har tagits fram i syfte att stödja chefer och säkerställa en mer likvärdig och systematisk process.

Utifrån genomförda löneanalyser har satsningar gjorts för att stärka löneutvecklingen för utpekade grupper, bland annat bibliotekarier, vilket bidrar till mer konkurrenskraftiga villkor. Kompetensutveckling för chefer har genomförts med fokus på kommunikativt ledarskap, vilket har stärkt chefernas förmåga att arbeta kommunikativt och bidragit till en mer sammanhållen och tydlig organisation.

För att förbättra villkoren för föräldralediga har stödmaterial för strukturerade samtal före, under och efter föräldraledighet tagits fram och gjorts tillgängligt, vilket har syftat till att förbättra medarbetarnas upplevelse av information och stöd i samband med ledighet. En uppföljning kopplad till upplevelse av information, stöd och möjligheter vid föräldraledighet kommer att genomföras våren 2026.

Planerade åtgärder utifrån senaste undersökningen

Utifrån kvarstående och identifierade hinder och risker planerar förvaltningen följande förvaltningsövergripande åtgärder kommande år:

Fortsatt kompetensutveckling för chefer ska genomföras med fokus på inkludering, normkritik och kompetensbaserad rekrytering. Vidare planeras arbete med att skapa strukturer för erfarenhetsutbyte inom mänskliga rättigheter, samt ökade möjligheter till reflektion och dialog mellan arbetsgrupper.

Stödet till föräldralediga ska fortsatt utvecklas genom ökad dialog och tydligare kommunikation mellan arbetsplats och medarbetare under ledighetstiden. Samtliga insatser kommer att tidsättas i enlighet med stadens styrande dokument samt följas upp och utvärderas årligen.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA

Årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete har genomförts i förvaltningens nio lokala samverkansgrupper (LSG) och har redovisats till förvaltningens samverkansgrupp (FSG) enligt standardiserad checklista. De avvikelser i systematik som noteras finns inom uppföljningsområdet kunskap: tillräckliga arbetsmiljökunskaper hos skyddsombud, repetition och kunskapspåfyllnad för chefer samt säkerställande av kunskap kring och arbetssätt för när flera chefsnivåer eller funktioner delar ansvar i arbetsmiljöarbetet, exempelvis vid samlokalisering.

Förvaltningen har nyligen systematiserat hur information om stadens grundläggande arbetsmiljöutbildning (GAM) informeras till nya skyddsombud. Syfte med åtgärden är att arbetssättet ska bidra till en generell kunskaphöjning bland skyddsombud.

Förvaltningen planerar att ta fram en rekommendation för när erfarna chefer ska fylla på arbetsmiljökunskaper genom att delta i stadens repetitionsutbildning. Därefter ska beskrivning av ett systematiskt arbetssätt tas fram och förankras. Planering sker under våren och implementering under hösten 2026.

Förvaltningen har sedan tidigare tagit fram ett dialogstöd i syfte att stärka samarbetet i arbetsmiljöfrågor mellan chefsnivåer- och funktioner. Detta stödmaterial kan återlanseras med en tydligare riktning till berörda chefer. Insatsen kommer genomföras under hösten 2026.

De största arbetsmiljöriskerna

De tre största arbetsmiljöriskerna är förekomst av kränkande särbehandling, arbetsbelastning och återhämtning samt chefers organisatoriska förutsättningar.

Andelen medarbetare som upplever kränkande särbehandling eller mobbning har minskat marginellt jämfört med föregående år. Kränkande särbehandling och trakasserier beskrivs ske i lika hög utsträckning från kollegor/chef som från besökare/brukare. Förvaltningen har sedan tidigare gått ut med APT-information angående stadens rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier och repressalier i arbetslivet, vilket fortlöper enligt årshjul. Förvaltningen planerar ytterligare utbildningsinsatser för att stärka kunskap och motståndskraft gällande otillåten påverkan.

Chefernas organisatoriska förutsättningar är ett identifierat och prioriterat utvecklingsområde inom förvaltningen. Analysen är en sammanvägning av svar på årlig medarbetarundersökning, dialoger inom förvaltningens chefsgrupp samt genomförd riktad undersökning angående chefers förutsättningar. Arbetet med att

stärka chefernas förutsättningar pågår med stöd av konsulter. Insatsen syftar till att identifiera konkreta åtgärder med positiv påverkan på såväl chefers som medarbetares arbetsmiljö.

Upplevelsen av arbetsbelastning och återhämtning för medarbetare är oförändrad och därmed ett fortsatt utvecklingsområde. Chefernas resultat avseende arbetsbelastning och möjlighet till återhämtning har sjunkit och är fortsatt betydligt lägre resultat än medelvärdet i Göteborgs Stad. De insatser som pågår och planeras gällande chefernas organisatoriska förutsättningar syftar även till förbättring av chefers och medarbetares arbetsbelastning och återhämtning.

Samtliga åtgärder ryms inom förvaltningens rådighet och budget.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Förvaltningen har under 2025 inlett ett arbete med att kunskapshöja gällande friskfaktorer och hur metodiken kan användas för att bidra positivt till arbetsmiljön. HR, chefer och fackliga företrädare och skyddsombud har varit målgrupp för kunskapshöjande insatser. Uppföljning av riskbedömningar kopplade till förvaltningens organisationsförändring genomfördes med ett uttalat friskfaktorfokus med framtaget stödmaterial. I arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljöron (OSA) kunde enheter välja att dokumentera sin handlingsplan i en mall framtagen för att främja friskfaktorfokus. Mallen var valbar eftersom enheterna har kommit olika långt i arbetet med friskfaktorer.

Under 2026 planerar förvaltningen att fortsätta med kunskapshöjande insatser kring hur friskfaktorer kan användas i arbetsmiljöarbetet genom ytterligare information till chefer och skyddsombud samt eventuellt riktade workshoppar på enskilda enheter där utrymme finns.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Det senaste kalenderårets händelser visar på tre fall av allvarliga tillbud utan personskada. Samtliga fall har hanterats enligt förvaltningens eller stadens rutiner. Bedömningen är att förvaltningens beredskap för hantering av allvarliga händelser är god. Rutiner finns och är förankrade, kunskaper för hantering av allvarliga händelser är tillräcklig, ett samarbete finns för att lösa uppkomna situationer och ett lärande och förankring efter inträffade händelser och vidtagna åtgärder fungerar både genom olika ledningsgrupper och samverkansgrupper, samt på förekommen anledning även inom berörda arbetsplatsträffar (APT).

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	3	1. Besökare med kniv i publik lokal 2. Allvarligt hot över telefon 3. Fuktlukt i lokaler (tillbud som påverkat flera medarbetare)	1. Aktuella rutiner tillämpades vid situationen. Polis tillkallades och lokalen utrymdes, Ingen kom till fysisk skada. Berörda medarbetare erbjöds stöd efter händelsen. Utredning visar att

			liknande situationer är svåra att undvika då verksamheten är öppen för allmänhet. Aktuella rutiner och vidtagna åtgärder bedöms som tillräckliga. 2. Medarbetaren erbjöds stöd, hens telefonnummer byttes ut och sårbarhetsanalys gällande digitala avtryck genomfördes. Aktuella rutiner tillämpades och bedömdes som tillräckliga. Händelsen polisanmälades. Arbetsmiljöverket genomförde inspektion och konstaterade att inga ytterligare åtgärder var nödvändiga. 3. Samverkan upprättades mellan arbetsgivaren, fastighetsägaren samt arbetsmiljöingenjör. Kortsiktiga åtgärder har vidtagits. Mer omfattande justeringar i lokalerna är planerade av fastighetsägaren. Arbetsgivaren bevakar och följer upp. Anmälan till Arbetsmiljöverket gjordes och avskrevs på grund av pågående insats med fastighetsägaren.
--	--	--	---

11 Stadsfastighetsnämnden

11.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA.

Utifrån arbetet med aktiva åtgärder har förvaltningen kompletterat checklistan för arbetsmiljöromd utifrån ett tillgänglighetsperspektiv. Effekten upplevdes som god av de som genomförde rondan, då tillgänglighetsperspektivet uppmärksammades.

Förvaltningen har en arbetsgrupp för aktiva åtgärder bestående av fackliga representanter (skyddsombud), HR och chefer.

Gruppen har analyserat sjukstatistik utifrån risk för diskriminering gällande kön och ålder. Analysen visade inte på någon risk för diskriminering men kommer fortsatt följas upp. Vidare identifierades ett samband mellan resultaten från medarbetarenkäten HME och sjukfrånvaron. Analysen visar att i verksamheter där sjukfrånvaron är hög tenderar HME-resultaten att vara lägre, vilket kan indikera en koppling mellan medarbetarnas arbetsmiljö, engagemang och hälsa.

Som en del i stadens arbete med att klimakteriesäkra arbetsplatser kommer förvaltningen att genomföra en klimakteriesatsning i verksamheten. Satsningen omfattar en filmad föreläsning och workshops för chefer och skyddsombud, med planerad leverans av föreläsningen under sensvåren och efterföljande workshops som preliminärt startar efter sommaren.

Under 2026 kommer förvaltningen att arbeta vidare med kompetensförsörjning och fokusera på hur vi skapar inkludering i de utbildningar vi tar fram. Arbetet handlar om att utbildningar görs tillgängliga för olika förutsättningar, material granskas för att vara fritt från diskriminering och beslut om kompetensutveckling fattas utifrån tydliga, objektiva kriterier.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA.

Underlag till uppföljning har samlats in med hjälp av en enkätundersökning som skickades till samtliga medarbetare i förvaltningen.

Avvikelse som har identifierats är att mindre än hälften av de tillfrågade inte har kännedom om förvaltningens arbetsmiljömål. En annan avvikelse är att några få medarbetare inte har tillräckliga kunskaper om risker och flera upplever att instruktioner inte finns skriftligt gällande särskilt riskfyllda arbetsuppgifter.

Åtgärder kopplat till riskfyllda arbetsuppgifter är att förvaltningen producerat utbildningsmaterial för hantering av asbest och kemikaliehantering. Förvaltningen har tagit fram en APT-serie om säkerhetskultur som pågår på en av förvaltningens avdelningar. Som ett stöd i arbetet kommer förvaltningen ta fram en kompetensmatris för att identifiera ytterligare riskfyllda arbetsmoment. Förvaltningen arbetar också mer systematiskt med den generella arbetsmiljöplanen som hanterar våra särskilda risker.

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet är inplanerad på FSG under våren.

De största arbetsmiljöriskerna

Tystnadskultur

Utifrån uppdrag från nämnd har förvaltningen fördjupat arbetet med att belysa och analysera förekomsten av tystnadskultur med hjälp av externa konsulter som just nu genomför intervjuer. Rapport kommer presenteras under hösten och handlingsplan kommer tas fram för att motverka tystnadskultur.

Organisatorisk tillit

Förvaltningen ser en risk i att resultaten i medarbetarenkäten visar på en minskad organisatorisk tillit där upplevda brister i återkoppling kring förbättringsförslag är en del.

Förvaltningsledningen arbetar med att få en djupare förståelse för vad som ligger bakom svaren. Arbetet omfattar både analys av enkätsvar och dialog i verksamheterna för att fånga upp nyanser och konkreta exempel. Handlingsplanen som kommer från arbetet med tystnadskultur ingår också som en central del.

Parallellt pågår sedan en längre tid tillbaka insatser för att förbättra återkoppling och informationsflöden. Förvaltningen utvecklar successivt både strukturer och arbetssätt för att stärka styrning, ledning och den organisatoriska tilliten. Exempel på detta är att "Ständiga förbättringar" har förtydligats för att visa att det avser processutveckling, vilket skapar bättre förutsättningar för systematisk uppföljning och återkoppling. Förvaltningen har även arbetat med att utveckla den interna kommunikationen genom en bredd av kommunikativa insatser som film- och artikelserier, utbildningar, chefsmöten, medarbetardag samt olika stödmaterial.

Utvecklingsinsatserna fortsätter enligt plan under 2026 med ett förstärkt fokus på att ytterligare tydliggöra riktning och stärka tilliten till ledningen vilket är ett långsiktigt arbete. Resultat från APT-enkäten visar samtidigt att det finns ett etablerat fokus på dialog och arbetsmiljöfrågor, vilket utgör en viktig grund att bygga vidare på i arbetet med att stärka den organisatoriska tilliten.

APT utvärdering

Den fackliga parten har uppmärksammat förvaltningen på att det finns risker i hanteringen av enheternas APT. Under mars månad har förvaltningen skickat ut en enkät om hur APT upplevs. Resultatet från enkäten visar att överlag fungerar APT mycket bra och att medarbetare känner sig delaktiga, informerade och upplever mötena som effektiva. Strukturen uppfattas som tydlig och relevant.

Utvecklingspotential finns inom att stärka dialogen ytterligare och att fortsätta arbeta med att arbetsmiljöfrågor får tillräckligt med utrymme. Utifrån resultatet kommer riktade insatser att genomföras med stöd av HR.

Fysisk arbetsmiljö

Förvaltningen ser ett fortsatt förbättringsområde kopplat till hantering av fysiska risker i arbetsmiljön. Förvaltningen har påbörjat ett arbete med att stärka säkerhetskulturen men behöver vara uthålliga i att se effekter av arbetet. Under 2026 kommer arbete för att ta fram checklistor för risker i arbete på externa platser att tas fram och implementeras. Vidare kommer det att ske en översyn för att tillgängliggöra risker för respektive avdelning/verksamhetsområde med målsättning att medarbetarna ska ha enkel tillgång till risker och hantering av dessa samt en enkelhet i att följa upp riskerna regelbundet.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Inkluderande arbetsplats

Förvaltningen har två gånger om året en heldagsintroduktion i inkluderande arbetsplats som kommer fortlöpa för att bidra till en arbetsplats fri från diskriminering och kränkningar. Specifikt för nya chefer är att de har en halvdagsutbildning i inkluderande ledarskap och samtliga chefer genomför årligen workshop inom ämnet för att säkerställa att kompetensen upprätthålls.

Ledarskap - närvarande, tillitsfullt och engagerat

Förvaltningen arbetar med att stärka cheferna bland annat genom utbildning, upprättande av en jobbkatalog som beskriver förvaltningens befattningar och roller samt aktiviteter i handlingsplanen som togs fram i samband med Chefoskopet. Upplevelsen enligt medarbetarenkäten är att cheferna är närvarande och tillgängliga vilket kan ha ett samband med att de flesta chefer har få medarbetare, med undantag för enheter på en avdelning.

Tidiga insatser och arbetsanpassningar

Förvaltningen följer systematiskt sjukstatistik som senaste åren minskat. Samtliga chefer har gått en halvdagsutbildning kopplat till rehabiliteringsprocessen och arbetsanpassningar vilket medför en god kunskap om tidiga tecken och arbetsrelaterade orsaker till sjukfrånvaron. Även om förvaltningen ser en förbättring på området innebär bristande förutsättningar för tidiga och samordnade insatser vid signaler om ohälsa en risk för att ärenden blir mer komplexa och långvariga. Variation i chefers erfarenhet och tillgång till stöd kan leda till att åtgärder inte initieras i rätt tid eller med tillräcklig samordning.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0	-	-
Allvarlig arbetsolycka	4	1. Slag mot huvudet. 2. Kontakt med rörlig maskindel. 3. Skada med handhållet verktyg. 4. Hjärtinfarkt	1. För att synliggöra de områden där risk finns att skada sig markeras dessa med varningstejp. Undersöka möjligheten att skydda/täcka områden med vassa kanter. 2. Samtal på APT på enheten/verksamhetsområdet. Regelbunden introduktion inför säsong. Dialog om säkerhet på samtliga enheter. Påtalat risk för sakkunniga. 3. Inköp av nya

			verktyg. Genomgång av nytt verktyg för arbetsmomentet på APT. 4. Översyn arbetsbelastning. Fler HLR-kurser.
Allvarligt tillbud utan personskada	2	1. Hotbrev. 2. Explosion i avfallsrum.	1. Polisanmälan. Uppdaterad riskbedömning för verksamheten. Samtalsstöd. Personlarm. Översyn posthantering. Samtal kring personsäkerhet. Utrymning. 2. Uppdaterad instruktion för hantering av farligt avfall. Kompletterande arbetsmiljöromd. Uppdaterad riskbedömning. Digital utbildning i kemikaliehantering. Utbildning på Renova.

12 Miljö- och klimatnämnden

12.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA. Genomfördes 2025-09-09 och resultat presenterades i FSG 2025-10-14 och sammanfattas nedan. Nästa uppföljning planeras enligt årshjul till september 2026.

Förvaltningen planerar och följer upp aktiviteter som faktiskt är aktiva åtgärder, men inte på ett samlat och tydligt sätt

Fysisk arbetsmiljöronde på förvaltningsnivå inklusive åtgärder och uppföljning, stödmaterial kring diskrimineringsfrågorna.

Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet, kompletterades med egen lokal rutin.

Årlig information om Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet har tagits upp på arbetsplatsträffar (APT).

Genomförande av medarbetarenkät inklusive åtgärder och uppföljning.

HR introducerar chefer i arbetsmiljöprocessen.

Informerar om aktiva åtgärder med gemensamt APT-material årligen.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

NEJ. Uppföljning för 2025 var bokad till 2025-11-18 men fick flyttas fram. Nytt datum för uppföljning SAM är 2026-04-27. Nästa uppföljning planeras enligt årshjul till oktober 2026. Senaste uppföljningen genomfördes 2024-11-28 och resultat presenterades i FSG 2024-12-11 och sammanfattas nedan:

- Skyddsombud och arbetsgivare konstaterade att befintliga rutiner finns.

Förvaltningen kunde i uppföljningen identifiera följande förbättringsbehov i metodiken för arbetsmiljöarbetet:

- Säkerställa att introduktion innehåller typiska risker för befattningen.
- Eftersträva ett mer naturligt samarbete i vardagen mellan chef och skyddsombud.

Arbetsgivare och skyddsombud är överens om att arbetet bedrivs enligt intentionerna i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

De största arbetsmiljöriskerna

Ur den årliga medarbetarundersökningen som genomfördes hösten 2025 visar resultat att förvaltningens utvecklingsområden är:

- *Jag har möjlighet att återhämta mig efter perioder av hög arbetsbelastning*
- *Jag har tillräckligt med tid för att utföra mina arbetsuppgifter.*
- *Jag får den kompetensutveckling jag behöver för att kunna utföra mitt arbete*

Fortsätta på inslagen väg med medarbetarsamtal som genomförs minst sju gånger

per år. Samtalen ska leda till att medarbetaren har individuella mål för sitt arbete och en individuell plan med resultat-, medarbetar- och kompetensmål. Samtalen tar sin utgångspunkt ifrån medarbetarens uppdragsbeskrivning samt uppföljning av individens arbetsmiljö.

Arbetsplatsträffarna (APT) är ett forum för dialog mellan medarbetare och chef för gemensamt arbete med frågor som rör verksamheten, dess utveckling samt arbetsmiljö och hälsofrågor. Som tillägg finns på miljöförvaltningen också APT-material som tar upp förvaltningsgemensamma frågor att gå igenom och som ska diskuteras.

Säkerställa att dygnsvila och veckovila följs, uttag av semesterdagar följer lag samt att närvarande och tillgängligt ledarskap finns på förvaltningen.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Friskfaktorer fångas upp i medarbetarundersökningen och resultatet från den senaste undersökningen visar att förvaltningens styrkor finns inom området kommunikation:

- *Jag håller mig informerad om det som är viktigt för mitt arbete*
- *Jag kommunicerar om det som är viktigt i mitt arbete*
- *Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare*

Förvaltningens hälsofrämjande arbete med friskfaktorer har sett ut enligt följande:

- Tre omgångar av lokalt grundläggande arbetsmiljöutbildning är genomfört för målgruppen chefer och skyddsombud/fackliga ombud. Här introducerades deltagarna till friskfaktorsperspektivet och har fått pröva på att jobba med friskfaktorer för att bekanta sig med begreppen och det främjande perspektivet.
- Friskfaktorsperspektivet har använts vid riskbedömningar med anledning av genomförd organisationsförändring och perspektivet följs upp vid planerade avstämningar/uppföljningar enligt enheters/avdelningars handlingsplaner.
- HR har tagit fram ett koncept för att underlätta för chefer att komma vidare i friskfaktorsarbetet som presenterats på både chefsmöte och i FSG. Konceptet bygger på Sunt arbetslivs friskfaktorsverktyg där HR finns som resurs om chefer har behov av stöd i att bibehålla och utveckla friskfaktorsarbetet.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0	-	-
Allvarlig arbetsolycka	0	-	-
Allvarligt tillbud utan personskada	0	-	-

13 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

13.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA. Uppföljningen avseende aktiva åtgärder sker som en del i den årliga uppföljningen som görs inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Medarbetarundersökningen visar att få av förvaltningens medarbetare upplever sig utsatta för kränkningar, trakasserier eller diskriminering. Samtidigt är det viktigt att det förebyggande arbetet fortsätter och tryggas av en systematik.

Förvaltningsövergripande åtgärder som vidtogs under 2025:

- Vid APT genomfördes under året dialoger om samtalsklimat, inkludering och bemötande, vikten av psykologisk trygghet samt framtagande av spelregler kollegor emellan.
- En förvaltningsdag hade föreläsare på temat *Olikheter och normer; hitta möjligheter och hantera utmaningar*.
- Chefoskopet genomfördes under året, i syfte att förbättra de organisatoriska förutsättningarna för cheferna i deras uppdrag; t ex chefers förutsättningar att arbeta förebyggande mot trakasserier och stärka den sociala tryggheten i sin grupp.
- HR-funktionen förstärkte sin kompetens genom utbildning i metodik för faktaundersökning vid ärenden om kränkningar och trakasserier.

Utöver särskilt identifierade och planerade åtgärder, så ingår det Aktiva åtgärder i flera av förvaltningens rutiner och processer; så som t ex användandet av kompetensbaserad rekrytering, samt den årliga lönekartläggningen inför löneöversynen.

