Göteborgs Stad

Tjänsteutlåtande
Utfärdat 2026-09-10
Ärendenummer SLK-2026-00150

Handläggare
Elisabeth Kylmänen
Telefon: 031-368 01 10
E-post: elisabeth.kylmanen@stadshuset.goteborg.se

Delårsrapport per augusti 2026 för kommunstyrelsen

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Delårsrapport per augusti 2026 för kommunstyrelsen, i enlighet med bilagan till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, godkänns.
2. Kommunfullmäktiges uppdrag givet i budget 2026 till kommunstyrelsen att se över resursfördelningsmodellen för äldreomsorgen och återkomma i budgetförutsättningar 2027–2029, i enlighet med beskrivningen i avsnitt 4.1.1.1, förklaras genomfört.
3. Kommunfullmäktiges uppdrag givet i budget 2026 till kommunstyrelsen att i samverkan med relevanta nämnder och bolagsstyrelser utveckla inrapporteringen i IT-systemet Embrace i syfte att ge bättre lägesbilder, i enlighet med beskrivningen i avsnitt 4.1.1.1, förklaras genomfört.
4. Kommunfullmäktiges uppdrag givet i budget 2026 till kommunstyrelsen att i samverkan med socialnämnd Sydväst, inom samma omfattning som idag, inkludera sociala boenden med patrullerande väktare inom LOV-3, i enlighet med beskrivningen i avsnitt 4.1.1.1, förklaras genomfört.
5. Kommunfullmäktiges uppdrag givet i budget 2026 till alla nämnder och styrelser att upplåta de förtidsröstningslokaler och vallokaler som efterfrågas av valnämnden för att säkerställa tillgång till vallokaler över hela Göteborg, i enlighet med beskrivningen i avsnitt 4.1.1.1, förklaras genomfört.
6. Kommunfullmäktiges uppdrag givet i budget 2026 till alla nämnder och styrelser att utifrån 2025 års analyser av inköp i Göteborgs Stads spendrapport och miljöspendrapport inarbeta förbättringar avseende kostnadsmedvetenhet, långsiktighet och hållbarhet med mål om att minska konsumtionen i ordinarie arbete och uppföljning, i enlighet med beskrivningen i avsnitt 4.1.1.1 förklaras genomfört.
7. Kommunfullmäktiges uppdrag 2025-01-30 § 12 punkt 2, till kommunstyrelsen att årligen genomföra en analys enligt stadsledningskontorets förslag på analysmodell och redovisa den inom ramen för ordinarie uppföljning, i enlighet med beskrivningen i avsnitt 4.1.2.1, förklaras genomfört.
8. Kommunfullmäktiges uppdrag 2026-02-26 § 57 punkt 3, till alla nämnder och bolag att utifrån sina verksamheter tydliggöra de insatser staden gör för att motverka rasism och säkerställa likvärdig service och bemötande, i enlighet med beskrivningen i avsnitt 4.1.2.1. förklaras genomfört.
9. Kommunfullmäktiges uppdrag 2026-06-11 § 230 punkt 19, till alla nämnder och bolag att se över sin periodisering av budget så att ett mer rättvisande resultat i förhållande till budget kan redovisas löpande under året, i enlighet med beskrivningen i avsnitt 4.1.2.1, förklaras genomfört.

10. Kommunstyrelsens uppdrag 2025-10-22 § 811 punkt 2, till stadsledningskontoret att utreda möjligheten till ekonomisk eller annan kompensation för de förseningar, kostnadsökningar eller andra skador som riskerar att uppstå i Göteborgs Stads projekt till följd av Trafikverkets hantering av projekt Västlänken, i enlighet med beskrivningen i avsnitt 4.1.3.1, förklaras fullgjort.
11. Kommunstyrelsens uppdrag 2026-01-28 § 75 punkt 1, till stadsledningskontoret att i samverkan med socialnämnd Centrum och nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning, ta fram ett förslag på hur Welcome House kan ges en samordnande roll i utförandet av stadens integrationsinsatser avseende nyanländas etablering, i enlighet med beskrivningen i avsnitt 4.1.3.1, förklaras fullgjort.