Följande hinder/risker har identifierats:

- Bristande systematik i arbetet med Aktiva åtgärder
- Behov att förstärka chefsgruppens kunskaper om årlig löne-översyn

Vilka förvaltningsövergripande åtgärder planeras för kommande år:

- Implementering av nya rutiner och uppdaterat års-hjul, utifrån nytt kollektivavtal mot trakasserier. Exempelvis kommer rutinen för kränkande särbehandling att lyftas årligen vid APT, där medarbetarna också diskuterar innebörden av en inkluderande arbetsplats och beteenden påverkas av normer.
- Arbete att ta fram en kompetensplan för förvaltningen, ska ge en stärkt systematik kring obligatoriska utbildningar – t ex inom introduktion för chefer, för att säkerställa en gemensam kunskapsnivå inom arbetsmiljö och aktiva åtgärder.
- Chefsgruppen deltar i utbildning om Psykologisk trygghet, och vikten av medvetenhet kring organisationskultur

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA. HR har sammanställt den årliga uppföljningen utifrån det underlag som chef tillsammans med skyddsombud har lämnat in. Slutsatserna av den årliga uppföljningen lyfts till dialog med FSG (skyddskommitté) i april.

Följande förbättringsbehov har synliggjorts:

- Metoden för den årliga uppföljningen behöver utvecklas, då det var svårt att få in svarsunderlag från samtliga chefer. Till nästa år testar vi en annan metod; uppföljningen kan ske via dialog med avdelningarnas ledningsgrupper (ALG). Även skyddsombud kan delta vid dialogen. Åtgärd; dialog vid ALG (årlig uppföljning av SAM), januari 2027
- Planering av SAM kan stärkas genom att års-hjulet för 2027 presenteras till chefer och skyddsombud tidigare under hösten; omkring den 30 oktober.
- Samverkan mellan skyddsombud och chef behöver fortsatt stärkas, och arbetsgivaren planerar i detta syfte en gemensam Dialogträff under hösten 2026.

De största arbetsmiljöriskerna

Förvaltningen fortsätter arbetet med att tydliggöra den interna organisationen; roller, arbetssätt och styrning. Fokus ligger på att fortsätta att utveckla processororienterat arbetssätt, i samspel med linjeorganisationen. Förvaltningen hoppas stärka organisatorisk tillit genom att utveckla lednings- och internkommunikationen, och tydliggöra riktning och mål.

Chefers organisatoriska förutsättningar; i medarbetarundersökningen kan vi se att chefernas arbetsmiljö skiljer sig från övriga medarbetares och har belastats särskilt i samband med omorganisationen som förvaltningen har genomfört. Chefoskopet har synliggjort två områden som förvaltningen nu utvecklar i syfte att förbättra de organisatoriska förutsättningarna för gruppen chefer (internkommunikation och samarbetet mellan stödfunktioner och kärnverksamhet). Förvaltningen startar under våren ett SSG för chefernas arbetsmiljö, för att tydliggöra de behov som finns hos gruppen.

Utveckling av lokaler; kontorsytor, mötesrum och ytor för externa besökare. Det finns behov av förändringar utifrån olika aspekter; säkerhet, trivsel och funktion. Den negativa påverkan som finns är upplevd stress, bristande funktion och säkerhetsrisker t ex vid en våldsincident.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

I förvaltningens arbetsmiljöarbete synliggörs det främjande perspektivet, och friskfaktorer. Det är perspektiv som lyfts i dialog på APT; vid framtagande av arbetsmiljömål och handlingsplaner i samband med rond 1.

Under året ska förvaltningen ytterligare utforska hur det kan utvecklas. Dialog pågår mellan HR-funktionen och skyddsombud om hur friskfaktorhjulet och övriga material från Sunt arbetsliv kan användas inom förvaltningen.

Förvaltningen har övergripande valt att, kopplat till förvaltningens arbetsmiljömål, fokusera på kärnuppgiften för verksamheten och utifrån det stärka tydlighet, meningsfullhet och gemenskap/samhörighet.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Inga sådana har inträffat.

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	0		

14 Nämnden för demokrati och medborgarservice

14.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

Ja. Den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder är genomförd i samverkan med fackliga representanter

Åtgärder som har genomförts under 2025:

Arbetsgivaren har under 2025 haft fortsatt fokus på att minska andelen medarbetare som upplever sig kränkta eller trakasserade. Bland annat har samtliga medarbetare fått genomföra den digitala utbildningen "En inkluderande arbetsplats" under hösten 2025 som ett komplement till det APT-material som årligen tas upp kring Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet. En fördjupad utbildning om kränkande särbehandling kopplat till NPF-diagnoser genomfördes på förvaltningens chefsforum under våren 2025. I medarbetsenkätresultatet framgår att för år 2025 har andelen som upplevt sig utsatta för kränkande särbehandling och trakasserier minskat.

Förvaltningen har i större utsträckning använt sig av urvalsfrågor i rekryteringsprocessen för att göra bättre kompetensbaserade urval och minska risken för diskriminering. Urvalsfrågor underlättar även urvalet vid större inflöde av ansökningar och därmed säkerställs att personer som bäst matchar kravprofilen kallas på intervju.

Åtgärder som ska genomföras 2026:

Under 2026 kommer HR tillsammans med chefer fortsätta implementera användandet av urvalsfrågor i rekryteringsprocesserna. En annan aktivitet för 2026 är att säkerställa ett likvärdigt arbetssätt inom kompetensutveckling, till exempel genom tydliga rutiner för tillsättning av interna uppdrag. Förvaltningen kommer även undersöka möjligheten att kompetensutveckla chefer genom en utbildningsinsats om hur klimakteriet påverkar arbetsmiljön. Då det pågår central hantering i Göteborgs Stad om upphandling av insatsen avvaktar förvaltningen med sin egen hantering

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja, förvaltningen har genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet i samverkan med fackliga representanter.

Förvaltningen behöver kunskapshöja medarbetare inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Exempelvis finns behov av kunskapshöjning inom Göteborgs Stads riktlinje och policy för medarbetarskap och chefskap, och tydliggörande om det stödmaterial som finns på Göteborgs Stads intranät. Åtgärden planeras att genomföras under 2026.

De största arbetsmiljöriskerna

Förvaltningen har identifierat följande arbetsmiljörisker som finns i nästan samtliga

verksamheter inom förvaltningen:

- Risk för hot, våld och otillåten påverkan
- Ohälsosam arbetsbelastning samt brist på återhämtning

Gällande arbetsmiljörisken hot, våld och otillåten påverkan, finns det arbetssätt för att motverka hot och våld. Alla enheter med egen rutin genomför årligen en riskbedömning utifrån sin verksamhet. En revidering genomförs därefter av enhetens rutinen och tas årligen upp på respektive arbetsplatsträff.

Ohälsosam arbetsbelastning samt brist på återhämtning är fortfarande ett riskområde. Risken har minskat på förvaltningsövergripande nivå men är fortfarande ett område som följs upp regelbundet. Åtgärder som planeras under 2026 är fortsatt uppföljning i februari och september av ohälsosam arbetsbelastning där förvaltningen går igenom vilka åtgärder respektive verksamhet har vidtagit. Utifrån arbetsmiljömålen aktiviteter hjälper chef till med prioriteringar vid hög arbetsbelastning både på gruppnivå och individnivå.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Förvaltningen fortsätter arbeta med att skapa goda förutsättningar för medarbetare att kunna utföra sina uppdrag. Det finns stort förtroende för närmaste chef i organisationen. Arbete pågår för att nå Göteborgs Stads mål att nå 25 medarbetare per chef i samtliga verksamheter. Insatser pågår också utifrån Chefoskopet, till exempel genom att utveckla möteskulturen på förvaltningen.

En friskfaktor som framgår av medarbetarenkätresultatet är arbetet känns meningsfullt och det finns en känsla av att lära nytt och utvecklas samt att kunskaper och förmågor tas tillvara.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Förvaltningen har inte haft några incidenter och rapporterar därför inte i detta avsnitt.

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	0		

15 Nämnden för funktionsstöd

15.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

Uppföljning av aktiva åtgärder har genomförts inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Under föregående år har arbetet med aktiva åtgärder bedrivits genom utbildningsinsatser för chefer (kränkande särbehandling och aktiva åtgärder), fortsatta insatser inom antirasism och arbete med organisationskultur och ledarskap. Insatserna bedöms ha bidragit till en i grunden stabil nivå, vilket även återspeglas i medarbetarenkäten där en stor andel medarbetare uppger att de vet vart de ska vända sig vid upplevelse av kränkning eller trakasserier.

Det finns fortsatt en variation i hur systematiskt arbetet med aktiva åtgärder genomförs och dokumenteras. Sammanställningen av underlag från det systematiska arbetsmiljöarbetet visar att många enheter inte identifierar några risker inom området, medan andra lyfter återkommande utmaningar. Detta bedöms delvis bero på hur uppföljningen är strukturerad, där chefer med ansvar för flera enheter i vissa fall dokumenterar arbetet samlat snarare än per enhet.

De återkommande riskområden som identifierats är:

- jargong, bemötande och kommunikation i arbetsgrupper
- svårigheter att lyfta frågor om kränkningar eller exkludering
- bristande kunskap om diskrimineringsgrunder och rutiner
- behov av förbättrad inkludering av föräldralediga och medarbetare vid frånvaro

Dessa riskområden har identifierats genom en sammanställning av uppföljningsfrågor kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet samt resultatet från medarbetarenkäten. Enkäten visar att en majoritet av medarbetarna inte upplever sig utsatta för kränkande särbehandling eller trakasserier i arbetet, men att en mindre andel uppger erfarenhet av detta, främst kopplat till relationer i arbetsgruppen.

Mot denna bakgrund planeras följande åtgärder:

- Reviderat årshjul för SAM har implementerats, där uppföljning genomförs som en separat rapport i syfte att tydliggöra struktur, ansvar och uppföljning
- Stärkt arbete med medarbetarskap där rättigheter och skyldigheter utgör en väsentlig del
- Förstärkta resurser kopplat till arbetet med kränkande särbehandling
- Reviderad introduktion för nya chefer, för att säkerställa en gemensam kunskapsnivå inom arbetsmiljö och aktiva åtgärder
- Fortsatt utveckling av organisationskultur och ledarskap

Sammanfattningsvis bedöms arbetet med aktiva åtgärder vara etablerat i verksamheterna, men i behov av ökad enhetlighet och systematik i uppföljning, analys och genomförande.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har genomförts enligt rutin.

Uppföljningen baseras på sammanställda rapporter i Stratsys kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet. Dessa rapporter ligger även till grund för den uppföljning som görs i samverkan med skyddsombud inom ramen för skyddskommitté.

Uppföljningen visar ett antal förbättringsbehov i systematiken för arbetsmiljöarbetet. Dessa avser främst variation i kvaliteten på riskbedömningar, brister i uppföljning av åtgärder samt behov av ökad kunskap i arbetsmiljöfrågor hos chefer och skyddsombud. Det finns även variation i hur arbetet dokumenteras, vilket påverkar möjligheten till en samlad analys på förvaltningsnivå.

Under året har riktat utvecklingsarbete genomförts med fokus på att stärka arbetet med riskbedömningar. Detta inkluderar förtydliganden kring när och hur riskbedömningar ska genomföras och vilka som ska hanteras i samverkan, framtagande av stödmaterial och mallar och insatser för att stärka förståelsen för löpande riskbedömningar, bland annat kopplat till förändringar i verksamheten och tidsaspekter. Arbetet har även utvecklats i samband med Arbetsmiljöverkets inspektioner, vilket bidragit till att tydliggöra krav och arbetssätt.

Vidare har ett reviderat årshjul för SAM implementerats, där planering och uppföljning tydliggjorts genom separata rapporter. Nya APT-material har också tagits fram i syfte att stärka dialogen om arbetsmiljöfrågor och integrera dessa i det löpande arbetet.

Ytterligare åtgärder som genomförts eller pågår är utvecklad uppföljning av arbetsskador och tillbud med ökat fokus på analys och återkoppling, förstärkt användning av IA-systemet och kompetenshöjande insatser inom arbetsmiljöområdet.

Det pågående utvecklingsarbetet har stärkt förutsättningarna för ett mer enhetligt och systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetet pågår fortsatt och det finns fortsatt behov av att stärka kunskap, uppföljning och tillämpning för att säkerställa en likvärdig systematik i hela förvaltningen.

De största arbetsmiljöriskerna

De tre största arbetsmiljöriskerna har identifierats genom analys av sammanställning av de risker som identifierats inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet under föregående år.

Analysen tar hänsyn till både förekomst och allvarlighetsgrad. Det är samtidigt viktigt att betona att de identifierade riskerna inte per automatik motsvarar faktiska arbetsmiljöproblem, utan pekar ut områden där det finns behov av fortsatt uppmärksamhet, förebyggande arbete och uppföljning.

1. Hög arbetsbelastning och bristande återhämtning

Den mest omfattande risken för medarbetare rör obalans mellan krav och resurser i uppdraget, vilket tar sig uttryck i hög arbetsbelastning, svårigheter att prioritera och begränsade möjligheter till återhämtning. Riskbilden hänger även samman med förändrade uppdrag och ökade kompetenskrav. Förutsättningarna att matcha uppdragets krav med rätt kompetens över tid är därmed en viktig del i att förebygga ohälsosam arbetsbelastning. Planerade åtgärder innefattar fortsatt arbete med att utveckla arbetet med hållbar bemanning, det samlade arbetet med kompetensutveckling och utveckling av nya arbetssätt, exempelvis team kopplat till

arbetet med samsjuklighet för att hantera komplexa uppdrag. Genomförandet kan i vissa delar vara beroende av tillgång till riktade medel.

2. Hot och våld samt otrygga arbetssituationer

Hot och våld utgör en av de mest allvarliga arbetsmiljöriskerna, särskilt i brukarnära arbete och myndighetsutövning. Risker kopplade till utåtagerande beteende, otrygga miljöer och ensamarbete förekommer i flera verksamheter. Risknivån påverkas av förutsättningar som kompetens, erfarenhet och tillgång till stöd, vilket innebär behov av fortsatt utveckling av arbetssätt och förebyggande insatser.

Planerade åtgärder omfattar kompetensutveckling inom riskbedömning och hantering av hot- och våldssituationer samt fortsatt utveckling av rutiner och lokala arbetssätt, inklusive arbete med hot- och våldsplaner.

3. Chefers organisatoriska förutsättningar och dess påverkan på verksamheten

En återkommande risk rör chefers organisatoriska förutsättningar att leda och genomföra uppdraget. Det handlar om utmaningar i omfattning och komplexitet i uppdraget samt otydlighet och målkonflikter. Sammantaget påverkar detta möjligheten för chefer att skapa tydlighet, ge stöd till medarbetare och säkerställa verksamhetens kvalitet över tid.

Planerade åtgärder omfattar förstärkt stöd till chefer och fortsatt utökning av antalet chefer i syfte att minska antal medarbetare och/eller enheter per chef och därigenom stärka de organisatoriska förutsättningarna för ett närvarande ledarskap.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Friskfaktorer utgör en integrerad del av det systematiska arbetsmiljöarbetet, där dessa identifieras, följs upp och utvecklas inom ramen för det ordinarie arbetet. Det pågår arbete där förvaltningen ser över möjligheterna att använda Sunt Arbetslivs friskfaktorhjul som stöd för att ytterligare stärka systematiken i arbetet med friskfaktorer.

Exempel på pågående insatser utifrån Sunt Arbetslivs definierade friskfaktorer är Ledarakademin, som omfattar samtliga chefer och syftar till att utveckla ledarskapet och organisationskulturen samt ett fortsatt fokus på kommunikation och transparens i syfte att skapa tydlighet i styrning, beslut och förväntningar. Arbetet med kompetensutveckling har stärkts, bland annat genom arbetet med *Yrkesresan funktionshinder*, och resurser för tidiga insatser och rehabilitering har förstärkts för att möjliggöra ett hållbart arbetsliv.

En genomgång av identifierade friskfaktorer visar att ett gott kollegialt stöd, ett positivt arbetsklimat och ett närvarande ledarskap är centrala för arbetsmiljön. Även förutsättningar för återhämtning, meningsfullhet i uppdraget och ett tydligt brukarfokus lyfts som viktiga faktorer. Kompetens och lärande i vardagen, tillsammans med tydliga strukturer och fungerande arbetssätt, bidrar till förutsägbarhet och kvalitet i arbetet. Sammantaget framträder friskfaktorerna som nära kopplade till både relationella och organisatoriska förutsättningar, där ledarskap, samarbete, kompetens och struktur utgör bärande delar i en hållbar arbetsmiljö

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Sammantaget visar genomgången av både olycksfall och tillbud att hot och våld utgör en betydande del av de rapporterade händelserna, vilket har en tydlig koppling till verksamhetens uppdrag. Det framgår samtidigt att gränsdragningen mellan tillbud och inträffade händelser inte alltid är tydlig, då vissa tillbud i

praktiken avser redan inträffade olycksfall. Detta pekar på ett behov av att stärka kunskapen om rapportering av arbetsskador och tillbud samt att säkerställa en mer enhetlig tillämpning av rutiner och begrepp inom hela organisationen. En ökad tydlighet i rapporteringen är en förutsättning för att kunna analysera orsaker, vidta rätt åtgärder och därmed stärka det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Åtgärder kopplat till rapporterade händelser, särskilt inom området hot och våld, tar sin utgångspunkt i ett långsiktigt och förebyggande arbetsmiljöarbete. Fokus ligger på att stärka grundläggande strukturer, arbetssätt och kompetens, snarare än enbart enskilda punktinsatser.

Genomförda och pågående åtgärder omfattar bland annat utbildningsinsatser i riskbedömning och förebyggande arbete, utveckling och tillgängliggörande av stödmaterial, revidering av rutiner och tydliggörande kring rutin för polisanmälan och lokala hot- och våldsplaner. Det har också skett en förstärkning av HR-stöd i arbetsmiljöfrågor.

Förvaltningen ser samtidigt ett behov av att stärka kompetensen i utredningsmetodik och att systemet vidareutvecklas för att bli mer användarvänligt och ändamålsenligt. Det finns även ett behov av att möjliggöra en lärmiljö i systemet, för att stödja utbildning och kvalitet i utredningsarbetet.

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	43	Av totalt 43 rapporterade olycksfall utgör 38 händelser hot och våld. Dessa händelser har en tydlig koppling till verksamhetens uppdrag och uppstår i mötet med brukare i komplexa livssituationer, där utmanande beteenden kan förekomma. I flera fall rör det sig om upprepade händelser eller samma händelse som registrerats av flera medarbetare, och i vissa fall förekommer även inslag av otillåten påverkan.	Utbildningsinsatser i riskbedömning samt hot och våld har genomförts med fokus på förebyggande arbete. Rutiner, stödmaterial och lokala hot- och våldsplaner revideras och utvecklas kontinuerligt. Kompetensutveckling kopplat till metoder för att minska risken för hot och våld i det brukarnära arbetet Arbetsmiljöarbetet har stärkts genom tydligare årshjul, uppföljning samt nya APT- och utbildningsinsatser. Ett arbete pågår för att minska sårbarhet kopplat till bemanning och frånvaro, genom en fastställd

			bemanningsprocess där samarbetsområden mellan enheter är en viktig del.
Allvarligt tillbud utan personskada	39	De vanligaste typerna av tillbud avser brist på personal/bemannning samt hot- och våldssituationer. Av de rapporterade tillbuden rör cirka 12 händelser hot och våld eller hotfulla situationer, vilket gör detta till den enskilt vanligaste kategorin. Tillbud kopplade till bemanning utgör också en betydande andel och handlar främst om situationer där verksamheten blir sårbar vid frånvaro eller otillräckliga resurser.	Se ovan.

16 Nämnden för Intraservice

16.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA

Förvaltningen har genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

Sammanfattningsvis har Intraservice, Göteborgs stad, en stabil grund med genomtänkta strukturer, rutiner och processer för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter.

Arbetsförhållanden

- Alla enheter har genomfört en utbildning i kränkande särbehandling, innehållande definition av kränkande särbehandling, agerande vid misstanke, chefens ansvar och stöd till medarbetare.
- Medarbetarenkäten 2025 visar hög trygghet (medelvärde 4,4–4,7) i att lyfta problem och säga ifrån vid diskriminerande beteenden. En majoritet (medelvärde 4,7) upplever att sexistiska, rasistiska eller nedvärderande uttryck inte accepteras på arbetsplatsen. Detta tyder på en stark norm mot diskriminerande beteenden.
- Rapporterade fall av kränkningar och trakasserier är låga (1–11 procent), men ålder, kön och funktionsnedsättning identifieras som vanligaste diskrimineringsgrunder.
- Trots dessa positiva signaler behöver Intraservice arbeta vidare för att ingen medarbetare ska uppleva kränkningar, diskriminering eller trakasserier.

Löner och anställningsvillkor

- Lönekartläggningar genomförs efter varje löneöversyn, med riktade insatser vid eventuella osakliga löneskillnader.
- Medarbetarundersökningen visar ökad kunskap om lönekriterier (medelvärde 3,9) och motivering av lön från chef (4,1).

Rekrytering och befordran

- Normkritisk kompetensbaserad rekrytering med granskade kravprofiler och strukturerade intervjuer för att minimera diskriminering.
- Kvinnor dominerar ledande positioner (63 procent av cheferna, 100 procent av avdelningscheferna).
- Tekniska IT-befattningar är mansdominerade och administrativa roller kvinnodominerade. Aktiva insatser görs för att balansera könsfördelningen, men antalet sökande speglar ofta befintliga strukturer.

Kompetensutveckling och utbildning

- Under 2025 förbättrades pre-, on- och offboarding med checklistor och automatiserade processer för likvärdig introduktion.

- Alla medarbetare får medarbetarsamtal med chef utifrån förvaltningens mallar. Chef säkerställer att de har behandlat alla medarbetare på ett likvärdigt sätt utifrån kompetensutveckling och utbildningsinsatser.

Möjlighet att förena arbete och föräldraskap

- Möjlighet till arbete på annan plats, flextid och möten förlagda mellan 8.30–16.00 för att underlätta för småbarnsföräldrar.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA

Förvaltningen har genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

När det gäller medverkan i det systematiska arbetsmiljöarbetet så ges medarbetare och skyddsombud möjlighet att medverka. Alla medarbetare deltar regelbundet på APT där arbetsmiljö är en stående punkt på agendan. Alla enheter har numera en enhetlig APT-mall för agenda och den återfinns i Ciceron för medarbetare och skyddsombud att ta del av. Lättillgänglig åtkomst och enhetlighet underlättar för medverkan och samarbete. Fackliga organisationer har valda ombud och skyddsombud som deltar regelbundet i de olika samverkansgrupper. Skyddsombud är även del i skyddskommittén.

När det gäller uppgiftsfördelning så gjordes en genomgång av alla signerade uppgiftsfördelningar under 2025 och dessa återfinns dels i respektive chefs personalakt och dels i diariet. För de chefer som är nya i sin roll och ännu ej genomgått arbetsmiljöutbildning har överordnad chef kvar arbetsmiljöansvaret tills dess att utbildningen är genomförd och delegationen är påskriven.

Arbetsgivaren är skyldig att tillse att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger risker och hanterar ohälsosam arbetsbelastning samt kränkande särbehandling. Det genomförs med regelbundenhet aktiviteter på APT men också separata utbildningstillfällen där specifika områden belyses. Exempel på utbildningar är den obligatoriska brandskyddsutbildningen samt den frivilliga utbildningen i hjärt- och lungräddning. På uppdrag av Nämnden har Intraservice också under 2025 gjort en kartläggning av alla chefers utbildningsnivå inom arbetsmiljöområdet. I de fall vi sett att arbetsmiljökunskaperna behöver säkerställas, t ex för chefer som kommer från privat sektor och är nya på Intracare, har HR tagit fram en specifik arbetsmiljöutbildning internt för att säkerställa kunskaperna. Vi har också gått ut till alla chefer som haft sin befattning länge som chef och rekommenderat dem att gå en endags repetitionsutbildning inom arbetsmiljö i stadens regi för att uppdatera sina kunskaper.

Arbetsgivaren ska se till att det finns skriftliga rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet går till. Det finns rutiner och skriftliga instruktioner för anmälan av arbetsskada, tillbud, utrymning och brand. Intracare har också en skriftlig instruktion lättillgänglig på intranätet om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas på förvaltningen inklusive vem som ska se till att det genomförs och vilka funktioner/personer som ska medverka.

Intracare ska också regelbundet undersöka arbetsmiljöförhållandena för att bedöma risker för ohälsa och olycksfall i arbetet. En för Göteborgs stad gemensam medarbetarundersökning genomförs årligen. Som komplement till denna genomförs också en förvaltningslokal årlig enkät kopplat till den fysiska och digitala arbetsmiljön. Resultatet av medarbetarundersökningarna går igenom på respektive nivå i organisationen där man arbetar med att se över risk- och friskfaktorer som man sedan arbetar vidare med under året. Under 2025 gjordes ingen fysisk skyddsron i förvaltningsgemensamma ytor/lokaler men däremot har

förvaltningen en fast punkt på agendan på FSG som heter "nuvarande lokaler" där alla parter har möjlighet att lyfta in problem man stött på och upplever. Arbetsgivaren informerar också och lyfter regelbundet olika saker kring de fysiska lokalerna på FSG och de fackliga representanterna har möjlighet att ställa frågor. Varje enhetschef pratar också om fysisk arbetsmiljö med sina medarbetare på APT mm.

Ärenden i IA och Adato följs upp och utvärderas regelbundet. Ohälsa, tillbud och olycksfall ska utredas. Chef är ansvarig för att utredning om orsakerna genomförs och inriktningen är att identifiera bakomliggande faktorer för att kunna förhindra framtida ohälsa, tillbud och olycksfall. En stor incident kopplat till Miljödata under augusti/september 2025 gjorde att Adato behövde stängas och har ännu ej öppnat. Intracare har fortsatt att arbeta med rehabilitering på individnivå, men ej med systemet som ett hjälpmedel. Det finns inget känt datum för när Adato kommer att öppna igen i dagsläget.

Arbetsgivaren ska anlita företagshälsovård, eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån, om det inte finns tillräcklig kompetens inom den egna verksamheten för det systematiska arbetsmiljöarbetet, eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. Under våren 2025 har Intracare anlitat t ex Falck för en större arbetsmiljökartläggning. Från och med 1 april 2026 kommer Intracare att anlita Pe3 som företagshälsovårdsleverantör på det stadengemensamma nya ramavtalet.

Några avvikelser förvaltningen sett i arbetet med årlig uppföljning av SAM är att Intracares arbetsmiljömål behöver bli mer kända bland medarbetarna för att säkerställa en gemensam förståelse och efterlevnad. Även Stadens policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap behöver tydliggöras och kommuniceras i större utsträckning bland medarbetarna. Det finns också ett behov av att öka kunskapen om hur, och att tillbud ska rapporteras för att stärka det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

De största arbetsmiljöriskerna

Fysisk arbetsmiljö

Lokalerna på Rosenlundsgatan 4 utgör en utmaning med brister i t ex temperaturreglering och ventilation. De åtgärder som är möjliga inom befintliga ramar genomförs. Planerad inflyttning i nya lokaler sker i februari 2027. För att kunna ha en tät dialog om arbetsmiljö finns det en fast arbetsmiljöpunkt på agendan för FSG (förvaltningens högsta samverkansforum). Där ger arbetsgivaren löpande information om den fysiska arbetsmiljön samt fackliga parter ges möjlighet att ta upp de eventuella problem som uppkommit.

Kränkande särbehandling

Göteborgs stad har en nollvision avseende kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Medarbetarundersökningen visar att sådana händelser förekommer, om än i begränsad omfattning. De styrkor som medarbetarenkäten visar är att det är hög trygghet i att lyfta problem och missförhållanden med sin chef. Det finns en stark positiv norm mot sexistiska, rasistiska och nedvärderande uttryck. Det finns också en förbättrad kännedom om vart man vänder sig vid problem (jämfört med 2023). Arbetet fortsätter för att säkerställa att ingen ska behöva uppleva kränkande särbehandling etc, och i samband med det nya kollektivavtalet kommer alla chefer att informera och ha dialog om ämnet på respektive APT.

Stärka kommunikationen och tillit mellan ledning och medarbetare

För att stärka förtroendet mellan medarbetare och förvaltningsledning fokuserar förvaltningen på att förbättra kommunikationen och återkopplingen från ledningen vad gäller medarbetarnas synpunkter och idéer. En konkret åtgärd är ledningens

"köksmöten", som syftar till att öka dialogen och informationsflödet. Dessa har hittills varit uppskattade bland medarbetare.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Möjligheten till kompetensutveckling är en central friskfaktor som bidrar till en positiv arbetsmiljö genom att ge medarbetarna utvecklingsmöjligheter i nya roller och uppdrag.

Medarbetarenkäten visar goda resultat när det gäller trivsel. För att främja, bibehålla och stärka friskfaktorer har varje avdelning tagit fram egna aktiviteter.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	0		

17 Socialnämnden Centrum

17.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

I det här avsnittet redovisar förvaltningen arbetet med årlig uppföljning av aktiva åtgärder för att minska diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter?

Ja.

Åtgärder föregående år för att skapa lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering

Under 2025 beslutade förvaltningen om ett årshjul för att skapa en ökad systematik i arbetet med aktiva åtgärder. En partssammansatt arbetsgrupp tog fram en handlingsplan med nedanstående aktiviteter.

Under året justerade förvaltningen kontrollfrågorna avseende aktiva åtgärder i Stratsys. Förvaltningen följde och utvärderade även en avdelnings utbildningsinsats om klimakteriet samt inväntade och följde kommunstyrelsens uppdrag om en kommungemensam satsning inom området. Vidare marknadsfördes stadens verktygslåda samt den digitala utbildningen i inkluderande arbetsplats genom information på Digitala navet och i avdelningsledningsgrupperna.

Därutöver erbjöds samtliga medarbetare som möter klienter utbildning i hot, våld och otillåten påverkan, i syfte att säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö oavsett diskrimineringsgrund. Chefer erbjöds utbildning i kompetensbaserad intervju. Förvaltningen tog även fram ett förstärkt stöd i form av en föräldraledighetsguide för chefer. Slutligen genomfördes en lönekartläggning i syfte att identifiera och åtgärda osakliga löneskillnader.

Eftersom flera av åtgärderna genomfördes i slutet av året är det i nuläget svårt att utläsa några tydliga resultat.

Identifierade hinder för lika rättigheter och möjligheter eller risker för diskriminering

I 2025 års undersökning identifierades vissa förvaltningsövergripande hinder och risker för diskriminering. Dessa framkom genom analys av resultat från medarbetarundersökningen samt genom fackförbundens dialoger med sina medlemmar. Resultaten visade bland annat att vissa medarbetare upplevt trakasserier eller diskriminerande behandling kopplad till kön, etnicitet, sexuell läggning och ålder.

Vidare identifierades bristande kunskap inom vissa områden, såsom hur klimakteriet kan påverka arbetslivet. Det framkom även att bemötandet från brukare inom myndighetsutövande verksamheter kan variera beroende på kön och ålder.

Det noterades också att föräldralediga medarbetare i vissa fall riskerar att exkluderas från information, möten och utvecklingsinsatser. Därutöver identifierades risker kopplade till rekryteringsprocessen.

Åtgärder för att skapa lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering som planeras kommande år utifrån de hinder och risker som upptäckts i senaste undersökningen

En ny undersökning i partssammansatt arbetsgrupp är inbokad 2026-04-16. Den kommer ligga till grund för 2026 års aktiva åtgärder. Baserat på 2025 års undersökning bedömer förvaltningen att utbildning i kompetensbaserad rekrytering samt utbildning om hot, våld och otillåten påverkan fortsatt kommer att erbjudas 2026. Förvaltningen kommer även informera om den nya föräldraledighetsguiden under 2026. Lönekartläggning genomförs årligen.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Ja

Avvikelser och förbättringsbehov i systematiken för arbetsmiljöarbetet

Förvaltningen har en väl fungerande metodik för det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet. Det finns inga avvikelser, men vi arbetar ändå löpande med att förbättra arbetssättet. De senaste förbättringarna är nio obligatoriska kontrollfrågor som införts för dialog i arbetsmiljöronder samt att dokumentera behov av åtgärder i handlingsplanen. Frågorna utgår från viktiga krav enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter såsom kränkande särbehandling, kemiska produkter och första hjälpen som några exempel. Förvaltningen har även kopplat ihop arbetet med aktiva åtgärder till årshjulet för det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet.

Uppföljning i samverkan med skyddskommittén och hantering om parterna inte är överens

Förvaltningens systematik innebär uppföljning av samtliga handlingsplaner i höstens arbetsmiljöronder samt en utvärdering av det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet i samverkansgrupper med mandat som skyddskommitté. Om parterna inte är överens dokumenteras detta i samverkansprotokollen.

De största arbetsmiljöriskerna

Förvaltningens största risker som har en negativ påverkan på arbetsmiljön är hot och våld, upplevd hög arbetsbelastning samt lokalfrågor. Efter dialog med förvaltningens huvudskyddsombud fördes riskerna till listan över våra prioriterade frågor med förslag till planerade åtgärder. Samtliga åtgärder är genomförda enligt nedan.

- Hot och våld - genomföra utbildningsinsats med extern aktör.
- Upplevd arbetsbelastning - rusta chefer att föra dialog med medarbetare om eget ansvar och rimliga förväntningar. Genomföra dialog materialet om arbetsbelastning och återhämtning.
- Lokalfrågor - inrätta en organisation för lokalfrågor som stöd till chefer.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Förvaltningen har identifierat flera faktorer som bidrar till en god arbetsmiljö. Dessa tas upp i dialog med huvudskyddsombudet inför fastställandet av förvaltningens prioriterade frågor.

Förvaltningen har sedan 2021 arbetat aktivt enligt metoden för chefoskopet, vilket resulterat i höga värden för cheferna i medarbetarundersökningarna. Det är mycket positivt att cheferna har goda organisatoriska förutsättningar i förvaltningen. För att behålla dem fortsätter vi arbeta med aktiviteter utifrån den senaste undersökningen.

Vi uppdaterar också handlingsplanen och stämmer av med cheferna. Förvaltningen har efter tidigare undersökning exempelvis även fokuserat på arbetsledares organisatoriska förutsättningar som förväntas ha stor påverkan på både chefer och medarbetare inom socialtjänstens verksamheter.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0	-	-
Allvarlig arbetsolycka	0	-	-
Allvarligt tillbud utan personskada	0	-	-

18 Socialnämnden Hisingen

18.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA.

En lönekartläggning görs varje år. Den visar att det inte finns några osakliga löneskillnader inom förvaltningen. Däremot finns det fortfarande skillnader mellan yrken som traditionellt domineras av kvinnor och män. De fyra socialförvaltningarna har tillsammans identifierat ett behov av att även fortsättningsvis göra extra satsningar. Förvaltningen ser också att löneökningarna har bromsat in för äldre medarbetare och för dem som sällan byter jobb. Chefer som sätter lön ska vara uppmärksamma på detta i den pågående löneöversynen.

Vad gäller rekrytering sker den kompetensbaserat för att på så sätt motverka risken för diskriminering vid tillsättning.

Arbetet med kunskap om diskriminering fortsätter. Det finns fortfarande personer som uppger sig blivit utsatta för diskriminering.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA.

Förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete omfattar att undersöka, åtgärda, analysera och följa upp. Förvaltningens övergripande arbetssätt presenteras i HR-processen för arbetsmiljö och hälsa. Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från gällande lagstiftning, avtal och stadens styrning och bygger på samverkan mellan arbetsgivare, skyddsombud och medarbetare. Samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer sker enligt samverkansavtalet Samverkan Göteborg och genomförs via arbetsplatsträffar (APT), lokala samverkansgrupper (LSG) samt den förvaltningsövergripande samverkansgruppen (FSG). I dessa forum behandlas både verksamhets- och arbetsmiljöfrågor, där samverkansgrupperna även fungerar som skyddskommittéer enligt lag.

Förvaltningens handlingsplan för arbetsmiljöarbetet

Förvaltningen upprättar årligen en årsplan för arbetsmiljöarbetet som innefattar vad som ska göras, av vem och när samt hur arbetet ska dokumenteras och presenteras. Handlingsplanen är baserad på de handlingsplaner för arbetsmiljö som avdelningarna arbetat fram. Dessa är i sin tur baserade på de handlingsplaner som enheterna i de olika avdelningarna arbetat fram. Förvaltningens handlingsplan innehåller det som är gemensamt för flera avdelningar.

Nedan listas exempel på åtgärder som förvaltningen har ett pågående arbete kring utifrån handlingsplan för arbetsmiljö.

- Upprättande av en partssammansatt grupp som kan fokusera på arbetet med lokalerna
- Arbeta med att uforma en ledarplattform (sker inom ramen för chefoskopet)
- Klargörande av behov och organisering av stöd, samt synliggörande av gränssnittet mellan chef och stödfunktion (sker inom ramen för chefoskopet)

- Översyn av antal medarbetare/chef och översyn av organisation
- Chefer och skyddsombud genomför stadens utbildningar samt förvaltningens lokala utbildning för att gemensamt arbeta mot en god miljö.

De största arbetsmiljöriskerna

Den största arbetsmiljörisken är hög arbetsbelastning, brist på återhämtning och utmaningar i lokaler och IT-system. Brist på tid för återhämtning efter intensiva perioder påverkar möjligheten till en hållbar arbetsmiljö över tid. Förutsättningarna skiljer sig mellan olika avdelningar och enheter varför arbetet med att förbättra situationen behöver ske lokalt, i dialog mellan närmaste chef och medarbetare.

De anmälningar som görs av händelser (skador, tillbud etcetera) visar att de övervägande antalet gäller hot och våld, psykosocial påverkan och arbetsbelastning och stress.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Medarbetar- och chefsenkäter visar på god tillit, engagemang och utvecklingsmöjligheter samt att deras kunskaper och erfarenheter tas tillvara. De uppger att deras chef ger dem förutsättningar att ta ansvar i sitt arbete.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka			
Allvarlig arbetsolycka			
Allvarligt tillbud utan personskada			

19 Socialnämnden Nordost

19.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA. Under 2025 genomförde förvaltningen en partsgemensam utbildning för fack och arbetsgivarrepresentanter i frågor för kränkande särbehandling och diskriminering. Utbildningen ledde till en ökad förståelse och medvetenhet för hur ett aktivt arbete kan förebygga kränkande särbehandling och diskriminering.

Förvaltningen har också inlett en partsgemensam särskild samverkansgrupp (SSG) som har till uppdrag att arbeta med aktiva åtgärder. Gruppen har påbörjat dialog om aktiviteter för att öka kunskapen och beredskapen kring dessa frågor.

Förvaltningen har tagit fram en rutin för aktiva åtgärder för att tydliggöra arbetssättet. Rutinen kommer att implementeras under året.

Utifrån den årliga Medarbetarundersökningen (okt -25) har index för HME ökat med 7 punkter från 73 (2024) till 80 (2025).

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA. Förvaltningen har årliga uppföljningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förvaltningen har tydliga rutiner för hur den årliga uppföljningen ska ske och har genomfört uppföljningen enligt dessa.

Mallen som används vid arbetsmiljöronder har avsnitt där det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ska följas upp av chefer. Detta följs också upp i förvaltningens samverkansform (LSG och FSG). Förvaltningen har en särskild samverkansgrupp (SSG Arbetsmiljö och hälsa) som fokuserar särskilt på arbetsmiljöfrågorna och där den årliga uppföljningen på förvaltningsnivå behandlas. Den särskilda samverkansgruppen tar fram förslag på insatser och åtgärder som sedan lyfts till den förvaltningsövergripande samverkansgruppen (FSG).

Den årliga medarbetarundersökningen visar på positiva resultat för sjukfrånvaron så väl som förvaltningens totala HME (Hållbart medarbetarindex). Vad gäller chefers arbetsbelastning och återhämtning är resultat dock negativt. Chefens tre roller är väsentliga att arbeta med för att stärka och stödja chefers arbetsmiljö. Genom stödavdelningarnas olika verksamheter stöttas chefer i sina olika roller. Vidare har förvaltningen påbörjat ett arbete med riktade utbildningar för att säkerställa att chefernas arbetsmiljö bättre omhändertas.

Resultaten visar också på en fortsatt minskad tillit till högsta ledningen. Förvaltningen fortsätter att arbeta för att öka tilliten genom att löpande informera förvaltningens alla medarbetare om de uppdrag och frågor som behandlas på ledningsnivå. Från och med 2026 kommer ledningen bjuda in samtliga medarbetare till möte för att i ett mer nära förhållningssätt delge information men också öka möjligheten för medarbetare att direkt ställa frågor till ledningen.

De största arbetsmiljöriskerna

De största arbetsmiljöriskerna i förvaltningen är fortsatt hög arbetsbelastning och otillräcklig återhämtning. Medarbetarundersökningen 2025 visar att frågeområdet Arbetsbelastning och återhämtning ligger lägre än flera andra centrala områden,

och särskilt möjligheten till återhämtning efter perioder av hög arbetsbelastning har ett svagare resultat.

Riskbilden förstärks särskilt av att chefers organisatoriska förutsättningar också framträder som ett sårbart område, där resultaten visar en negativ trend. Detta innebär risk för att chefer inte fullt ut ges förutsättningar att vara närvarande, göra hållbara prioriteringar och bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Chefernas arbetsmiljö kan således på sikt påverka negativt den organisatoriska och sociala arbetsmiljön även för medarbetare.

Sammantaget innebär detta risk för stressrelaterad ohälsa, sjuknärvaro, svårigheter att behålla kompetens och risk för att arbetet inte kan utföras med önskad kvalitet. I förläningen påverkar det dem förvaltningen är till för då leveransen av välfärden riskerar att försämrats, vilken i sin tur kan påverka förtroendet hos det allmänna.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Förvaltningen har flera tydliga friskfaktorer att bygga vidare på i det främjande arbetsmiljöarbetet. Medarbetarundersökningen visar återkommande styrkor i att arbetet i förvaltningen upplevs som meningsfullt, att medarbetarnas kunskaper och förmåga tas tillvara samt att många lär nytt och utvecklas i det dagliga arbetet. Det finns också stabila styrkor i det nära ledarskapet, där närmaste chef i hög grad upplevs ge förutsättningar att ta ansvar, kommunicera uppdrag och mål samt uppmuntra delaktighet.

En annan viktig friskfaktor är arbetsgruppernas samarbete. Resultaten visar fortsatt att kollegor delar med sig av kunskap och erfarenhet, stöttar varandra när arbetet är svårt och i hög grad samarbetar väl. Det finns även en relativt stark grund i uppdragens tydlighet och i upplevelsen av att arbetet har betydelse för dem förvaltningen är till för. Dessa faktorer stärker engagemang, lärande och förmågan att hantera ett komplext uppdrag.

Förvaltningen har också friskfaktorer i form av trygghet och respekt i arbetsgrupperna. HME visar att många medarbetare upplever att det finns ett respektfullt bemötande, att det är möjligt att ta upp problem och missförhållanden med chef samt att det finns kännedom om vart man vänder sig vid behov. Detta menar förvaltningen utgör en viktig grund för ett hållbart organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	14	hot, otillåten påverkan, utåtagerande klient/ungdom samt bilolycka i tjänsten	arbete enligt rutin
Allvarligt tillbud utan personskada	10	hot och otillåten påverkan	arbete enligt rutin

20 Socialnämnden Sydväst

20.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

På frågan "Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter?"

JA

- Förvaltningen har fortfarande flera äldre och eftersatta lokaler för sina verksamheter, där risker finns både tillgänglighetsmässigt och funktionsmässigt.
- Aktivt arbetsmiljöarbete för att förebygga och bemöta kränkningar samt stärka det sociala arbetsklimatet.
- Frågor om arbetsförhållanden och föräldraskap är återkommande i mallen för våra arbetsmiljöuppföljningar, där varje enhet tar fram egna aktiviteter.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

På frågan "Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet?"

JA

Uppföljningen har skett i respektive samverkansgrupp. Arbetsgivare och fackliga företrädare har varit eniga i bedömningarna. Fler friskfaktorer har identifierats.

Det förbättringsbehov som framkommit är kunskap om rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet i verksamheterna. Som åtgärd har förvaltningen i början av 2026 tagit fram ett årshjul för systematiskt arbetsmiljöarbete för arbetsplatsträffar (APT). Detta finns publicerat på Digitala navet och beskriver när arbetsmiljöronder ska genomföras, när medarbetarundersökning sker och att arbetsmiljöfrågor ska lyftas vid varje APT-tillfälle.