Sammanfattning

Stadsledningskontoret har upprättat ett förslag till delårsrapport per augusti 2026. Delårsrapporten är andra uppföljningen av verksamhet, kommunfullmäktiges budgetmål, personalfrågor och ekonomi för verksamhetsåret 2026 till kommunstyrelsen som nämnd enligt Göteborgs Stads uppföljningsprocess. Kommunstyrelsen får också väsentlig styrinformation utifrån det egna verksamhetsansvaret och slutrapportering av politiska uppdrag samt delrapportering av status i flera uppdrag.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Stadsledningskontoret redovisar ekonomisk uppföljning och analys i delårsrapporten. Se delårsrapportens avsnitt 2.1.1, 2.4 och 3.2.

Bedömning ur ekologisk och social dimension

Dimensionerna behandlas där det är relevant i delårsrapportens olika avsnitt.

Samverkan

Information om ärendet gavs i förvaltningens samverkansgrupp (FSG) den 9 september 2026.

Bilaga som ingår i beslutsunderlaget

Delårsrapport per augusti 2026 med bilagor.

Beskrivning av ärendet

Delårsrapport per augusti är andra uppföljningsrapporten 2026 enligt stadens uppföljningsstruktur till kommunstyrelsen som nämnd. Kommunstyrelsen ska godkänna delårsrapporten senast 2026-09-24 i enlighet med tidplanen för Göteborgs Stads budget- och uppföljningsprocess.

I rapporten redovisas verksamhetens utveckling, uppföljning av kommunfullmäktiges budgetmål, väsentliga personalförhållanden inklusive kompetensförsörjning samt ekonomisk uppföljning och helårsprognos. Vidare uppföljning av det särskilda beslutet att effektivisera genom minskad administration och digitalisering. Avsnitten 1–3 är avsedda för nämnders och styrelsers rapportering av styrinformation till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Rapporten innehåller urval av styrinformation till kommunstyrelsen som nämnd om den egna verksamheten samt slutrapportering och uppföljning av status i flera politiska uppdrag i avsnitt 4.

Stadsledningskontorets bedömning

Förvaltningen bedömer att delårsrapport per augusti 2026 följer kommunstyrelsens struktur och tidplan för uppföljning samt stadsledningskontorets anvisningar.

Aya Norvell	Eva Hessman
Chef Kontorsledning	Stadsdirektör

Göteborgs Stad

Delårsrapport augusti 2026

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

1 Sammanfattning 4

2 Väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen/kommunfullmäktige 4

2.1 Verksamhetens utveckling 4

2.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling 4

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling 5

2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål 5

2.2.1 Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet 6

2.2.2 Segregationen i Göteborg ska brytas 7

2.2.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen 7

2.2.4 Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist 8

2.2.5 Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald 8

2.2.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov 9

2.2.7 Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor 9

2.3 Väsentliga personalförhållanden 10

2.3.1 Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv (nämnder) 10

2.3.2 Analys av situationen inom personalområdet 11

2.3.3 Långsiktig kompetensförsörjning - Uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026 12

2.4 Ekonomisk uppföljning 13

2.4.1 Resultatredovisning i sammandrag - nämnder 13

2.4.2 Utfall till och med perioden 13

2.4.3 Prognos 14

2.4.4 Uppföljning av kommuncentrala poster som hanteras genom beslut av andra nämnder 15

3 Övrig uppföljning 15

3.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering 15

4 Styrinformation till nämnden 16

4.1 Grunduppdrag 16

4.1.1 Uppdrag från kommunfullmäktiges budget 20

4.1.2 Uppdrag från kommunfullmäktige utanför budget 23

4.1.3 Uppdrag från kommunstyrelsen 27

4.2 Styrning och ledning 28
4.2.1 Aktuella revisionsrapporter 28

Bilagor

Bilaga 1: Inventering av kompetensförsörjningsbehov 2026

Bilaga 2: Slututvärdering Göteborgs Stads plan for kompetensförsörjning

Bilaga 3: Rapportering till ECCAR 2025

1 Sammanfattning

Rapporten innehåller väsentlig styrinformation om verksamhetens utveckling av ekonomin och utveckling inom personalområdet.