De största arbetsmiljöriskerna

De tre största arbetsmiljöriskerna i förvaltningen är:

- Hot och våld - gäller både myndighet- och utförarverksamheter. Förvaltningen har under hösten 2025 genomfört utbildningar i personsäkerhet och PDV (Pågående dödligt våld).
- Lokaler - gäller både myndighet- och utförarverksamheter. Gäller både skick och tillgång.
- Arbetsbelastning - gäller både medarbetare och chefer i förvaltningen, vilket har framkommit i medarbetarundersökningen. Förvaltningen erbjuder stadens arbetsmetod gällande arbetsbelastning och återhämtning vilken genomförts på både enhets- och ledningsnivå.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Förvaltningen har implementerat arbetssätt "tidiga insatser" i syfte att fånga upp tidiga signaler på ohälsa i arbetsgrupper.

Förvaltningen arbetar även med flera andra friskfaktorer genom att under våren 2026 starta upp ett arbete för medarbetardriven innovation som bland annat bygger på delaktighet, kommunikation, transparens och utveckling.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Allvarliga tillbud och arbetsskador har skett i samband med aggressiva brukare med beroende-och/eller samsjuklighetsproblematik inom boendeverksamheter vid två tillfällen. Inga fysiska skador men stress och psykisk ohälsa på grund av händelserna.

Händelse	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	2	Hot mot verksamhet från tidigare brukare (ej verkställt)	Uppdaterad säkerhetsplan samt krisstöd
Allvarligt tillbud utan personskada	4	Hot mot verksamhet från tidigare brukare Aggressiv brukare	Uppdaterad säkerhetsplan samt krisstöd. Väktare, uppdaterad hot/våldsrutin, metodhandledning, GPS-larm

21 Stadsrevisionen

21.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

De största arbetsmiljöriskerna

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka			
Allvarlig arbetsolycka			
Allvarligt tillbud utan personskada			

22 Stadsmiljönämnden

22.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA

Förvaltningen har under 2025 tagit fram sin första plan för aktiva åtgärder, sedan förvaltningen bildades 2023 som innehåller en beskrivning av det systematiska arbetet kring aktiva åtgärder. Där beskrivs hur förvaltningen arbetar i våra olika processer som t ex rekryterings- och lönebildningsprocessen för att säkerställa att vi arbetar med fokus att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. I samband med implementering av planen för aktiva åtgärder initierade arbetsgivaren en referensgrupp tillsammans med fackliga för att lägga en handlingsplan med aktiviteter framåt utifrån det som framkommit i nulägesanalysen. Då handlingsplanen är helt färsk och arbetet är i uppstart är det ännu svårt att utvärdera om de gett förväntat resultat. Det vi kan konstatera är att arbetet med aktiva åtgärder och kränkande särbehandling har synliggjorts.

De två huvudområden som lyfts fram i analysen med bakgrund av planen för aktiva åtgärder är:

- möjlighet att förena arbete och föräldraskap
- öka kunskapen kring kränkande särbehandling i stort, med utgångspunkten att minimera kränkande särbehandling kopplat till diskrimineringsgrunderna.

Det fokusområde som referensgruppen med fackliga och arbetsgivare har valt att fokusera på under 2026 är att öka kunskapen kring aktiva åtgärder och kränkande särbehandling. Detta kommer att ske genom att implementera ett nytt APT-material med fokus på dialog kring kränkande särbehandling samt information om arbetet med aktiva åtgärder i sin helhet.

Under 2027 är planen att fortsätta med det andra fokusområdet, att förena arbete med föräldraskap.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA

Uppföljningen visar att policyer, arbetsmiljömål och rutiner för SAM finns, men att kunskap, efterlevnad och struktur varierar i organisationen. Det finns brister i kännedom om policyer, otydliga mål på lokal nivå på vissa avdelningar och varierande kvalitet i genomförande av arbetsmiljöronder, dokumentation och uppföljning.

Delaktighet och samverkan sker, men inte alltid systematiskt och skriftlig. Uppgiftsfördelning är inte tydlig för alla medarbetare men finns på plats för alla chefer. Kunskap om risker är generellt god, men behöver kontinuerlig repetition. Tillbudsrapportering fungerar väl men borde vara högre i driftsverksamheten. Riskbedömningar genomförs, men uppföljning av åtgärder behöver stärkas. Företagshälsovården anlitas vid behov, men strukturerade avstämningar är inte välkända.

Uppföljningen har skett genom dialog i förvaltningens skyddskommittéer (LSG)

med gemensamt svar och vidare aggregerat till FSG. Handlingsplaner arbetas fram inom respektive samverkansgrupp som följs upp under året.

De största arbetsmiljöriskerna

Risker i den fysiska arbetsmiljön

- Där utfallet har varit högre än önskvärt är halk och fallrisker i samma nivå. Detta ligger som fokusområde under året med förstärkning i utredningar och riskhantering och åtgärder särskilt kopplat till nya uppdrag på Drift och Underhållsavdelningen.
- Det föreligger även risker kopplat till maskinanvändning då förvaltningen har ett stort antal olika handhållna maskiner i verksamheterna och även maskiner i våra verkstäder och lokaler. Inventering och uppföljning samt riskhantering av dessa kommer utföras av extra resurs samt kartläggning av bullerexponering i samband med dessa. Samtliga handhållna maskiner ska ha en anpassad skydds och arbetsinstruktion för användaren. Detta är en del i riskhanteringsprocessen.
- Då verksamheten till största del bedrivs i trafikmiljö är även fordon och cyklister en arbetsmiljörisk som systematiskt hanteras genom utbildning i Arbete På Väg/Gata och generella samt anpassade TA-planer.

Risker i den organisatoriska arbetsmiljön

- Arbetsmiljön präglas av hög arbetsbelastning med många uppdrag och hög leveranstakt, vilket medför svårigheter att prioritera, bristande återhämtning och en ökad risk för ohälsa samt kvalitetsförsämringar.
- Vidare finns utmaningar i vissa områden i förvaltningen, där man förutsätts arbeta mer tvärsektionellt, och där finns risk kopplade till otydlig styrning, där ansvar, mandat och prioriteringar inte alltid är tillräckligt klargjorda och där mål, planering och uppföljning inte fullt ut är samordnade. Denna risk hänger ihop med ett kvarvarande förändrings motstånd från i vissa fall både från medarbetare och delvis även från fackliga håll i att genomföra de nödvändiga förändringar som man behöver göra som arbetsgivare för att följa det beslut som är fattat av politiken.
- Ibland kan det vara identifierade brister i kommunikation och delaktighet där information inte alltid når fram och medarbetarens synpunkter inte upplevs tas tillvara, vilket i vissa fall skapar en upplevd otrygghet att framföra avvikande åsikter. Detta ska vägas mot att man som medarbetare utifrån arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet också måste kunna acceptera att överlämna gamla arbetsuppgifter och ta emot nya arbetsuppgifter inom ramen för sin anställning. Sammantaget kan detta leda till minskat engagemang och risk för negativa gruppdynamiker som drabbar både medarbetare och chefer.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Positiva främjande faktorer

I uppföljningen av OSA-ronderna inom förvaltningen och uppföljningen av SAM så kunde vi se flera gemensamma faktorer:

- Verksamheten präglas samtidigt av ett starkt kollegialt stöd och en god samarbetskultur, där medarbetare visar hjälpsamhet i vardagen och en tydlig vilja att stötta varandra både inom och mellan grupper.
- Uppdraget upplevs som meningsfullt och bidrar till en hög grad av yrkesstolthet, med ett tydligt engagemang för kvalitet, ansvarstagande och samhällsnytta.

- Det finns en uttalad utvecklingsvilja i organisationen, där medarbetare visar engagemang för lärande, nya arbetssätt samt fortsatt utveckling av struktur, samverkan och kompetens.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Sammanfattning

Förvaltningen har inte haft något dödsfall kopplat till arbetsolycka. Under 2025 har vi haft två allvarliga arbetsolyckor kopplade dels till haltunderlag och dels kaparbete via maskin. Det har även inkommit ett allvarligt tillbud utan personskada kopplat till Hot och våld i en situation med externa intressenter.

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0	-	-
Allvarlig arbetsolycka	2	Halt underlag Kaparbete (maskin)	Löpande översyn av tillträdesvägar till arbetsplatser. Genomförd utredning och förbättring av arbetsplatsen avseende utrustning och maskiner.
Allvarligt tillbud utan personskada	1	Hot om våld	Genomförd åtgärd, ändrade rutiner ändrade rutiner för externa intressenter.

23 Utbildningsnämnden

23.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA, uppföljningen är genomförd.

Stora delar av uppföljningen avseende aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter sker som en del i den årliga uppföljningen inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. I underlagen för den organisatoriska och sociala arbetsmiljöronden samt det individuella utvecklingssamtalet ingår frågor avseende kränkningar och trakasserier. En gång per år tar verksamheterna fram en arbetsmiljöplan som beskriver åtgärder som är aktuella att arbeta med kommande år. Av arbetsmiljöplanerna framgår att verksamheterna inte har identifierat några behov som är kopplade till aktiva åtgärder.

Avseende frågor om lön, rekrytering och befordran, kompetensutveckling samt att förena arbete och föräldraskap så har förvaltningens medarbetare goda förutsättningar till lika rättigheter och möjligheter. Detta säkerställs exempelvis genom förvaltningens årliga lönekartläggning. Förvaltningen följer Göteborg Stads rutiner för en kompetensbaserad och normkritisk rekrytering. Lärarnas rätt till kompetensutveckling regleras i kollektivavtal. Förvaltningen har i princip enbart tjänster som är förlagda till dagtid på vardagar.

Inför 2025 identifierade förvaltningen inte några specifika åtgärder inom området aktiva åtgärder.

Under slutet av 2025 påbörjade förvaltningen ett arbete för att förbereda information om det nya kollektivavtalet avseende Kränkande särbehandling och trakasserier.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA, uppföljningen är genomförd.

Förvaltningen tillämpar en väl förankrad modell för systematiskt arbetsmiljöarbete som har utvecklats och reviderats i samverkan med de fackliga organisationerna och förvaltningens arbetsmiljögrupp.

Arbetet styrs av ett fastställt årshjul för respektive samverkansnivå (FSG - förvaltningens samverkansgrupp och LSG - lokala samverkansgrupper). Centralt i processen är de lokala arbetsmiljöplanerna som omfattar:

Fysiska arbetsmiljöronder samt organisatoriska och sociala arbetsmiljöronder

Uppföljning av sjukfrånvaro och arbetsmiljöhändelser.

Handlingsplaner utifrån resultatet av medarbetarenkäter.

Arbetsmiljöplanerna samverkas på respektive LSG och sammanställs därefter för hela förvaltningen. I arbetsmiljöplanerna finns delar som härrör till de olika aktiviteter som är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och som hanteras i respektive skolas/enhets LSG, såsom arbetsmiljöronder, medarbetarenkäten, sjukfrånvaro, arbetsmiljöhändelser samt riskbedömningar.

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

Baserat på genomförd uppföljning konstateras att modellen tillämpas enligt plan och att inga avvikelser föreligger i modellen.

De största arbetsmiljöriskerna

Förvaltningens ekonomiska förutsättningar under en följd av år har inneburit krav på åtgärder, vilket har resulterat i anpassningar av personalvolymen och därmed påverkan på arbetsmiljön. Inför 2025 förändrades de ekonomiska villkoren vilket möjliggjorde en ökning av antalet anställda. I jämförelse med 2024 har det varit en ökning med 152 månadsanställda. Merparten av dessa anställningar är lärare samt personal inom skol- och elevservice.

Förvaltningen har en 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.

Inom anpassad gymnasieskola inkommer en stor mängd anmälningar av tillbud och olycksfall. Elevgruppen är mångfacetterad och består av elever med olika omfattande behov och förutsättningar. Utåtagerande eller annat problemskapande beteende är vanligt förekommande inom elevgruppen med intellektuell funktionsnedsättning.

Yrkesgruppen elevassistenter har en sjukfrånvaro som är högre än genomsnittet inom förvaltningen, men sjukfrånvaron är i nivå med yrkesgruppens totala sjukfrånvaro inom staden. Arbetsgivaren och fackliga företrädare från den lokala samverkansgruppen har bildat en gemensam arbetsgrupp i syfte att arbeta förebyggande kring sjukfrånvaron. Som ett led i det förebyggande arbetet får nyanställd personal inom anpassad gymnasieskola genomgå en introduktionsutbildning fördelad på tre tillfällen. Innehållet ger fördjupad kunskap om IF, autism och kommunikation med fokus på förhållningssätt och bemötande. Elevassistenterna får även kompetensutveckling genom elevhälsan med fokus på elevassistentens roll kopplad till pedagogik och strategier.

I de årliga arbetsmiljöplaner som respektive verksamhet tar fram lyfter man fram brister i arbetsmiljön som inte kan åtgärdas omgående utan kräver mer omfattande insatser och är på längre sikt. Av arbetsmiljöplanerna från 2025 framgår att frågor avseende den fysiska arbetsmiljön såsom ventilation och temperaturer lyfts fram som områden där det finns brister. Av underlaget framgår att merparten av bristerna kommer att åtgärdas via flera ventilationsprojekt under 2026. Projekten hanteras av förvaltningens centrala fastighetsfunktion i samarbete med stadsfastighetsförvaltningen. Av arbetsmiljöplanerna framgår även att arbetsbelastning och återhämtning är prioriterade områden. Berörda verksamheter gör bedömningar avseende aktuella insatser och prioriteringar.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Förvaltningen har under en följd av år haft låg personalomsättning och omsättning av chefer, vilket skapar stabilitet och kontinuitet i våra verksamheter. Låg personalomsättning innebär att verksamheterna behåller kompetens och medarbetare med erfarenhet. Sammantaget påverkar detta arbetsmiljön i positiv riktning. Värt att framhålla är att i stort sett alla lärare har lärarlegitimation, vilket har stor betydelse för skolornas verksamhet.

Under ett antal år tillbaka i tiden har den genomsnittliga sjukfrånvaron på förvaltningsnivå uppgått till cirka 5,5% årligen. Den låga och stabila sjukfrånvaron

tyder på att förvaltningen har en arbetsmiljö som är relativt gynnsam.

När verksamheterna annonserar efter personal är det relativt många sökande till tjänsterna, vilket tyder på att det är attraktivt att arbeta inom förvaltningens verksamhetsområden.

Förvaltningen planerar inte några nya insatser. Inriktningen är att utifrån nuvarande arbetssätt bibehålla låg personalomsättning, att arbeta för en bra arbetsmiljö och att anställa lärare med lärarlegitimation.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Förvaltningen har inte haft några arbetsplatsolyckor under 2025 i enlighet vad som framgår av tabellen och ej heller några allvarliga tillbud utan personskador.

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	0		

24 Valnämnden

24.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

Valnämndens kansli är en mycket liten verksamhet med i dagsläget fem tillsvidareanställda i olika omfattning. Inför ett val anställs ytterligare medarbetare under viss tid för att stötta kansliet i arbetet med att planera och genomföra val. Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från att arbetsmiljöfrågor tas upp på arbetsplatsträffar samt i samband med utvecklingssamtal och enskilda avstämningar med medarbetarna. Eftersom valkansliet är en liten grupp som arbetar tätt tillsammans och då ny personal tillkommer kontinuerligt är arbetsmiljöfrågor och grupputveckling något vi arbetar ständigt med.

Valkansliet arbetar även aktivt med frågan kopplat till rekryteringen av röstmottagare. Merparten av röstmottagarna bor i området de erbjuds uppdrag i och utgångspunkten vid rekryteringen är att röstmottagarna ska spegla befolkningen så långt det är möjligt. Vid planering och genomförande av val arbetar kansliet för att säkerställa en god arbetsmiljö för röstmottagarna.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja

De största arbetsmiljöriskerna

Risk för hög arbetsbelastning

Valnämndens kansli har ett tydligt mål och deadline och arbetets belastning varierar stort beroende på hur nära ett val det är. Valkansliet har arbetat aktivt för att avlasta kanslipersonalen genom att under valperioden utöka personalstyrkan och ta in extra personal där det är möjligt. Planeringen inför val tar sikte på att säkerställa arbetsmiljön för personalen vad gäller arbetsbelastningen och att det finns möjlighet till återhämtning efter den mest hektiska perioden.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Valnämndens kansli arbetar på olika sätt för att påverka arbetsmiljön positivt. Vi är en liten verksamhet med ett stort ansvar som växer kontinuerligt inför ett val för att sedan återgå till minimibemanning. För att behålla och återfå personal arbetar vi på olika sätt för att skapa en positiv arbetsmiljö genom teamstärkande aktiviteter, utveckling för medarbetarna genom utbildning och kunskapshöjande insatser och meningsfullheten i uppdraget, delaktighet samt ansvar och mandat.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Valkansliet kan inte haft några händelser kopplade till allvarliga arbetsplatsolyckor eller dödsfall.

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		

Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	0		

25 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

25.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA

Förvaltningen startade det förvaltningsövergripande arbetet med aktiva åtgärder under hösten 2025. Inom ramen för arbetet har risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter identifierats genom dialoger med chefer och fackliga representanter, uppföljning inom systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) samt analys av statistik.

I dialogerna har det framkommit att det finns en problematik där medarbetare i vissa fall väljs bort av omsorgstagare utifrån exempelvis etnicitet och kön. Det innebär en risk för diskriminering och att medarbetares kompetens inte tas tillvara. Uppföljning inom SAM och aktiva åtgärder visar också att det finns brister i hur föräldralediga medarbetare inkluderas, då de inte alltid får information om vad som händer i verksamheten eller bjuds in till aktiviteter. Vidare visar statistiken att det finns risk för sämre löneutveckling för äldre medarbetare och i dialog har det även framkommit risker kopplade till löneutveckling för föräldralediga. Dialogerna har dessutom tydliggjort ett behov av ökad kunskap hos både chefer och medarbetare kring diskrimineringsfrågor samt vad som utgör kränkande särbehandling och hur detta skiljer sig från konflikter.

Under året har förvaltningen påbörjat åtgärder utifrån de identifierade riskerna. Bland annat har en utbildning i kränkande särbehandling och trakasserier tagits fram och erbjuds till chefer och skyddsombud vid fem tillfällen under året, med plan att fortsätta även kommande år. Detta är en del i att stärka kunskapen och skapa bättre förutsättningar att förebygga och hantera dessa frågor i verksamheten. Arbetet är påbörjat men effekterna av åtgärderna kan ännu inte fullt ut bedömas.

Utifrån den senaste undersökningen planerar förvaltningen flera fortsatta åtgärder. Det handlar om att ta fram rutiner och tydliggöra stöd till chefer i hur situationer ska hanteras när omsorgstagare uttrycker diskriminerande önskemål. Förvaltningen planerar också att tydliggöra vikten av att inkludera föräldralediga medarbetare genom information och inbjudningar samt att säkerställa att chef och medarbetare har en dialog inför föräldraledighet om hur kontakten ska se ut under ledigheten. Vidare fortsätter arbetet med kompetensutveckling för chefer, särskilt inom lönebildning för att motverka osakliga skillnader. Förvaltningen kommer även att se över och utveckla befintligt stödmaterial inom diskriminering och kränkande särbehandling för att ytterligare stärka arbetet framåt.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA

Uppföljningen har genomförts i samverkan i förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) och har även redovisats till nämnden. I uppföljningen har förvaltningen identifierat flera utvecklingsområden kopplade till det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Det framgår att förvaltningens arbetsmiljömål inte är kända av alla medarbetare, i enlighet med kraven i AFS 2023:2. Under hösten 2025 genomfördes därför en översyn av arbetsmiljömålen. Från och med 2026 utgår målen från de tre delområdena inom ÄVO 2.0. Dessa är i huvudsak kända i organisationen men arbetet fortsätter med att tydliggöra dem ytterligare. HR kommer under våren att lyfta frågan i chefernas ledningsgrupper för att säkerställa ökad kännedom och förankring.

Uppföljningen visar även att det finns behov av att stärka arbetet med att rapportera tillbud och anmäla arbetsskador, i enlighet med AFS 2023:1. Förvaltningen fortsätter därför att arbeta med att höja kunskapen och föra dialog med både chefer och medarbetare om vikten och syftet med rapportering. Dessa frågor behandlas i den grundläggande arbetsmiljöutbildningen (GAM), särskilt under dag 3 och kommer även att följas upp av HR i chefernas ledningsgrupper under våren.

Vidare visar uppföljningen att det finns behov av att säkerställa att genomförda åtgärder följs upp och utvärderas, i enlighet med AFS 2023:1. Vikten av uppföljning av SAM-handlingsplaner, tillbud, arbetsskador och riskbedömningar lyfts därför i arbetsmiljöutbildningen (GAM dag 3). HR kommer även att förstärka detta arbete genom dialog i chefernas ledningsgrupper under våren.

Sammanfattningsvis är flera åtgärder påbörjade för att stärka efterlevnaden inom SAM, men arbetet behöver fortsätta för att säkerställa att åtgärderna får avsedd effekt i hela organisationen.

De största arbetsmiljöriskerna

De tre största arbetsmiljöriskerna som har identifierats är hög arbetsbelastning och bristande återhämtning, hot och våld samt otydliga roller. Dessa risker har framkommit genom uppföljning inom det systematiska arbetsmiljöarbetet, dialoger med chefer och medarbetare samt analyser av verksamhetens förutsättningar.

För att möta risken kopplad till hög arbetsbelastning och bristande återhämtning arbetar förvaltningen med omställningen inom ÄVO 2.0. Arbetet innebär bland annat att öka antalet medarbetare och rekrytera fler chefer i syfte att skapa marginaler i scheman och minska antalet medarbetare per chef. Detta ska bidra till bättre förutsättningar för återhämtning och en mer hållbar arbetsmiljö. Åtgärderna genomförs inom befintligt mandat och budget och arbetet pågår.