Årets prognos är ett överskott om 6,5 miljoner kronor vilket i huvudsak beror på personalvakanser och förskjutningar i tidplaner som medför att verksamhetsmedel inte upparbetas enligt budget. Stadsledningskontorets personalvolym beräknas öka med 7,4 procent under året. Ökningen beror främst på de förstärkningar som gjordes hösten 2025 inom säkerhet och beredskap samt arbetsmiljö och arbetsrätt.

Uppföljningen visar att stadsledningskontoret har relativt goda förutsättningar att säkerställa kompetensförsörjningen både på kort och lång sikt. Kontoret arbetar systematiskt med arbetsmiljö, ledarskap, medarbetarskap och kompetensförsörjning och har fortsatt låg sjukfrånvaro och goda resultat i medarbetarundersökningar.

Rapporten innehåller även stadsledningskontorets uppföljning av kommunfullmäktiges budgetmål. En samlad bedömning av måluppfyllelsen för hela staden lämnas senare i höst, i Göteborgs Stads delårsrapport utifrån nämndernas och bolagens delårsrapportering per augusti.

Rapporten innehåller också uppföljning av hur stadsledningskontoret arbetar med effektivisering genom minskad administration och digitalisering. I avsnitt 4 styrinformation till nämnden redovisas urval av styrinformation till kommunstyrelsen som nämnd med pågående arbete och uppföljning av den egna verksamheten. Vidare slutrapportering och delrapportering av status i ett antal politiska uppdrag stadsledningskontoret arbetar med.

2 Väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen/kommunfullmäktige

2.1 Verksamhetens utveckling

2.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling

Volym-, intäkts- och kostnadsutveckling

Mått	Utfall perioden jämfört med samma period föregående år	Prognos helår jämfört med helår föregående år
Nettokostnadsutveckling stadsledningskontoret (nettokostnader mnkr samt procentuell förändring)	213,9 mnkr (+8,1%)	364,3 mnkr (+14,4%)
Årsarbetare stadsledningskontoret (antal samt procentuell förändring)	165,9 (+10,9%)	258,5 (+7,4%)
Nettokostnadsutveckling politisk verksamhet (nettokostnader mnkr samt procentuell förändring)	70,6 mnkr (+5,3%)	111,2 mnkr (+7,4%)
Årsarbetare politisk verksamhet (antal samt procentuell förändring)	49,8 (+3,4%)	76,6 (+2,11%)

Lönekostnader och årsarbetartal redovisas uppdelat på stadsledningskontorets tjänstepersoner och den politiska organisationen. Lönekostnader och årsarbetartal hos kommunstyrelsen i posterna Personal- och kompetensförsörjning och fackliga förtroendemän i den "fackliga modellen" elimineras i tabellen.

För stadsledningskontoret har nettokostnaden under perioden ökat med 16,0 mnkr (+8,1 procent) jämfört samma period föregående år. Ökningen beror huvudsakligen på årliga löneökningar och på ökad personalvolym jämfört med föregående år. Mer information om personalvolymen lämnas nedan. Kostnadsökningen beror också på ökade kostnader för uppdrag som samordning brottsförebyggande, LOV3, jämlikt Göteborg, arenaprojektet samt Krisberedskap och civilt försvar.

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

Under perioden har stadsledningskontorets personalvolym ökat med 16,3 årsarbetare, vilket motsvarar en ökning med 10,9 procent jämfört med föregående år. Ökningen förklaras av att kontoret under hösten 2025 förstärkts med nio tjänster inom säkerhet och beredskap samt tre tjänster inom arbetsmiljö och arbetsrätt. Dessa rekryteringar får helårseffekt på årsarbetartalen från och med 2026.