För att stärka arbetet kring hot och våld har förvaltningen inrättat ett säkerhetsråd som samlar arbetet på förvaltningsövergripande nivå. Planering pågår för ytterligare utbildningsinsatser samtidigt som tillgången till personlarm ökar i verksamheterna. Syftet är att förebygga risker och öka tryggheten för medarbetarna. Även dessa åtgärder genomförs inom befintligt mandat och budget och är under fortsatt utveckling.

Arbetet med att tydliggöra roller i organisationen bedrivs genom att ta fram en ledarplattform och förtydliga chefens uppdrag. Processen sker med hög delaktighet från chefer vilket bidrar till ökad förankring och tydlighet. Målet är att skapa bättre struktur, ansvarsfördelning och förutsägbarhet i uppdraget.

Sammanfattningsvis är åtgärder initierade inom samtliga identifierade riskområden men arbetet behöver fortsätta för att säkerställa långsiktiga effekter i verksamheten.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Förvaltningen arbetar med ett främjande arbetsmiljöarbete inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) genom SAM-hjulet. I detta arbete tar chefer vid varje tema fram både frisk- och riskfaktorer, som dokumenteras i handlingsplaner. Uppföljning av arbetsmiljöarbetet sker löpande i lokal

samverkansgrupp (LSG), FSG och i nämnden, där förvaltningens mest framträdande frisk- och riskfaktorer redovisas.

Den främsta friskfaktorn som har identifierats är upplevelsen av ett meningsfullt arbete i kombination med ett gott samarbete mellan kollegor. För att stärka denna faktor pågår ett fortsatt arbete med arbetsgivarvarumärket samt utveckling av dialogen på arbetsplatsträffar, i syfte att främja delaktighet och engagemang.

Arbetet med att utveckla det främjande arbetsmiljöarbetet fortsätter. Målsättningen är att ytterligare stärka det systematiska arbetssättet och integrera det tydligare i SAM-hjulet inför 2027. Som stöd i detta arbete planeras workshops för chefer under hösten med fokus på att identifiera, följa upp och utveckla friskfaktorer i verksamheten.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	9	Främst Hot och våld	Förvaltningen planerar för att anordna fler utbildningsinsatser gällande hot och våld. Förvaltningen håller på och tar fram en förvaltningsövergripande rutin riskbedömning i den enskildes hem. En viktig del i detta arbete är att ha dialog om hur information om risker för hot och våld hos omsorgstagare ges till alla utövare. Förvaltningen har även bildat ett råd för säkerhet för att arbeta tillsammans med dessa frågor.
Allvarligt tillbud utan personskada	17	Främst Hot och våld	Se ovan.

26 Överförmyndarnämnden

arvoden

26.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

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

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

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

De största arbetsmiljöriskerna

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

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

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

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

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

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka			
Allvarlig arbetsolycka			
Allvarligt tillbud utan personskada			

27 Göteborgs Stadshus AB

28 Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)

28.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA. Bolaget har inte identifierat några övergripande hinder, risker eller möjligheter som motiverat behov av aktiva åtgärder. Fortlöpande dialog och arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering sker genom löpande dialog och aktiviteter i bolaget, till exempel APT, medarbetarsamtal, rekrytering och i samband med medarbetarenkäten.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA. Inga avvikelser har identifierats i uppföljningen. SAM sker till stora delar i samverkan med stadsledningskontoret avseende den fysiska och den digitala arbetsmiljön.

De största arbetsmiljöriskerna

I Stadshus totala riskbild har två arbetsmiljörisker identifierats för 2026. Endast en av dessa har bedömts väsentlig och ingår i bolagets samlade riskbild: *Risk för att inte kunna kompetensförsörja*, vilket innebär risken att Stadshus inte klarar av att kompetensförsörja/kompetensutveckla i tillräcklig utsträckning, till exempel på grund av att medarbetena slutar, generationsväxling, svårighet rekrytera eller inte kompetensutvecklar befintliga resurser i samma takt som omvärlden förändras. Om risken inträffar kan det få negativ påverkan på arbetsmiljön för flera av medarbetarna och påverka bolagets möjlighet att utföra sitt uppdrag. Enligt Stadshus samlade riskbild för 2026 ska följande åtgärder genomföras för att minska sannolikheten och/eller konsekvensen om risken inträffar:

1. Förberedande planering för pensionsavgångar, inklusive slutföra översynen av roller och ansvar
2. Kontinuitetsplanering av Stadshus bokslutsprocess för att säkra resurser och kompetens vid oplanerad frånvaro av nyckelresurser
3. Fortbildning inom AI och digitalisering för stadshus medarbetare

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Enligt bolagets medarbetarenkät för 2026 är det fyra frågor som mest påverkar hur medarbetarna uppfattar sin arbetsplats och anses vara bolagets styrkor. Dessa är *mitt arbete känns meningsfullt, mina kunskaper och min förmåga tas tillvara, jag känner till vart jag vänder mig om jag upplever att det finns problem och missförhållanden på min arbetsplats* och *jag känner mig trygg med att ta upp problem och missförhållanden med min chef*. Stadshus har ett pågående utvecklingsarbete för grupputveckling och att stärka arbetsmiljön. Arbetet kommer att fortsätta under 2026 med fortsatt fokus på utveckling av ledar- och medarbetarskap, förankring av roller och ansvarsfördelning samt införande av förändrade interna mötesstrukturer.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Inget att rapportera.

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	0		

29 Göteborg Energi AB

29.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA

På Göteborg Energi är sjukfrånvaron bland kvinnor högre jämfört med män. Under senaste månaderna har vi dock sett en minskning av skillnader i sjukfrånvaro mellan könen vilket är positivt. En åtgärd som vidtagits de senaste åren är att erbjuda utbildning om klimakteriet för samtliga medarbetare och chefer. Bolaget erbjuder dessutom rådgivning för medarbetare som är kvinnor. Vi uppmuntrar också chefer och medarbetare att anlita företagshälsovård i förbyggande syfte och erbjuder olika aktiviteter för att förhoppningsvis förebygga sjukskrivning.

Färre ungdomar söker idag tekniska utbildningar och det är svårast att locka flickor till tekniska utbildningar och arbeten. För att uppmuntra flickor att söka tekniska utbildningar och arbeten deltar vi i IGE-day (Introduce girl to engineering). Den 16 mars välkomnade vi cirka 20 flickor till vår verksamhet där de fick träffa flera kvinnor medarbetare inom våra teknik- och ingenjörsyrken som berättade om varför de valt att utbilda sig inom teknik och valde att jobba hos oss.

Lönekartläggning har genomförts och det finns inga löneskillnader som beror på kön hos oss.

Ungefär 62 av våra arbetsgrupper har en fördelning mellan män och kvinnor där vardera kön utgör mellan 40–60 procent. I branschgemensamma mätningar framkommer årligen att energibranschen är den mest jämställda branschen.

Göteborg Energi är partner till West Pride och deltar i paraden samt erbjuder utbildning för medarbetare inom ramen för partnerskapet.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA

Den årliga uppföljningen som genomfördes i början av året visade att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar och är etablerat. Lokala samverkansgrupper har etablerats under senaste året och hittat sina arbetsformer. Våra fackliga ombuds möjlighet att medverka fungerar. Det finns ett väletablerat arbetssätt med pulsmätning utifrån psykosocial arbetsmiljö. De fysiska arbetsmiljöriskerna och tillbuden följs upp löpande för att förhindra olyckor. Som alltid är det viktigt att arbeta förebyggande kring arbetsmiljörisker.

De största arbetsmiljöriskerna

De största arbetsmiljöriskerna för Göteborg Energi är tillbud och skador i fysisk arbetsmiljö. Det finns alltid en risk för medarbetare att bli allvarligt skadade. Vi strävar därför efter att ha, och på sikt fortsätta behålla, en säker arbetsplats för samtliga medarbetare. Utbildning och ökad kunskap om arbetsmiljörisker sker därför löpande. Kunskap, rutiner och skyddsutrustning är mycket viktiga faktorer för ett säkert arbetsmiljöarbete eftersom flera av våra medarbetare arbetar med högspänning, tryck, värme och i trafikmiljöer.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

På Göteborg Energi mäter vi löpande våra medarbetares upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön. Detta görs via ett pulsmätningsverktyg där mätningen inkluderar medarbetarnas uppfattning om ledarskap, arbetssituation, arbetsglädje, meningsfullhet, autonomi, personlig utveckling och engagemang. Utifrån resultatet av mätningen inkluderar chefer medarbetarna på arbetsplatsträffar regelbundet för att vid behov vidta åtgärder.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0	e/t	e/t
Allvarlig arbetsolycka	1	Ljusbåge vid felsökning av frekvensomriktare – personskada uppstod.	Förebyggande skyddsbarriärer i form av rutiner, ansvarsfördelning och arbetssätt finns på plats, för att säkerställa efterlevnad av både arbetsmiljölagstiftning och ESA. Alla eltekniker är utbildade och har god medvetenhet om säkra arbetssätt. Planerade åtgärder för säkrare arbete framöver är också på plats sedan olyckan.
Allvarligt tillbud utan personskada	22	Exempel på tillbud: Exempel 1: Elkabel som skulle rivas var spänningssatt Exempel 2: Vid test av knapp för brandlarm vid prov på brandlarmsanläggning löser CO2-släckanläggning ut i en transformatorcell. Exempel 3: Återställning av H1-system men en säkerhetsventil var inte återmonterad.	Exempel 1: Ta fram rutin för skroting av kammare samt hantering av el. Exempel 2: Säkerställ och dokumentera funktion för brandlarmsanläggningen och utlösning villkor. Exempel 3: Barriärer för att undvika misstag vid arbetstillstånd.

30 Förvaltnings AB Framtiden

30.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA

Vid den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder har bolagen i koncernen identifierat ett antal förbättringsområden. Samtidigt bedöms bolagen ha ett främjande, förebyggande och systematiskt arbete för att motverka diskriminering på arbetsplatserna. Under året har bolagen bevakat aktuell lagstiftning och påbörjat förberedelser inför att det nya lönetransparensdirektivet ska träda i kraft.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA

Vid den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har bolagen i koncernen identifierat behov av några åtgärder men sammantaget bedöms koncernens bolag ha ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Åtgärderna handlar om ett fortsatt arbete med implementering av nya och utvecklade rutiner exempelvis för maskiner, kemikalier samt asbest.

De största arbetsmiljöriskerna

- Hot, våld och otillåten påverkan är fortsatt en risk som påverkar medarbetares trygghet. Fleråriga satsningar pågår, bland annat via den koncerngemensamma kompetensplattformen *Allt vi kan*.
- Hög arbetsbelastning är en återkommande risk som följs upp systematiskt via medarbetarenkäter, utvecklingssamtal och löpande uppföljningar, med särskilt fokus på chefers organisatoriska ansvar.
- Varierande risker finns beroende på arbetsområde: fysiska arbeten medför högre risker för säkerhet, ergonomi, maskiner och kemikalier, medan tjänstemän främst påverkas av organisatorisk och social arbetsmiljö.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Viktiga friskfaktorer i koncernen är stolthet och engagemang i uppdraget samt gemenskapen mellan kollegor. Detta stärks bland annat genom delaktighet, positiva kundresultat, trivselaktiviteter och satsningar på ledarskap.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	12	hot och våld	Stöd till medarbetare, uppföljning av

			måendet. Riskbedömning och andra åtgärder enligt koncernens personsäkerhetspr ocess.
--	--	--	--

31 Higab AB (koncern)

31.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

Se bolagens rapportering i styckets underrubriker.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

De största arbetsmiljöriskerna

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0	-	-
Allvarlig arbetsolycka	0	-	-
Allvarligt tillbud utan personskada	0	-	-

31.1.1.1.1 Higab

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

Ja. Bolaget har ett systematiskt arbetssätt kring aktiva åtgärder i arbetet med att motverka diskriminering, bland annat som årligen återkommande tema i samband med APT. 2025 genomfördes en grundutbildning för Higabs anställda i HBTQI-frågor.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja. Bolaget har genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet tillsammans med skyddsombuden. Där framkom varken avvikelser eller förbättringsförslag angående metodiken. Vi har skyddskommittémöten ca fyra gånger per år. Medarbetarundersökningar genomförs löpande med fokus på samarbete och HME. Bolaget deltar i Göteborgs Stads årliga medarbetarundersökning och har årliga skyddsronder på kontoret.

De största arbetsmiljöriskerna

Bolaget största risk eller hinder är arbetstoppar med hög belastning. Om arbetstopparna håller i över en längre period finns det risk att arbetsmiljön påverkas negativt. Detta kan leda till felaktiga beslut, långvarig stress samt minskat engagemang och motivation.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Bolaget har börjat arbeta främjande med friskfaktorer och har implementerat detta i årshjulet för APT under 2025. Alla avdelningar och enheter arbetar fram handlingsplaner utifrån sina resultat i medarbetarundersökningen. Vi genomför även löpande medarbetarundersökningar där vi fokuserar på frågor kring samarbete.

Bolaget har tagit fram en ledarfilosofi som hela organisationen ska arbeta med.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Bolaget har inget att rapportera.

	Antal	Orsak	Åtgärd
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0	-	-
Allvarlig arbetsolycka	0	-	-
Allvarligt tillbud utan personskada	0	-	-

31.1.1.1.2 Göteborgs Stads Parkering

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

Ja. Bolaget har ett systematiskt arbetssätt kring aktiva åtgärder i arbetet med att motverka diskriminering.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja. Bolagets riskbedömning arbetsmiljö 2025 har följts upp i samverkan med huvudskyddsombud. Riskbedömning av arbetsmiljö 2026 arbetas fram i samverkan med huvudskyddsombud och följs upp under året.

De största arbetsmiljöriskerna

Bolagets största potentiella risker eller hinder är arbetstoppar med hög arbetsbelastning samt inomhusklimatet på kontoret.

Om arbetstopparna håller i över en längre period finns risk att det påverkar arbetsmiljön negativt, vilket kan leda till risker att fatta felaktiga beslut, långvarig stress och risk för bristande engagemang och motivation.

Om inomhusklimatet brister, i form av temperatur eller luftkvalitet, så kan det leda till individuella fysiska besvär och, även här, bristande engagemang och motivation.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Främjande arbetsmiljöfaktorer är utveckling av kontorets fysiska och digitala arbetsmiljö, bolagets årliga arbetsmiljöutbildning och upparbetade arbetssätt kring HME-diskussion och efterföljande handlingsplaner/uppföljning på avdelningsnivå. Ett ändamålsmässigt och väl fungerande kontor uppfyller verksamhetens behov och ökar medarbetares trivsel, motivation och engagemang. Arbetsmiljöutbildningen ökar kunskapen om bolagets systematiska arbetsmiljöarbete vilket bidrar till en god arbetsmiljö för våra medarbetare. HME-diskussion ger medarbetare möjlighet att bidra till och påverka sin arbetsmiljö

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Bolaget har inget att rapportera.

	Antal	Orsak	Åtgärd
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0	-	-
Allvarlig arbetsolycka	0	-	-
Allvarligt tillbud utan personskada	0	-	-

31.1.1.1.3 Älvstranden Utveckling

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

Ja. Se även bifogad Likabehandlingsplan där aktiva åtgärder redovisas.

Urval av åtgärder som genomfördes under föregående år:

- Löpande uppföljning av organisation, roller, arbetssätt etc.
- Översyn av samverkansavtal.
- Arbetat aktivt med bolagets kulturrese.
- Bolagsövergripande kompetensutvecklingsinsats på temat klimakteriet.
- Framtagande av handlingsplaner efter årets medarbetarundersökning.
- Uppdatering av bolagets rekryteringsarbete, säkerställa att HR alltid är med i process och att kompetensbaserad rekryteringsmetod tillämpas.
- Bolaget har börjat ställa frågor i årlig medarbetarundersökning "Jag har god balans mellan arbete och fritid", anledningen är dels för att analysera medarbetarnas arbetsmiljö, dels för att öppna upp dialogen kopplat till föräldraskap.
- Löpande pulsmätningar för att fånga upp anställdas mående och möjligheter löpande under året.
- Översyn av anställda i årlig lönekartläggning samt översyn av arbetsgivarens klassificeringssystem KLASSIGO för att säkerställa korrekt arbetsvärdering.
- Påbörjat framtagande av en HR-strategi.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja. Det systematiska arbetsmiljöarbetet sker i samverkan med såväl Skyddskommittén som fackförening. Medarbetarundersökningar genomförs årligen och därefter framtagande av handlingsplaner för respektive avdelning/enhet på bolaget. Dessa handlingsplaner arbetar ansvarig chef och samtliga medarbetare löpande med under året. Även årliga skyddsronder sker tillsammans med Skyddskommittén, vid eventuella risker åtgärdas dessa.

Skyddskommittén följer årligen upp rapporteringar i IA.

Uppdatering av bolagets arbetsmiljömål och anvisningar för systematiskt arbetsmiljöarbete har påbörjats och färdigställs under 2026.

De största arbetsmiljöriskerna

Bolaget har en ny organisation från 1 april 2026. Förändringsarbete och förändrade roller är ofta förenat med arbetsmiljörisker. Dessa risker omhändertas i en framtagna risk- och konsekvensanalys som följs upp löpande. En del vakanser kan även skapa arbetsmiljörisker i form av hög arbetsbelastning.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Bolaget har goda förmåner i form av ledighet för att säkerställa återhämtning och balans mellan arbete och fritid. Pausgympa erbjuds två gånger i veckan. Arbetsgivaren arbetar även med kultur och kommer under 2026 att arbeta en hel del med värdegrundsfrågor för att skapa ökad trivsel och en kultur som främjar arbetsmiljön.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Bolaget har inget att rapportera.

	Antal	Orsak	Åtgärd
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0	-	-
Allvarlig arbetsolycka	0	-	-
Allvarligt tillbud utan personskada	0	-	-

32 Göteborgs Stads Kollektivtrafik

AB

32.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

Nej.

Fem medarbetare har kontorsarbete och arbetar med avveckling.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Nej.

Fem medarbetare har kontorsarbete och arbetar med avveckling.

De största arbetsmiljöriskerna

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Inga arbetsplatsolyckor eller dödsfall har inträffat.

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	0		

33 Business Region Göteborg AB

33.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA - BRG har genomfört årlig uppföljning av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Vi har genomfört skyddsronder på samtliga kontor. Små justeringar för att förbättra arbetsmiljön görs löpande på våra olika kontor.

BRG arbetar löpande med att vara en inkluderande arbetsplats. Avdelningarna hanterar arbetsmiljöfrågor på avdelningsnivå och övergripande hanterar vi frågor i Skyddskommittén som samverkar 3–4 ggr per termin.

Vi har också genomfört en lönekartläggning som inte visar på osakliga skillnader i lönebilderna mellan kvinnor och män.

I vår arbetsmiljö ser vi inga risker för att verksamheten bedrivs utan att lika rättigheter och möjligheter säkerställs. Vi arbetar aktivt med strukturerade metoder för återkoppling och feedback, vilket bidrar till ett klimat där psykologisk trygghet är hög. Detta skapar i sin tur en ökad vilja att lyfta och dela med sig av upplevda situationer.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA - BRG genomför systematiska skyddsronder och åtgärdar de mindre brister som identifieras. Under året arbetar vi löpande med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) för att i ett tidigt skede upptäcka och hantera eventuella risker. Vi undersöker årligen både den fysiska arbetsmiljön, genom skyddsronder, och den organisatoriska arbetsmiljön, genom medarbetarenkäter. Därtill följer vi upp den upplevda arbetsmiljön genom skyddskommitténs arbete, där avdelningsrepresentanter för dialogen vidare mellan kommittén och respektive avdelning.

De största arbetsmiljöriskerna

Hög arbetsbelastning

Under perioder av arbetstoppar ökar arbetsbördan, vilket kan leda till stress och göra det svårare att hitta tid för återhämtning. Detta gäller särskilt i situationer om medarbetare med kort varsel förväntas kliva in i nya uppdrag innan tidigare arbetsuppgifter har avslutats. Kortsiktiga eller nya uppdrag med begränsad möjlighet att påverka innehåll och tidsramar kan förstärka denna belastning. För att minska risken arbetar vi med att utveckla planering, framförhållning och tydlighet i samband med budget- och uppföljningsarbete, i syfte att säkerställa rätt bemanning och skapa bättre förutsättningar för kontinuitet. Målet är att säkerställa bättre balans mellan uppdrag samt att rätt kompetens används i rätt sammanhang. Åtgärder hanteras huvudsakligen inom bolagets eget mandat och budget.

Otydliga uppdrag och prioriteringar

Otydlighet kring uppdragets mål, omfattning, arbetssätt och ansvarsfördelning kan skapa osäkerhet och ineffektivitet i arbetet. Det finns behov av att säkerställa att alla uppdrag är tydligt definierade och förankrade mellan chef och medarbetare. En gemensam förståelse för uppdraget är en förutsättning för god kvalitet, uppföljning och utveckling. Vi utvecklar arbetet med att tydliggöra uppdrag genom bättre

beskrivningar, förankring mellan chef och medarbetare samt en ökad samsyn kring prioriteringar och förväntningar. Chefer ges stöd i att arbetsvärdera roller och kommunicera uppdrag tydligare. Dessa åtgärder genomförs inom bolagets eget ansvar.

Fysisk arbetsmiljö

Arbetet innebär i stor utsträckning stillasittande kontorsarbete, vilket på sikt kan påverka den fysiska hälsan negativt och bidra till belastningsbesvär. För att främja en mer varierad arbetsmiljö har vi höj- och sänkbara arbetsplatser, alternativa sittmöbler samt tillgång till massagestol. Arbetet med att uppmuntra rörelse och variation i arbetsdagen fortsätter. Åtgärderna genomförs inom befintligt mandat och budget.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Ett centralt område är ett transparent arbetssätt där medarbetare löpande får information kring verksamheten och dess uppdrag samt utveckling. Detta sker genom ett nära ledarskap med månatliga enskilda möten som omfattar frågor om hälsa, mående, samarbete, utveckling, behov av stöd i uppdrag m.m.

Vi arbetar också med hög delaktighet där fokusgrupper, som sammansätts av medarbetare från olika avdelningar och kompetens, är med och påverkar arbetssätt och utveckling. Därtill har vi ett gemensamt ansvar mellan medarbetare och chef att utifrån medarbetarundersökningens resultat arbeta för att förbättra arbetsmiljön. Här är alla medarbetare delaktiga. En annan del i vårt bolagsövergripande arbete är att bygga starka team. Genom en aktiv feedbackkultur stärker vi varandra i våra roller, vilket bidrar till tillitsfulla relationer och ett öppet arbetsklimat där medarbetare känner sig trygga att lyfta olika typer av frågor. Vidare finns en hälsogrupp som löpande under året anordnar aktiviteter och insatser som skapar medvetenhet kring balans i livet, såsom välmående, motion, mat, återhämtning, samarbete och stresshantering.

Målet är att bibehålla och förstärka en arbetsmiljö präglad av engagemang, trygghet och hållbart medarbetarskap.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Ej tillämpligt.

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	0		

34 Göteborg & Co

(Klusterkoncernen)

34.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA för samtliga bolag inom klustret.

Stadsteatern

- Aktiva åtgärder som genomfördes under året var bland annat trivselaktivitet för hela företaget, lönekartläggning (inga osakliga löneskillnader identifierades), fortsatt arbete med bemötandekod/trivsel i alla projekt och på APT, tillgänglighetsanpassning av en scen och en salong, arbete med trygga processer kring scenkläder och påmyggnings, jämställd budgetfördelning av kompetensutvecklingsmedel, fortsatt dialog och arbete med fastighetsägare gällande tillgänglighet, ett normkritiskt förhållningssätt genom rekryteringsprocesser, även i nytt arbetstidsavtal som trädde i kraft i december 2025 tillämpar bolaget fortsatt generös arbetstidsförläggning med flex där det är möjligt för att underlätta att kombinera föräldraskap och arbete.

- I 2026 års plan för aktiva åtgärder ingår bland annat fortsatt arbete med tillgänglighetsanpassning och könsneutrala omklädningsrum och toaletter, stärkt chefsnärvaro vid tex repetitioner, bredda kompetensen gällande melaninrik hud och strukturerat hår för maskörer, kunskapsutvecklande process gällande mångfald för chefer/nyckelpersoner/medarbetare, utbildning inom HBTQI, lönekartläggning samt även med särskilt fokus på skådespelare med kortare kontrakt.

Liseberg

Vi har utbildat chefer och HR inom lönesättning och BAS, vilket stärkt kunskapsnivån för saklig och rättvis lönesättning.

Vi har inte identifierat några specifika hinder, däremot saknas vissa kunskaper om Aktiva åtgärder, vilket skulle kunna innebära risker.

Stärka kunskaper om Aktiva åtgärder i organisationen och stärka det systematiska arbetet med uppföljning av Aktiva åtgärder.

Got Event

Årlig uppföljning sker av bolagets Likabehandlingsplan 2024-2026.

Utvärderingen omfattar följande områden:

- Arbetsmiljö/arbetsförhållanden
- Löner och anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap
- Kränkande särbehandling

Fokusområde för 2025 har varit HBTQI.

Bolaget har deltagit i pridemånaden där det flaggades på arenorna och där arenorna belystes av regnbågens alla färger. Ett antal medarbetare deltog i prideparaden och varje arbetsplats har på APT haft samtal om allas lika värde. Under hösten deltog

alla medarbetare i en föreläsning av Antidiskrimineringsbyrån Väst där fokus var diskriminering och inkludering.

Ovanstående aktiviteter har fallit väl ut.

Göteborg & Co

Uppföljning av genomförda åtgärder 2025

Under föregående år genomfördes föreläsningar om interkulturell kompetens och klimakteriet för samtliga medarbetare. Ny rutin för dialog om medarbetarenkät och OSA/Aktiva åtgärder implementerades. HR följde upp hur Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet efterlevts. Det kan konstateras att det är viktigt att snabbt komma igång och genomföra utredning.

Bolagets uppfattning är att kontinuerlig dialog om diskriminering, kränkande särbehandling, mänskliga rättigheter bidrar till ett öppet klimat och ett hållbart medarbetarengagemang. Resultat från medarbetarenkäten stöder denna uppfattning.

Uppföljning antal tjänsteresor män/kvinnor har genomförts. Parternas uppfattning är att det inte finns något som tyder på att kvinnor systematiskt diskrimineras. Dock finns skillnader i budget och uppdrag mellan affärsområden och enheter vilket påverkar vilken typ av tjänsteresor som genomförs, detta gäller både män och kvinnor.

Risker/Hinder

Bolaget har identifierat att de största riskerna/hindren är om medarbetare och chefer inte följer de processer, riktlinjer och rutiner som finns (inom ex rekrytering, kompetensutveckling, praktiktillsättning, lönesättning). Om Bolagets rutiner och processer inte följs kan det bero på att de inte är kända eller att de är för krångliga/omfattande för att kunna följas. En annan förklaring kan vara hög arbetsbelastning vilket gör att medarbetare och chefer inte ”orkar” läsa på och följa rutiner.

Risker för att utsättas för hot finns framför allt för de som arbetar med sociala medier, under genomföranden av evenemang samt vid arbete i butik vilket beror på att där finns en direktkontakt med besökaren/medborgaren.

Öppet kontorslandskap kan vara svårt för medarbetare med hörselnedsättning. Det finns möjlighet till avskärmning vid skrivbord, tysta rum att tillgå samt möjlighet att köpa hörselkåpor.

En stor andel av Bolagets anställda är kvinnor och medelåldern för kvinnorna är 48 år. Kvinnorna har högre sjuktal än männen. Då det är relativt få årsarbeten inom Bolaget är det dock svårt att dra långtgående slutsatser om sjuktal, analys behöver göras på individnivå vilket görs i respektive rehabiliteringsärende (medarbetare och närmaste chef i samråd med HR och sjukvård/företagshälsovård).

Åtgärder 2026

Åtgärder för 2026 inkluderar att fortsätta påminna och utbilda i de rutiner som finns, både för medarbetare och chefer. Utbildning inom HBTQI för alla anställda samt utbildningsinsats för chefer hur möta medarbetare med NPF. Vidare ska bolaget se över hur sprida kunskap om bolaget och besöksnäringen för att på sikt bredda urvalet vid rekrytering.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA för samtliga bolag inom klustret

Stadsteatern

I den årliga uppföljningen som utfördes i samverkan/skyddskommitté hade parterna samsyn i att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar väl.

Bolaget har haft en markant ökning av arbetsskadeanmälningar under 2025, vilket fortsätter trenden med ökad rapportering av incidenter varje år. Vi ser det som en positivt utveckling där arbetsmiljöincidenter nu rapporteras i den utsträckning de inträffar, efter 2025 års fortsatta kampanj för att uppmuntra detta. Några tillbud inom tekniken (Stadsteatern) är sammankopplade och därför har arbetsgivare tillsammans med skyddsombud tagit fram en handlingsplan för att komma tillrätta med det.

För att ytterligare stärka samarbetet mellan arbetsgivare och skyddsorganisation/fack genomfördes en samverkansutbildning under hösten 2025. Utbildningen resulterade i ökad kunskap samt dialog och utveckling av samverkansprocesserna.

Liseberg

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har följts upp vid samverkansträffarna och inga större avvikelser har identifierats.

Friskfaktorer som lyfts är bland annat att fysiska arbetsmiljörisker åtgärdas snabbt och att engagemanget för arbetsmiljöfrågor och rapportering i DIA ökar. Riskfaktorer som lyfts är att vi kan bli bättre på att dokumentera genomförda åtgärder och att hanteringstiden kan förbättras.

Got Event

Enligt bolagets årshjul för arbetsmiljö, sker uppföljning av det systematiska arbetet årligen i januari månad. Genomgång av checklista för systematiskt arbetsmiljöarbete sker på enhetsnivå och sammanställs av HR på bolagsnivå. Chef och skyddsombud deltar i uppföljningen. HR-chef sammanfattar det systematiska arbetsmiljöarbetet i årsrapport. Sammanfattningsvis har uppföljningen fallit väl ut och arbetsgivare och skyddsombud är överens om att tillvägagångssätt och resultat av uppföljningen är tillfredsställande.

Åtgärder som har identifierats är behov av ökad kunskap inom Våld och hot. Här har bolaget sammanställt utbildningsmaterial som enligt årshjulet för arbetsmiljö ska hanteras på respektive APT under mars månad.

Göteborg & Co

Generellt är uppfattningen hos parterna att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar väl. Det som identifierats är delvis brist gällande tillräckliga kunskaper om risker i arbetet vid genomförande av mindre evenemang, kunskap om rutiner om arbetsmiljö (särskilt för nyanställda och korttidsanställda) samt rutin vid risk- och konsekvensanalys (särskilt gällande uppföljning).

- Rutiner för ”mindre evenemang” framtiden, dock ej prövat då vi inte haft något sådant mindre evenemang sedan rutinen togs fram.

- Under 2026 kommer det att vara ett särskilt fokus på genomgång arbetsmiljörutiner för värdar inom Vetenskapsfestivalen samt kompetenshöjning inom arbetsmiljö (arbetsmiljöingenjör från företagshälsovården) inför Göteborgskalasetts genomförande.

- Införa stående punkt vid fackliga avstämningsmöten kring uppföljning risk- och konsekvensanalys.

Uppföljning har skett i arbetsmiljökommittén där både arbetstagar- och arbetsgivarrepresentanter deltar.

De största arbetsmiljöriskerna

Stadsteatern

Fysisk arbetsmiljö – undermåligt scengolv samt riskfyllda arbeten med maskiner bolaget ej har rådighet över på Stora Teatern. Undermålig ventilation/klimatanläggning på Stora Teatern, Backa Teater samt Stadsteatern. Åtgärd kan ej slutföras inom eget mandat och arbete pågår i berörda teaterhus tillsammans med fastighetsägare.

Upplevelse av för låg möjlighet till återhämtning efter arbetstoppar inom vissa verksamheter/avdelningar/funktioner.

Åtgärder på APT-nivå för berörda under våren 2026 - i handlingsplan för organisatorisk och social arbetsmiljörend.

Fysisk arbetsmiljörisk på en av bolagets scener.

Handlingsplan framtagen i skyddskommitté och bekräftad av arbetsmiljöverket som gjorde inspektion efter anmälan av allvarligt tillbud. Åtgärdas i olika etapper där de kortsiktiga åtgärderna är färdigställda och de långsiktiga är under åtgärd.

Liseberg

Brännskador – Brännskador inträffar i våra kök. Det rör lindrigare form av brännskador som tex dropp från fritös, kontakt med ånga eller heta fat, tallrikar och matlagningskärl. Verksamheterna arbetar löpande med riskbedömning och förebyggande åtgärder.

Gästmötet – Kränkningar förekommer från våra gäster, vilket bidrar till otrygghet i arbetet. Även hotfullt bemötande och fysiskt våld kan förekomma. En digital grundutbildning erbjuds för alla anställda och fördjupad fysisk utbildning där risker har bedömts högre.

Falla/halka/snubbla (samma nivå) – Förekommer i hela verksamheten. Orsaker kan vara blöta trädäck, ishalka, hala golv i kök eller disk. Inga allvarliga händelser har skett under året. Förebyggande åtgärder är tex skyddsskor i kök och där hala golv förekommer, isbekämpning mm.

Samtliga åtgärder genomförs inom eget mandat/budget

Got Event

Risk för otydliga roller och mandat för chefer och medarbetare.

Befattnings- och uppdragsbeskrivningar ska utvecklas och fortsätta förtydligas under 2026.

Göteborg & Co

- Hot, våld, trakasserier i samband med genomförande av evenemang/besöksservice på stan. Detta kan leda både till fysiska skador och psykisk ohälsa.

- Hot, våld, trakasserier i butik (Turistbyrån) samt obehagliga telefonsamtal (ex. personer som ringer och är suicidala). Detta kan leda både till fysiska skador och psykisk ohälsa.

- Hög arbetsbelastning/kognitiv arbetsbelastning (overtidsarbete, ad-hoc, otydlighet - ser olika ut på olika enheter). Vid hög arbetsbelastning/kognitiv arbetsbelastning kan medarbetare bli stressade vilket kan leda till ohälsa och sjukskrivningar.

Åtgärder är att fortsätta göra riskbedömningar inför evenemang och löpande på avdelningar och kontinuerligt informera och utbilda utifrån gjorda riskbedömningar och rapporterade arbetsmiljöhändelser. Vidare att genomföra aktiviteter framtagna i samband med implementering av chefoskopet. Inom Kulturkalaset har gjorts en förstärkning med en tillsvidaretjänst istället för att ha olika ad-hoclösningar. Medarbetare inom besöksservice kommer att genomgå särskild utbildning med anledning av de risker som uppmärksammats.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Stadsteatern

Som ett bolag med projektbaserad verksamhet där samarbeten sker över avdelningarna och med flera tillfälligt engagerade nyckelpersoner i varje projekt, är det viktigt att prioritera sammanhållning och den sociala arbetsmiljön för att säkerställa en positiv arbetsmiljö och goda resultat. Aktiviteter för att främja trivsel och kontinuerligt arbete med efterlevnad av vår bemötandekod är avgörande för att upprätthålla en sund arbetsmiljö. Planerad insats är en revidering av vår folder som beskriver bolagets bemötandekod samt fortsatt arbete med bemötandekod/trivsel i alla projekt och på APT under 2026.

En genomgång och forumbeskrivning av bolagets mötesforum har gjorts under hösten 2025 där fokus främst varit på lednings- samt bolagsövergripande forum. Det har även tillkommit ett mer kontinuerligt arbetssätt med bolagsövergripande mötesforum som ett sätt för bolagets ledning att nå ut med muntlig information till all personal samtidigt. Syftet är att öka kommunikationen och den organisatoriska tilliten.

Rullstolsplatser på Stora Teatern har tidigare utgjort en arbetsmiljörisk, som under 2025 åtgärdades vilket innebär en ny friskfaktor för medarbetarna.

Under 2025 genomförde bolagets chefer processen chefoskopet där bolaget även kopplade på Göteborgs Stads kulturmätning som en parameter i arbetet. Processen färdigställdes med handlingsplan i början av 2026 för fortsatt arbete med åtgärder under året.

Övriga utbildningar har genomförts för att stärka och främja arbetsmiljön såsom utbildning inom psykologisk trygghet och kognitiv arbetsmiljö.

Liseberg

Inom ramen för medarbetarundersökningen kommer verksamheterna att identifiera sina friskfaktorer och åtgärder för att bevara och stärka dessa. Detta sker parallellt med arbete med fokusområden (riskfaktorer) som behöver förbättras och dokumenteras i handlingsplan. Workshops och stödmaterial tas fram till cheferna som stöd i detta arbete.

Got Event

Satsning på förebyggande hälsoarbete ses som en stark friskfaktor. Som en del av bolagets hälsoarbete genomfördes under hösten en digital hälsoutmaning som pågick under 20 dagar. Fokus på utmaningen var den vardagliga individuella träningen och på hälsosam kost. 448 aktiviteter genomfördes av medarbetarna. Dessa fördelades på 378 promenader, 50 träningspass och 20 lagade måltider. Under utmaningen skedde två kostföreläsningar, två fysiska träningspass på Ullevi samt sju digitala träningspass.

Göteborg & Co

Genomgående finns ett stort engagemang hos bolagets medarbetare och tillit till

ledning och kollegor samt att medarbetare upplever sitt uppdrag som meningsfullt. Resultatet från årets medarbetarenkät visar detta genom högs svarsfrekvens samt att HME (hållbarhet medarbetarengagemang) ökar för femte året i rad. Bolaget har också höga värden inom bl. a. organisatorisk tillit och ledarskap. Detta bidrar till trivsel och låga sjuktal.

För att bibehålla engagemang, meningsfullhet och tillit behöver bolaget bibehålla och fortsätta utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet och strukturen för information och dialog som finns (APT, bolagsmöten, informationsfrukostar, personaldag). Dessutom sker regelbundet chefsmöten och enhetschefsmöten med kunskapshöjande inslag, bl.a. inom arbetsmiljöfrågor.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	2 (Got Event)	1) Vid lossning av en slang låg det dinoflock- medel i slangens koppling som stänkte i ögat när medarbetaren skulle flytta på slangen. Ämnet klumpade sig i ögat och medarbetaren fick åka till akuten för spolning. 2) Medarbetaren tvättade bassängfilter, till det användas lut. Skyddsutrustning används i form av handskar, glasögon och förkläde, dock hade medarbetaren endast t-shirt på sig. När locket på dunken skruvades av fick hen lut på tummen som sedan hamnade på underarmen. Det ledde till frätskador på armen.	1) Skyddsutrustning fanns och ska användas vid de här arbetsuppgifterna. Information till hela arbetslaget om vikten att använda rätt skyddsutrustning vid hantering av farliga ämnen. 2) Nytt sätt att hantera lut vid filtertvätt. Idag används pump på mark istället för att bära upp dunken för tappning. Skyddskläder användes på ett korrekt sätt, inköp av nya längre handskar, alltid använda långärmat samt förkläde, ansikts-skydd, handskar samt att alltid tvätta av händerna efter hanteringen och innan man tar av sig handskarna.
Allvarligt tillbud utan personskada	1 (Stadsteatern)	Bristande kommunikation/rutiner/följksamhet av rutiner	Handlingsplan inkluderande stärkta rutiner, dialog om rutiner, utbildningsinsatser och insatser inom social arbetsmiljö.

35 Göteborgs Stadsteater AB

35.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA.

- Aktiva åtgärder som genomfördes under året var bland annat trivselaktivitet för hela företaget, lönekartläggning (inga osakliga löneskillnader identifierades), fortsatt arbete med bemötandekod/trivsel i alla projekt och på APT, tillgänglighetsanpassning av en scen och en salong, arbete med trygga processer kring scenklädsel och påmyggning, jämställd budgetfördelning av kompetensutvecklingsmedel, fortsatt dialog och arbete med fastighetsägare gällande tillgänglighet, ett normkritiskt förhållningssätt genom rekryteringsprocesser, även i nytt arbetstidsavtal som trädde i kraft i december 2025 tillämpar bolaget fortsatt generös arbetstidsförläggning med flex där det är möjligt för att underlätta att kombinera föräldraskap och arbete.

- I 2026 års plan för aktiva åtgärder ingår bland annat fortsatt arbete med tillgänglighetsanpassning och könsneutrala omklädningsrum och toaletter, stärkt chefsnärvaro vid tex repetitioner, bredda kompetensen gällande melaninrik hud och strukturerat hår för maskörer, kunskapsutvecklande process gällande mångfald för chefer/nyckelpersoner/medarbetare, utbildning inom HBTQI, lönekartläggning samt även med särskilt fokus på skådespelare med kortare kontrakt.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA

I den årliga uppföljningen som utfördes i samverkan/skyddskommitté hade parterna samsyn i att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar väl.

Bolaget har haft en markant ökning av arbetsskadeanmälningar under 2025, vilket fortsätter trenden med ökad rapportering av incidenter varje år. Vi ser det som en positivt utveckling där arbetsmiljöincidenter nu rapporteras i den utsträckning de inträffar, efter 2025 års fortsatta kampanj för att uppmuntra detta. Några tillbud inom tekniken (Stadsteatern) är sammankopplade och därför har arbetsgivare tillsammans med skyddsombud tagit fram en handlingsplan för att komma tillrätta med det.

För att ytterligare stärka samarbetet mellan arbetsgivare och skyddsorganisation/fack genomfördes en samverkansutbildning under hösten 2025. Utbildningen resulterade i ökad kunskap samt dialog och utveckling av samverkansprocesserna.

De största arbetsmiljöriskerna

Fysisk arbetsmiljö – undermåligt scengolv samt riskfyllda arbeten med maskiner bolaget ej har rådighet över på Stora Teatern. Undermålig ventilation/klimatanläggning på Stora Teatern, Backa Teater samt Stadsteatern. Åtgärd kan ej slutföras inom eget mandat och arbete pågår i berörda teaterhus tillsammans med fastighetsägare.

Upplevelse av för låg möjlighet till återhämtning efter arbetstoppar inom vissa verksamheter/avdelningar/funktioner.

Åtgärder på APT-nivå för berörda under våren 2026 - i handlingsplan för organisatorisk och social arbetsmiljörand.

Fysisk arbetsmiljörisk på en av bolagets scener.

Handlingsplan framtagen i skyddskommitté och bekräftad av arbetsmiljöverket som gjorde inspektion efter anmälan av allvarligt tillbud. Åtgärdas i olika etapper där de kortsiktiga åtgärderna är färdigställda och de långsiktiga är under åtgärd.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Som ett bolag med projektbaserad verksamhet där samarbeten sker över avdelningarna och med flera tillfälligt engagerade nyckelpersoner i varje projekt, är det viktigt att prioritera sammanhållning och den sociala arbetsmiljön för att säkerställa en positiv arbetsmiljö och goda resultat. Aktiviteter för att främja trivsel och kontinuerligt arbete med efterlevnad av vår bemötandekod är avgörande för att upprätthålla en sund arbetsmiljö. Planerad insats är en revidering av vår folder som beskriver bolagets bemötandekod samt fortsatt arbete med bemötandekod/trivsel i alla projekt och på APT under 2026.

En genomgång och forumbeskrivning av bolagets mötesforum har gjorts under hösten 2025 där fokus främst varit på lednings- samt bolagsövergripande forum. Det har även tillkommit ett mer kontinuerligt arbetssätt med bolagsövergripande mötesforum som ett sätt för bolagets ledning att nå ut med muntlig information till all personal samtidigt. Syftet är att öka kommunikationen och den organisatoriska tilliten.

Rullstolsplatser på Stora Teatern har tidigare utgjort en arbetsmiljörisk, som under 2025 åtgärdades vilket innebär en ny friskfaktor för medarbetarna.

Under 2025 genomförde bolagets chefer processen chefskopet där bolaget även kopplade på Göteborgs Stads kulturmätning som en parameter i arbetet. Processen färdigställdes med handlingsplan i början av 2026 för fortsatt arbete med åtgärder under året.

Övriga utbildningar har genomförts för att stärka och främja arbetsmiljön såsom utbildning inom psykologisk trygghet och kognitiv arbetsmiljö.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	1	Bristande kommunikation/rutiner/följsamhet av rutiner	Handlingsplan inkluderande stärkta rutiner, dialog om rutiner, utbildningsinsatser och insatser inom social arbetsmiljö.

36 Liseberg AB

36.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA

Liseberg har utbildat chefer och HR inom lönesättning och BAS, vilket stärkt kunskapsnivån för saklig och rättvis lönesättning.

Liseberg har inte identifierat några specifika hinder, däremot saknas vissa kunskaper om Aktiva åtgärder, vilket skulle kunna innebära risker.

Liseberg kommer fortsatt att stärka insatsen om att öka kunskaper om Aktiva åtgärder i organisationen och stärka det systematiska arbetet med uppföljning.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har följts upp vid samverkansträffarna och inga större avvikelser har identifierats.

Friskfaktorer som lyfts är bland annat att fysiska arbetsmiljörisker åtgärdas snabbt och att engagemanget för arbetsmiljöfrågor och rapportering i DIA ökar. Riskfaktorer som lyfts är att organisationen kan bli bättre på att dokumentera genomförda åtgärder och att hanteringstiden kan förbättras.

De största arbetsmiljöriskerna

De tre vanligaste händelserna i arbetsmiljön är:

Brännskador – Brännskador inträffar i Lisebergs kök. Det rör lindrigare form av brännskador som tex dropp från fritös, kontakt med ånga eller heta fat, tallrikar och matlagningskärl. Verksamheterna arbetar löpande med riskbedömning och förebyggande åtgärder.

Gästmötet – Kränkningar förekommer från Lisebergs gäster, vilket bidrar till otrygghet i arbetet. Även hotfullt bemötande och fysiskt våld kan förekomma. En digital grundutbildning erbjuds för alla anställda och fördjupad fysisk utbildning där risker har bedömts högre.

Falla/halka/snubbla (samma nivå) – Förekommer i hela verksamheten. Orsaker kan vara blöta trädäck, ishalka, hala golv i kök eller disk. Inga allvarliga händelser har skett under året. Förebyggande åtgärder är tex skyddsskor i kök och där hala golv förekommer, isbekämpning mm.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Inom ramen för medarbetarundersökningen kommer verksamheterna att identifiera sina friskfaktorer och åtgärder för att bevara och stärka dessa. Detta sker parallellt med arbeta med fokusområden (riskfaktorer) som behöver förbättras och dokumenteras i handlingsplan. Workshops och stödmaterial tas fram till cheferna

som stöd i detta arbete.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Vi har inte haft några sådana händelser.

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	0		

37 Got Event AB

37.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA.

Årlig uppföljning sker av bolagets Likabehandlingsplan 2024-2026.

Utvärderingen omfattar följande områden:

- Arbetsmiljö/arbetsförhållanden
- Löner och anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap
- Kränkande särbehandling

Fokusområde för 2025 har varit HBTQI.

Bolaget har deltagit i pridemånaden där det flaggades på arenorna och där arenorna belystes av regnbågens alla färger. Ett antal medarbetare deltog i prideparaden och varje arbetsplats har på APT haft samtal om allas lika värde. Under hösten deltog alla medarbetare i en föreläsning av Antidiskrimineringsbyrån Väst där fokus var diskriminering och inkludering.

Ovanstående aktiviteter har fallit väl ut.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA.

Enligt bolagets årshjul för arbetsmiljö, sker uppföljning av det systematiska arbetet årligen i januari månad. Genomgång av checklista för systematiskt arbetsmiljöarbete sker på enhetsnivå och sammanställs av HR på bolagsnivå. Chef och skyddsombud deltar i uppföljningen. HR-chef sammanfattar det systematiska arbetsmiljöarbetet i årsrapport. Sammanfattningsvis har uppföljningen fallit väl ut och arbetsgivare och skyddsombud är överens om att tillvägagångssätt och resultat av uppföljningen är tillfredsställande.

Åtgärder som har identifierats är behov av ökad kunskap inom Våld och hot. Här har bolaget sammanställt utbildningsmaterial som enligt årshjulet för arbetsmiljö ska hanteras på respektive APT under mars månad.

De största arbetsmiljöriskerna

Risk för otydliga roller och mandat för chefer och medarbetare.

Befattnings- och uppdragsbeskrivningar ska utvecklas och fortsätta förtydligas under 2026.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Satsning på förebyggande hälsoarbete ses som en stark friskfaktor. Som en del av bolagets hälsoarbete genomfördes under hösten en digital hälsoutmaning som pågick under 20 dagar. Fokus på utmaningen var den vardagliga individuella träningen och på hälsosam kost. 448 aktiviteter genomfördes av medarbetarna. Dessa fördelades på 378 promenader, 50 träningspass och 20 lagade måltider. Under utmaningen skedde två kostföreläsningar, två fysiska träningspass på Ullevi

samt sju digitala träningspass.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	2	1) Vid lossning av en slang låg det dinoflock- medel i slangens koppling som stänkte i ögat när medarbetaren skulle flytta på slangen. Ämnet klumpade sig i ögat och medarbetaren fick åka till akuten för spolning. 2) Medarbetaren tvättade bassängfilter, till det användas lut. Skyddsutrustning används i form av handskar, glasögon och förkläde, dock hade medarbetaren endast t-shirt på sig. När locket på dunken skruvades av fick hen lut på tummen som sedan hamnade på underarmen. Det ledde till frätskador på armen.	1) Skyddsutrustning fanns och ska användas vid de här arbetsuppgifterna. Information till hela arbetslaget om vikten att använda rätt skyddsutrustning vid hantering av farliga ämnen. 2) Nytt sätt att hantera lut vid filtertvätt. Idag används pump på mark istället för att bära upp dunken för tappning. Skyddskläder användes på ett korrekt sätt, inköp av nya längre handskar, alltid använda långärmat samt förkläde, ansikts-skydd, handskar samt att alltid tvätta av händerna efter hanteringen och innan man tar av sig handskarna.
Allvarligt tillbud utan personskada	0		

38 Göteborg & Co AB

38.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA

Uppföljning av genomförda åtgärder 2025

Under föregående år genomfördes föreläsningar om interkulturell kompetens och klimakteriet för samtliga medarbetare. Ny rutin för dialog om medarbetarenkät och OSA/Aktiva åtgärder implementerades. HR följde upp hur Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet efterlevts. Det kan konstateras att det är viktigt att snabbt komma igång och genomföra utredning.

Bolagets uppfattning är att kontinuerlig dialog om diskriminering, kränkande särbehandling, mänskliga rättigheter bidrar till ett öppet klimat och ett hållbart medarbetarengagemang. Resultat från medarbetarenkäten stöder denna uppfattning.

Uppföljning antal tjänsteresor män/kvinnor har genomförts. Parternas uppfattning är att det inte finns något som tyder på att kvinnor systematiskt diskrimineras. Dock finns skillnader i budget och uppdrag mellan affärsområden och enheter vilket påverkar vilken typ av tjänsteresor som genomförs, detta gäller både män och kvinnor.

Risker/Hinder

Bolaget har identifierat att de största riskerna/hindren är om medarbetare och chefer inte följer de processer, riktlinjer och rutiner som finns (inom ex rekrytering, kompetensutveckling, praktiktillsättning, lönesättning). Om Bolagets rutiner och processer inte följs kan det bero på att de inte är kända eller att de är för krångliga/omfattande för att kunna följas. En annan förklaring kan vara hög arbetsbelastning vilket gör att medarbetare och chefer inte "orkar" läsa på och följa rutiner.

Risker för att utsättas för hot finns framför allt för de som arbetar med sociala medier, under genomföranden av evenemang samt vid arbete i butik vilket beror på att där finns en direktkontakt med besökaren/medborgaren.

Öppet kontorslandskap kan vara svårt för medarbetare med hörselnedsättning. Det finns möjlighet till avskärmning vid skrivbord, tysta rum att tillgå samt möjlighet att köpa hörselkåpor.

En stor andel av Bolagets anställda är kvinnor och medelåldern för kvinnorna är 48 år. Kvinnorna har högre sjuktal än männen. Då det är relativt få årsarbeten inom Bolaget är det dock svårt att dra långtgående slutsatser om sjuktal, analys behöver göras på individnivå vilket görs i respektive rehabiliteringsärende (medarbetare och närmaste chef i samråd med HR och sjukvård/företagshälsövård).

Åtgärder 2026

Åtgärder för 2026 inkluderar att fortsätta påminna och utbilda i de rutiner som finns, både för medarbetare och chefer. Utbildning inom HBTQI för alla anställda samt utbildningsinsats för chefer hur möta medarbetare med NPF. Vidare ska bolaget se över hur sprida kunskap om bolaget och besöksnäringen för att på sikt

bredda urvalet vid rekrytering.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA

Generellt är uppfattningen hos parterna att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar väl. Det som identifierats är delvis brist gällande tillräckliga kunskaper om risker i arbetet vid genomförande av mindre evenemang, kunskap om rutiner om arbetsmiljö (särskilt för nyanställda och korttidsanställda) samt rutin vid risk- och konsekvensanalys (särskilt gällande uppföljning).

- Rutiner för "mindre evenemang" framtagen, dock ej prövat då vi inte haft något sådant mindre evenemang sedan rutinen togs fram.
- Under 2026 kommer det att vara ett särskilt fokus på genomgång arbetsmiljörutiner för värddar inom Vetenskapsfestivalen samt kompetenshöjning inom arbetsmiljö (arbetsmiljöingenjör från företagshälsovården) inför Göteborgskalasets genomförande.
- Införa stående punkt vid fackliga avstämningsmöten kring uppföljning risk- och konsekvensanalys.

Uppföljning har skett i arbetsmiljökommittén där både arbetstagar- och arbetsgivarrepresentanter deltar.

De största arbetsmiljöriskerna

Utifrån de riskanalyser som gjorts av samtliga enheter/avdelningar kan parterna konstatera att de tre största riskerna är:

- Hot, våld, trakasserier i samband med genomförande av evenemang/besöksservice på stan. Detta kan leda både till fysiska skador och psykisk ohälsa.
- Hot, våld, trakasserier i butik (Turistbyrån) samt obehagliga telefonsamtal (ex. personer som ringer och är suicidala). Detta kan leda både till fysiska skador och psykisk ohälsa.
- Hög arbetsbelastning/kognitiv arbetsbelastning (övertidsarbete, ad-hoc, otydlighet - ser olika ut på olika enheter). Vid hög arbetsbelastning/kognitiv arbetsbelastning kan medarbetare bli stressade vilket kan leda till ohälsa och sjukskrivningar.

Åtgärder är att fortsätta göra riskbedömningar inför evenemang och löpande på avdelningar och kontinuerligt informera och utbilda utifrån gjorda riskbedömningar och rapporterade arbetsmiljöhändelser. Vidare att genomföra aktiviteter framtagna i samband med implementering av chefoskopet. Inom Kulturkalaset har gjorts en förstärkning med en tillsvidaretjänst istället för att ha olika ad-hoclösningar. Medarbetare inom besöksservice kommer att genomgå särskild utbildning med anledning av de risker som uppmärksammats.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Främjande faktor (friskfaktor)

Genomgående finns ett stort engagemang hos bolagets medarbetare och tillit till ledning och kollegor samt att medarbetare upplever sitt uppdrag som meningsfullt. Resultatet från årets medarbetarenkät visar detta genom högs svarsfrekvens samt att HME (hållbarhet medarbetarengagemang) ökar för femte året i rad. Bolaget har också höga värden inom bl. a. organisatorisk tillit och ledarskap. Detta bidrar till trivsel och låga sjuktal.

För att bibehålla engagemang, meningsfullhet och tillit behöver bolaget bibehålla och fortsätta utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet och strukturen för information och dialog som finns (APT, bolagsmöten, informationsfrukostar,

personaldag). Dessutom sker regelbundet chefsmöten och enhetschefsmöten med kunskapshöjande inslag, bl.a. inom arbetsmiljöfrågor.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	0		

39 Göteborgs Hamn AB

39.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA, Göteborgs Hamn AB har genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

Arbetet utgår från Göteborgs stads styrande dokument, diskrimineringslagen samt bolagets likabehandlingsstrategi och uppförandekod. Målsättningen är att vara en inkluderande arbetsplats där alla medarbetare ges likvärdiga förutsättningar och där diskriminering och kränkande särbehandling inte förekommer.

Genomförda åtgärder och resultat

Under 2025 har bolaget fortsatt det systematiska likabehandlingsarbetet genom bland annat årlig lönekartläggning, fördomsfri rekrytering samt uppföljning av arbetsmiljö via medarbetarundersökning och pulsmätningar. Resultaten har hanterats i dialog på APT och i chefsled.

Likabehandlingsfrågor har hållits levande genom SHIP-arbetet och återkommande kompetenshöjande insatser. Slutet av 2025 och början på 2026 har även Chefoskopet använts som ett verktyg för att stärka chefers organisatoriska förutsättningar, i syfte att främja ett hållbart, tydligt och inkluderande ledarskap. Sammantaget bedöms åtgärderna ha bidragit till ökad medvetenhet och ett fortsatt stabilt arbetsklimat. Under 2025 startade vi vårt arbete med IDG (Inre utveckling). Vi bedömer att denna satsning bidrar till:

- ökad självinsikt och reflektion kring egna normer, fördomar och beteenden
- stärkt psykologisk trygghet
- mer tillåtande samtalsklimat

Identifierade hinder och risker

En fortsatt risk som identifierats är sårbarhet kopplad till organisationsstruktur med små enheter. Vid oplanerad frånvaro kan hög arbetsbelastning uppstå, vilket riskerar att påverka arbetsmiljö och likabehandling. Riskerna har identifierats genom analys av undersökningar och dialog i verksamheten.

Planerade åtgärder kommande år

Under 2026 har vi påbörjat arbete med att uppdatera och revidera vår Uppförandekod samt planering kring hur denna ska förankras i organisationen. Under kommande år planeras fortsatt fokus på hållbar arbetsbelastning, chefstöd och förebyggande arbetsmiljöarbete. Likabehandlingsarbetet fortsätter att integreras i SHIP-arbetet, chefsutveckling och introduktion av nya medarbetare. Som en del i detta genomförs bland annat en föreläsning med Pride-tema i samband med bolagets sommarlunch under West Pride-veckan, i syfte att stärka kunskap och dialog kring inkludering och lika rättigheter.

Vi fortsätter vår satsning på IDG. Genom arbetet med detta stärker bolaget medarbetares och chefers förmåga till självreflektion, empati och medvetet agerande. Detta bidrar till inkluderande arbetsförhållanden och minskar risken för kränkande särbehandling och exkluderande normer.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja, Göteborgs Hamn AB har gjort den årliga uppföljningen inom målgrupperna egen och arbetsledd personal. Sammanställningen kommer att föredras för Arbetsmiljökommitteén där Skyddombudsrepresentater ingår.

Inga betydande nya avvikelser har identifierats i uppföljningen. Arbete pågår med översyn och utbyte av dokumenthanteringssystem. Det upplevs ibland vara svårt att hitta rutiner. Detta har också påverkat arbetsmiljöarbetet och dess styrning. Systematiken kring riskhantering i vardagen behöver stärkas.

Nya åtgärder har inte tagits beslut om än de åtgärder som ligger i verksamhetsplan och affärsplan. Målen för dessa överensstämmer med resultatet av uppföljningen.

Åtgärderna syftar till:

- Utbildning av chefer inom området arbetsmiljö och SAM
- Stöd till operativa Chefer med riskbedömningsarbete
- Personlig utveckling genom IDG med syfte att ytterligare stärka företagskulturen.
- Genomförande av Chefoskopet för chefer
- Genomföra en central undersökning om den digitala arbetsmiljön med stöd att avdelningsvis genomföra Digironden vid behov.

De största arbetsmiljöriskerna

- Chefernas arbetsbelastning kopplat till resurser och ambitionsnivå. Cheferna anser sig ibland ha svårt att hinna med sina uppgifter utifrån de krav som ställs. Cheferna ska leda, resurssätta och styra arbetet. Görs inte detta kan det innebära ytterligare stress och ohälsosam arbetsbelastning på personalen.

Behov av ökad tydlighet i roller och ansvar. I vissa delar av organisationen finns behov av att tydliggöra roller och ansvar, vilket kan påverka arbetsmiljöarbetets genomförande och uppföljning. Detta har vi bland annat sett i datainsamlingen vid arbetet med Chefoskopet. Bristande tydlighet kan leda till osäkerhet kring prioriteringar och åtgärder inom arbetsmiljön. Åtgärder planeras i form av förtydligade arbetssätt, ansvarsfördelning och ökad samverkan, vilket kan genomföras inom ramen för bolagets eget mandat.

- En del behov av öka kunskapen om SAM, interna arbetssätt och uppföljningsrutiner. Kan skapa stress och ohälsa men även skador till följd av brister i tillämpning.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Vi arbetar aktivt med flera friskfaktorer

- Tidiga insatser, genom ökad förståelse för och användning av avvikelshanteringssystemet. Vi har även rutiner så som omtankessamtal.
- Ledarskap tex genom coaching, utbildning och andra riktade insatser
- Delaktighet, Rättvisa, kompetensutveckling, kommunikation och systematik
- Prioritering av arbetsuppgifter så att fördelarna med att följa hela SAM-hjulet möjliggör ett förebyggande arbete. Där medarbetarna ingår tex vid riskbedömningar och planarbete i projekt för ökad delaktighet och kompetensutveckling. Detta har vi ett löpande fokus på att det ska ske systematiskt och rutinmässigt. Samtidigt sker en kompetensutveckling hos deltagarna. Vi har även ett frivilligt löpande arbete kring ” Inner development goals” som syftar till att skapa en öppen kommunikativ

kultur.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	2	1. Ett blindlock kopplades av misstag bort och föll ner på fartygsdäcket. 2. Extern hjulgrävare vält pga låg markbärighet	1. Anmälan till AV. 2. Översyn av arbetstillståndsrutiner och riskbedömning före arbete.

40 Gryaab AB

40.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA.

Den årliga uppföljningen av de aktiva åtgärderna för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter har genomförts.

Under 2025 genomförde Gryaab flera förvaltnings- och bolagsövergripande insatser utifrån de hinder och risker som tidigare hade identifierats:

Utbildning i Våld i nära relationer för chefer och medarbetare

Syftet var att stärka kunskap, tidig upptäckt och stöd i arbetslivet.

Resultat: Utbildningen har fått gott gensvar och ökat organisationens medvetenhet om en ofta osynlig diskrimineringsrisk kopplad till kön, trygghet och makt.

Utbildning i normkritisk och kompetensbaserad rekrytering för samtliga chefer

I samband med utbildningen uppdaterades även rekryteringsprocessen för att säkerställa mer likvärdiga bedömningar genom hela processen.

Resultat: Implementeringen har gett gott resultat och stärker objektivitet och likabehandling i rekryteringsarbetet.

Den senaste genomgången visar att ett kvarstående hinder är:

- Behov av uppdaterade och mer inkluderande lönekriterier. Analysen har gjorts utifrån tidigare års resultat, dialoger i organisationen och återkoppling i samverkansforum. Det nuvarande kriteriesystemet riskerar att inte fullt ut stödja en transparent, jämställd och likvärdig löneprocess.

Utifrån de hinder och risker som identifierats planeras följande bolagsövergripande insats under 2026:

1. Uppdatering och implementering av nya lönekriterier
Målet är att säkerställa att kriterierna är tydliga, mätbara och fria från omedvetna normer, samt att de ger stöd för likvärdig bedömning av kompetens och prestation.
Arbetet planeras att genomföras och aktiveras under 2026.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA.

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har genomförts. Sammanfattningsvis är resultatet av den följande:

•Skyddsombuden upplever att samverkan med arbetstagarna och kunskapen inom skyddsombudsgruppen är välfungerande och hög. Diskussion pågår om vilka utbildningar som skyddsombud ska få genom företaget.

•Säkerhetsveckan upplevdes positivt och önskemål om att detta hålls årligen.

•De utvecklingsområden som framkommer är att risker och bedömning av dessa behöver förbättras, en rutin för riskbedömning kommer tas fram.

•Arbetsmiljöpolicy och målen för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön är

inte kända inom företaget.

Uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har genomförts i samverkan i skyddskommittén. Skyddskommittén har haft samsyn kring de identifierade avvikelserna och de planerade förbättringsåtgärderna; det finns därmed inga alternativa bedömningar att redovisa.

De största arbetsmiljöriskerna

1. Omstrukturering i bolaget har skett vilket har gett tillfälliga och nya chefer vilket riskerar att leda till en otydlighet kring styrning, mandat och riktning i organisationen. Detta riskerar att påverka medarbetarnas trygghet, beslutsvägar och möjligheten att få tydlig prioritering i arbetet. Otydlighet i ledarskapet kan leda till stress, dubbla budskap och minskad tillit.

Planerade åtgärder är att genomföra en strukturerad och transparent rekryteringsprocess av nya chefer. Chefsintroduktion och utveckling av medarbetarskap och ledarskap genom olika kompetensutvecklingsinsatser.

2. Risker kopplat till den fysiska arbetsmiljön på anläggningen som särskilt lyfts är förekomst av svavelväte och halkrisker. Planerad åtgärder är en uppdaterad plan för vinterväghållning och gasvarnare som larmar för svavelväte.

3. Rutiner och regler för anläggningen är inte kända för entreprenörer och anställda.

Planerade åtgärder är att ta fram utbildning för leverantörer samt anställda som kommer att återfinnas i Grade och som en del av BAM.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Gryaab arbetar på bolagsnivå med flera främjande faktorer (friskfaktorer) med syfte att stärka hälsa, engagemang och en hållbar arbetsmiljö. Arbetet fokuserar både på att skapa tydlighet och trygghet efter större förändringar samt att utveckla strukturer som främjar delaktighet och rättvisa.

Arbete med handlingsplan för organisatorisk och social arbetsmiljö pågår. Planen fungerar som ett verktyg för både ledning och chefer och bidrar till friskfaktorer som tydlighet, delaktighet och förutsägbarhet i arbetet. Vidare sker utveckling för att skapa tydligare och inkluderande lönekriterier. Detta är en viktig friskfaktor, då rättvisa processer är starkt kopplade till engagemang och trivsel.

Planerade insatser framåt handlar om att implementera pågående insatser som avser bidra till långsiktig stabilitet och stärkta friskfaktorer såsom tydligt ledarskap, stöd i förändring och god organisatorisk struktur.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	18	Samtliga tillbuds tas på allvar för att säkerställa en	Samtliga tillbud under 2025 är uppföljda och har klarmärkats.

		säker framdrift och en god arbetsmiljö.	
--	--	--	--

41 Renova AB

41.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

Ja.

Vi har följt vår likabehandlingsplan för 2023-2025 med aktiva åtgärder inom respektive diskrimineringsgrund och utifrån diskrimineringslagstiftningens definierade områden. I planen har vi, utöver det, valt att särskilt fokusera på en diskrimineringsgrund årligen. Fokus 2025 var funktionsnedsättning inklusive neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och psykisk ohälsa.

Den här gången valde vi att göra fokusåret tvåårigt eftersom det var så omfattanden, vilket innebär att delar av fokusområdet fortsätter in i nästa likabehandlingsplan för åren 2026-2028 och då med särskild tyngdpunkt på övriga funktionsnedsättningar.

Oavsett diskrimineringsgrund handlar arbetet om att förstå vad det innebär att inte höra till normen. Syftet är att öka kunskapen, hos våra chefer och medarbetare, samt identifiera och ta bort risker för diskriminering.

Under året har vi genomfört en lång rad föreläsningar inom området NPF och psykisk ohälsa i samarbete med Hjärnkoll. Vi har haft obligatoriska föreläsningar för chefer och gruppleddare samt ett flertal föreläsningar för samtliga medarbetare. Vi har tagit fram ett APT-material som används i alla grupper med koppling till NPF och psykisk ohälsa.

Även inom området NPF har vi fått bekräftat behovet av ett tydligt språk i vår kommunikation vilket förstärker vår satsning på språkutveckling. Den är lika viktig för medarbetare med språkstörning och dyslexi för att nå en säker arbetsmiljö och inkludering som det är för medarbetare med svenska som andraspråk.

Renova ska vara en arbetsplats för alla och vi har därför arbetat med vår kultur. Det är ett arbete som tar tid men vi vet att medarbetare som jobbat länge på Renova uppges att de upplever en väldigt stor skillnad i jargong och bemötande.

Utifrån arbetet med aktiva åtgärder planerar vi att göra en kartläggning av tillgängligheten på våra olika arbetsplatser samt göra en översyn för medarbetare med hörselnedsättning i hela verksamheten. Vidare ska vi se över rutiner vid rekrytering så att vi möjliggör för människor med funktionsnedsättning, att med anpassning, arbeta på Renova.

Chef följer upp medarbetare som är 55 + med avseende på såväl förutsättningar för arbetet men också utvecklingsmöjligheter.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja

Identifierade avvikelser/Förbättringsbehov

- Uppdatering av dokument - *hänvisningar till nya AFS beteckningar* (åtgärdad)
- Egenkontroll för stegar och arbetsplattformar saknas (rutin införd)
- Lagefterlevnadskontroll saknas för två verksamhetsområden – (rutin finns)

och kontroll pågår)

Uppföljningen har skett i samverkan

De största arbetsmiljöriskerna

- Falla, Snubbla
- Stick- och skärskador
- Egenhanterat föremål (verktyg)

Vi följer upp de olika ärendena i TRIA.

Arbetsmiljökommittén bjuder löpande in representanter från verksamheten som kommer och presenterar sina åtgärder för att minska riskerna när det gäller dessa tre största olycksrisker. Vi ser att mängden olyckor minskar inom de verksamheter som lägger fokus på arbetet.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Vi vet att Renovas medarbetare upplever hög trivsel och det är en friskfaktor vi främjar och vill bibehålla. En viktig grund i det är att stärka arbetet med psykologisk trygghet. Hög psykologisk trygghet leder till hälsosammare arbetsplats samt till att medarbetare i högre grad känner sig trygga med att bidra i utvecklingsarbete och innovation.

Genom införande av Delaktigt förbättringsarbete (DFA, Renovas leaninförande) samt utbildning av samtliga chefer i DFA-ledarskap och Klart ledarskap har vi skapat grunden för satsningen som vi fortsatt mäter samt följer upp på ledarforum. Vi kallar det basen i DFA-systemet.

Vi arbetar också med SKR:s modell riskorienterat arbetssätt för att komma tillrätta med sjuktalen på gruppnivå genom att identifiera friskfaktorer för gruppen. Det arbetet genomförs i grupper med högre korttidssjukfrånvaro.

Andra främjande insatser är arbete med tidiga insatser, rättvis och transparent organisation, delaktighet och inflytande, kommunikation och återkoppling, kompetensutveckling, förändringsledning samt utveckling av SAM i vardagen. Detta är insatser som pågår löpande och handlar lika mycket om förhållningssätt som särskilda insatser.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0	-	-
Allvarlig arbetsolycka	14	Exempel - glassplitter i ögat - kontakt med farligt ämne -påkörning av bilist / besökare -halkolyckor - träffad av fallande föremål	2 st är under utredning 12 st är utredda och har fått åtgärder som t.ex. att; -följa arbetsrutin och krav på skyddsutrustning. -brister i utrustning, har åtgärdats. -rutin skapad för att riskbedöma hämt-

			och tömningsställen innan arbetet får påbörjas. Flera olyckor beror på förhållanden på kundstället.
Allvarligt tillbud utan personskada	29	Exempel: - explosion av trycksatt kärl - mordhot -förlängt avfall (radioaktivt, sprängmedel) - påkörning - utrustning som felat eller rasat ner (t.ex. kran, container) -vält fordon (bil, truck) - brand i batteri - längre stress och belastning	Svårt att redogöra för så många med olika åtgärder. Gemensamt för alla är att de har utretts och fått en åtgärd.

42 GREFAB

42.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA

Bolaget kontrollerar och följer upp

Uppdrag är delegerat tillsammans med befogenheter

Rutiner uppdateras 31 mars varje år

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA

All personal deltar vid uppföljningen

De största arbetsmiljöriskerna

Ensamarbete

Skada i samband med båthantering

stress

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Välkända rutiner framtagna och uppföljda i samverkan skapar säkra lugna arbetsvillkor

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

1. Inget dödsfall på grund av arbetsolycka
2. ingen allvarlig arbetsolycka
3. inget allvarligt tillbud

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	1	sprint borttagen	förstärkt rutinen kring daglig tillsyn

43 Göteborgs Spårvägar AB

43.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

Ja vi har genomfört den årliga uppföljningen för aktiva åtgärder på en övergripande nivå.

Under föregående år **genomförde bolaget flera åtgärder** i syfte att stärka lika rättigheter och möjligheter samt förebygga diskriminering:

Vi jobbade med kompetenshöjande insatser såsom ett APT material om tonalitet och bemötande med syfte att öka medvetenhet om den arbetsplatskulturen vi vill ha.

Vi använde oss av kompetensbaserad rekrytering för att ha fokus på kompetens och därmed minska risken för diskriminering.

Årlig lönekartläggning genomfördes och inga osakliga löneskillnader identifierades.

Bolaget ökade fokus på inrapportering av tillbud, olycksfall och fall av kränkande särbehandling. Vi har ännu inte uppnått önskvärda resultat då vi ser i medarbetarenkäten att fler medarbetare svarar att de, det senaste året, blivit utsatta för någon form av kränkande behandling än vi ser i antal inrapporterade fall i IA.

Planering kommande år

Bolaget planerar för följande åtgärder året som följer.

Tillsammans med huvudskyddsombuden göra en översyn och uppdatering av vår plan för aktiva åtgärder för att motverka diskriminering

Vid årsskiftet 2026 infördes skyddskommittéer (i stället för HMS kommittéer) för att sätta ett fokus på arbetsmiljöfrågor som är viktiga för respektive avdelning och bolagsnivå att fokusera på. Detta kommer att fortgå och utvärderas i september.

Fortsatt utveckling av kompetensbaserad och inkluderande rekrytering

Fördjupade insatser inom inkludering, bemötande/jargong och kränkande behandling/diskriminering för en mer öppen och trygg arbetsmiljö samt översyn och uppdatering av rutiner och styrande dokument inom OSA området.

Fortsatt analys och uppföljning av diskriminering och frågorna om kränkande behandling i pulsmätning (vår) och medarbetarenkät (höst) som ett underlag för att identifiera nuläge och risker och utifrån det jobba vidare med arbetsplatskulturen.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja, den årliga uppföljningen har delvis genomförts med hjälp av en checklista. Det har dock identifierats en brist i att Göteborgs Spårvägars checklista varit för generell och omfattat fler områden än det systematiska arbetsmiljöarbetet, såsom avfall och miljö.

För att åtgärda detta kommer en ny checklista, baserad på Prevents checklista för årlig uppföljning, att införas från och med 2026. Som en del i att förbättra arbetet ytterligare kommer ett särskilt avsnitt om detta att inkluderas i Göteborgs

Spårvägars interna arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud.

Framöver kommer även identifierade avvikelser att tas upp i skyddskommittén.

De största arbetsmiljöriskerna

- **Olycksfall med frånvaro**

Göteborgs Spårvägar har problem med fallolyckor som leder till sjukfrånvaro. För att hantera detta planeras åtgärder i form av informationsinsatser på APT samt en genomlysning i skyddskommittén för att identifiera var fallolyckorna inträffar och vad de beror på.

Syftet är att skapa ett bättre underlag för riktade förebyggande åtgärder.

- **Kränkningar/diskrimineringar**

Medarbetarenkäten visar att 18 % av medarbetarna inom Göteborgs Spårvägar uppger att de under det senaste året har upplevt kränkning eller diskriminering.

För att hantera detta kommer arbete att bedrivas på flera sätt inom bolaget. Åtgärderna omfattar bland annat framtagning av APT-material, fortsatt uppmuntran till rapportering i IA-systemet samt utredning av enskilda ärenden.

Syftet är att öka kunskapen om orsakerna och möjliggöra riktade insatser för att förebygga kränkningar och diskriminering.

- **Bristen på inrapporteringar i IA**

Bolaget undersöker kontinuerligt fysiska arbetsmiljörisker. Bolaget jobbar också för att öka rapporteringen av riskobservationer och tillbud för att kunna arbeta mer förebyggande och främjande med riktade åtgärder i arbetsmiljön.

Detta ska uppnås genom riktade insatser till både chefer och medarbetare, exempelvis genom utbildning, informationsmaterial och återkoppling kring vikten av rapportering.

Syftet är att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet och skapa bättre förutsättningar för att identifiera risker i ett tidigt skede.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Alla våra anställda erbjuds kostnadsfri vägledning i både arbetsrelaterade och privata frågor via Falcks personalstöd. Här kan de anonymt möta opartiska specialister som alla har tystnadsplikt gentemot arbetsgivaren. Vi har även en generös syn på besök hos företagshälsan om vi ser att det kan hjälpa medarbetaren att undvika ohälsa och frånvaro och/eller komma åter snabbare i arbete.

Inom hälsodelarna har vi förutom ett friskvårdsbidrag och tillgång till Benifex även kostnadsfria aktiviteter som främjar både hälsa och välbefinnande. Dessa är bland annat delaktighet i olika motionslopp vilket ger en stor samhörighet både för deltagare och de som vill delta som publik.

Viktväktarna på jobbet, massage på arbetsplatsen samt cirkelträning i grupp är andra aktiviteter som medarbetarna har tillgång till. Vi deltar även via Hitta ut - en friskvårdsaktivitet där du med hjälp av en karta letar efter checkpoints i stadsmiljö, parker, bostadsområden och skogar. Alla kan delta utifrån sina förutsättningar, på egen hand eller tillsammans med andra. Medarbetare på Göteborgs Spårvägar kan även hyra en cykel under en fastställd period genom ett månatligt nettolöneavdrag, detta främjar möjligheten till att på ett naturligt sätt ta del av motion i vardagen.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	6	Två ärenden är fallolyckor som föranlett sjukskrivning, ohälsa hos förare till följd av urspårning av spårvagn, ergonomiska problem med stol, hot och våld mot förare samt handskada i hjulsvarv.	Bl.a. gå igenom fallprevention på APT samt djupare utredning av fallolyckor i skyddskommitté samt säkerhetsgenomgångar och översyn av arbetsrutiner.
Allvarligt tillbud utan personskada	12	Stenkastning, strömförande arbetsområde, spårvagn kört in i bom, kortslutning, hot och våld, kontaktledning kunde träffat medarbetare, grön laser mot förare, ergonomiska problem.	Förarstöd, se över och säkerställa rutiner, polisanmälan, byte av stol i spårvagn.

44 Försäkrings AB Göta Lejon

44.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA.

Arbetet 2025 har diskuterats på APT under april 2026.

ÅTGÄRDER 2025

Arbetsförhållanden

Göta Lejon genomför regelbundna avstämningar med medarbetarna där arbetsmiljön diskuteras och problem kan tas upp. Göta Lejon tillämpar också flextid och alla medarbetare har möjlighet att arbeta hemifrån viss tid om det fungerar för verksamheten.

Rekrytering och befordran

Göta Lejon beaktar i alla rekryteringar mångfaldsperspektiven och vid likvärdiga kvalifikationer kommer personer av underrepresenterat kön att anställas. För tillfället råder jämn könsfördelning på bolaget.

Löner och andra anställningsvillkor

Lönekartläggning görs varje år för att upptäcka osakliga löneskillnader.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

Göta Lejon har viss kompetensutveckling gemensam för alla på bolaget. I övrigt anpassas och grundas den enbart på funktion och roll inom bolaget. Den följs upp varje kvartal.

Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

Göta Lejon har löpande kontakt med föräldralediga och uppmuntrar medverkan på bolagsdagar och andra personalaktiviteter. Möjligheten att arbeta hemifrån underlättar för bland annat föräldrar.

Bolaget bedömer att åtgärderna haft avsedd effekt.

Därutöver har ledningen diskuterat diskrimineringsfrågorna efter att resultaten för medarbetarenkäten 2025 kom i slutet av året. Flera medarbetare svarar att de känner sig osäkra på om det förekommer diskriminering på arbetsplatsen. Ledningens bedömning är att det inte förekommer diskriminering men att informationen om frågorna behöver förbättras.

RISKER/HINDER

Att medarbetarna är osäkra på om diskriminering skett. Det framkom vid senaste medarbetarundersökningen. Ingen svarade dock att det förekommit diskriminering, men ökad information och diskussion behövs.

ÅTGÄRDER 2026

Förutom att fortsätta inom varje område med samma åtgärder som 2025 så samordnas frågorna med SAM-arbetet.

Bolaget ska också:

- Ta upp diskrimineringsfrågorna tydligare på flera APT samt vid andra tillfällen. Tydligare information om vad man gör om man upplever sig diskriminerad.
- En utbildning för alla medarbetare.
- Under året kommer även puls-enkäter att göras för att följa upp frågorna.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA.

Ett tydligare årshjul ska tas fram senast innan nästa år.

Uppföljningen skedde tillsammans med skyddsombudet.

De största arbetsmiljöriskerna

- Stress och arbetsbelastning. Bolagets organisation, bemanning och arbetsfördelning har setts över och åtgärder pågår och ska följas upp under året.
- Brist på ledarskapscapacitet i bolagets förändringsarbete. Rekrytering av ny teamledare för kundteamet pågår.
- Fysisk arbetsmiljö. Små risker med luft, ljus och ljud.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Möjlighet att arbeta från annan plats än kontoret. Medarbetarna kan arbeta från annan plats, mest hemifrån, för att underlätta arbetsresor och främja samspelet mellan arbete och privatliv. Detta kommer bolaget att fortsätta stämna av vid samtal med medarbetarna.

Täta avstämningssamtal fångar upp eventuella problem.

Ledningen har också initierat ett förändringsarbete med ökat fokus på gemensamma mål för alla medarbetare samt ett närmare ledarskap. Ett arbete med att minska riskerna i verksamheten har också inletts. Förhoppningen är att arbetet ska bidra till tydligare arbetsuppgifter inom riskområdet samt ökad känsla av att bidra till bolagets övergripande mål.

Friskvårdstimme och -bidrag ger god hälsa.

Arbete med att förbättra kontorsmiljön. Till exempel ljudisolering, fler tvättar av heltäckningsmattor och flexibla skrivbord.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Inget under 2025.

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	0		

45 Göteborgs Stads Leasing AB

45.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA

Åtgärder:

Ökad delaktighet på APT

Ökad kännedom om rutinen för kränkande särbehandling.

Införandet av nytt rekryteringssystem för att säkra en saklig rekrytering, för att undvika risk för diskriminering.

Ökad kännedom, information och dialog om våld i nära relation, enligt stadens material.

Löpande: lönekartläggningar, IUP, främjar föräldraledighet.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA

Avvikelser:

- Policyn för arbetsmiljö, medarbetarskap, chefskap är **delvis** ej känd. Informera vid introduktion och genom årligt APT.
- **Delvis** kunskap om hur risker i arbetet kan leda till ohälsa och olyckor . Vi behöver fortsatt involvera och informera medarbetarna om risker.

26-01-20 - uppföljning i Bolagsråd/skyddskommitté i enighet i samverkan.

De största arbetsmiljöriskerna

Generellt sett har vi en bra arbetsmiljö inom GSL, och medarbetarna skattar sin arbetssituation god.

Arbetsbelastning och återhämtning är ett område som vi arbetat med och behöver fortsätta att göra, då vi är en växande organisation med hög utvecklingstakt och nya uppdrag. Åtgärder är anpassad bemanning, förtydliga uppdrag och roller, utveckla ett nära ledarskap och stärka ledare i förändringsledning.

Nuvarande arbetslokalen är undermålig och arbete pågår nu att planera den nya arbetslokalen utifrån riktlinjer, behov och möjligheter.

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Begriplighet: Förtydliga uppdrag, processer och roller, utveckla ett nära ledarskap och stärka ledare i förändringsledning.

Hanterbarhet, Projektportföljstyrning, anpassad bemanning

Meningsfullhet; Samhällsviktiga uppdrag. Utvecklas presentationen om bolaget och vårt uppdrag, stärka stoltheten och förståelsen.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

GSL har inga rapporterade incidenter enligt nedan under perioden;

- dödsfall på grund av arbetsolycka
- allvarlig arbetsolycka
- allvarligt tillbud utan personskada.

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	0		

46 GS Buss AB

46.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

Nej.

Två anställda har arbetat med avveckling fram till 15 mars 2026. Avveckling av bolaget via fusion planeras till sommaren 2026.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Nej.

Två anställda har arbetat med avveckling fram till 15 mars 2026. Avveckling av bolaget via fusion planeras till sommaren 2026.

De största arbetsmiljöriskerna

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Inga tillbud eller olyckor.

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	0		

47 Boplats Göteborg AB

47.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljning av aktiva åtgärder

JA - Vi har genomfört uppföljning av arbetet med aktiva åtgärder.

I den senaste undersökningen, bland annat via medarbetarundersökning och löpande dialog, har vi inte identifierat några större hinder.

Under resterande del av året planerar vi att fortsätta stärka arbetet genom informationsinsatser och dialog i verksamheten samt säkerställa att frågorna fortsatt är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA - Vi har genomfört den årliga uppföljningen av SAM. Följande avvikelser i systematiken har identifierats:

Skriftlig uppgiftsfördelning för chefer saknas. Uppföljning av åtgärder och deras effekt sker endast delvis. Samverkan i arbetsmiljöfrågor fungerar, men formellt skyddsombud saknas.

För att åtgärda detta kommer vi att ta fram och förankra en skriftlig uppgiftsfördelning samt genomföra en informationsinsats för chefer. Vi stärker även uppföljningen av arbetsmiljöåtgärder. Vi ser över behov av att utse ett formellt skyddsombud.

Åtgärderna genomförs under 2026

Uppföljningen har skett i samverkan med arbetsplatsombud. Ingen oenighet har framkommit.

De största arbetsmiljöriskerna

1. Hot och påfrestande situationer i kundmottagning

Medarbetare i kundnära funktioner kan utsättas för hotfulla eller pressade situationer, vilket kan påverka den psykosociala arbetsmiljön negativt.

Åtgärder: Rutiner och larmfunktioner finns på plats och följs upp löpande. Stöd ges vid behov, exempelvis via chef och företagshälsovård. Hanteras inom eget mandat och budget.

2. Försening i utveckling av nytt system

Förseningar i utvecklingen av nytt system, planerat till hösten 2026. Detta kan leda till ineffektivitet, och viss frustration i det dagliga arbetet

Åtgärder: Utvecklingsarbetet bedrivs internt och prioriteringar görs löpande för att säkerställa framdrift. Dialog sker mellan verksamhet och utveckling för att hantera behov och minska påverkan på arbetsmiljön. Hanteras inom eget mandat och budget.

3. Omställning från konsultberoende till inhouseorganisation

Boplats genomför under 2026 en omställning från konsultstöd till en mer självständig organisation. Under omställningen finns risk för ökad arbetsbelastning och sårbarhet kopplat till kompetensförsörjning.

Åtgärder: planerad introduktion och kunskapsöverföring. Löpande uppföljning av arbetsbelastning ska vara genomfört och klart under 2026

Främjande arbetsmiljöarbete med friskfaktorer

Bolaget genomför en kontinuerlig uppföljning av arbetsmiljön genom medarbetarundersökningar och temperaturmätningar.

En tydlig och transparent ledningsstruktur - skapar förtroende och delaktighet bland medarbetarna.

Ett nära ledarskap med löpande dialog mellan chef och medarbetare, vilket skapar förutsättningar för stöd, tydlighet och prioritering i arbetet.

Framåt fortsätter vi att utveckla uppföljningen av arbetsmiljön samt stärka chefernas förutsättningar i arbetsmiljöarbetet, bland annat genom tydligare struktur och stöd.

Fortsatt möjlighet till flexibilitet och distansarbete är uppskattat bland medarbetarna och bidrar till trivsel och minskad sjukfrånvaro.

Uppföljning av allvarliga arbetsplatsolyckor och dödsfall

Bolaget har inte haft några dödsfall, allvarliga arbetsolyckor eller allvarliga tillbud under året. Förebyggande arbete sker löpande inom ramen för SAM.

	Antal	Orsak (kort beskrivning)	Åtgärd (beskriv kortfattat genomförd eller planerad åtgärd)
Dödsfall på grund av arbetsolycka	0		
Allvarlig arbetsolycka	0		
Allvarligt tillbud utan personskada	0		