För den politiska verksamheten har nettokostnaden ökat med 3,6 mnkr (+5,3 procent) jämfört med samma period föregående år. Ökningen beror huvudsakligen på årliga löneökningar och ökad personalvolym.

Under perioden har personalvolymen inom den politiska verksamheten ökat med 1,6 årsarbetare, vilket motsvarar en ökning på 3,4 procent jämfört med föregående år.

Jämfört med utfall föregående år för stadsledningskontoret visar augustiprognosen en ökning av nettokostnaden med 46,0 mnkr (+14,4 procent) för helåret. Ökningen beror på årliga löneökningar, ökad personalvolym och på kostnader för nya uppdrag som judiskt kunskapscentrum, NIS2-direktivet och employer branding. Kostnadsökningen beror också på ökade kostnader för uppdrag som samordning brottsförebyggande, LOV3, jämlikt Göteborg, klimakteriesatsning, motverka hat och hot mot hbtqi-personer, arenaprojektet samt Krisberedskap och civilt försvar.

I samband med att det redaktionella ansvaret och budgeten (2,7 mnkr) för Vårt Göteborg har överförts till nämnden för demokrati och medborgarservice samtidigt som ansvaret och budgeten för employer branding (4,8 mnkr) har överförts från nämnden för Intraservice till kommunstyrelsen kommer kostnaderna för stadsledningskontoret att öka med 2,1 mnkr jämfört med föregående år.

Stadsledningskontorets personalvolym för helår 2026 beräknas öka med 7,4 procent vilket motsvarar 17,9 årsarbetare. I prognosen ingår utökningar av de ovan nämnda tjänsterna inom säkerhet och beredskap och arbetsmiljö/arbetsrätt.

Jämfört med utfall föregående år visar augustiprognosen för den politiska verksamheten en ökning av nettokostnaden med 7,6 mnkr (+7,4 procent) för helåret. Nettokostnaden beror huvudsakligen på årliga löneökningar, ökad personalvolym samt på att en större andel av budgeten för verksamhetsmedel prognostiseras tas i anspråk.

Den politiska verksamhetens personalvolym för helår 2026 beräknas öka med 2,11 procent, vilket motsvarar 1,6 årsarbetare.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Stadsledningskontoret redovisar inga väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling i förhållande till kommunstyrelsen som nämnds planering i innevarande rapport.

2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål

Stadsledningskontoret bedömer måluppfyllelsen för samtliga mål i Göteborgs Stads budget i

Göteborgs Stads delårsrapporter och årsredovisning. Bedömningen baseras på nämndernas och bolagsstyrelsernas uppföljning och görs inom ramen för den ordinarie uppföljningsprocessen.

Stadsledningskontorets eget arbete med målen följs upp i kommunstyrelsens delårsrapporter och årsrapporter. Uppföljningen omfattar arbetet inom grunduppdraget och utvecklingen av kontorets interna verksamhet.

Stadsledningskontoret bidrar till måluppfyllelsen på två huvudsakliga sätt:

1. Genom att driva, samordna och genomföra aktiviteter som omfattar hela staden.
2. Genom att följa stadens utveckling, ta fram styrinformation till kommunstyrelsen samt beakta målen vid beredning av uppdrag, utredningar och beslutsunderlag.

Flera mål har nära koppling till program och planer som kommunfullmäktige har beslutat om. Även pågående uppdrag bidrar till att nå målen i stadens budget. Stadsledningskontoret påverkar dessutom flera mål indirekt genom sitt grunduppdrag, exempelvis genom att belysa olika perspektiv i beslutsunderlag och styrinformation.

Vissa mål berör också stadsledningskontorets interna verksamhet, såsom kompetensförsörjning, klimatomställning samt en god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. Arbetet bedrivs inom ramen för gällande regelverk, styrande dokument och stadens gemensamma processer.

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

Inom Göteborgs Stads program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2025–2030 har kunskapshöjande insatser genomförts för berörda förvaltningar och bolag för att stärka samverkan kring programmets strategier och kunskapen om analytiska redskap för planering. Under våren utlystes även medel för insatser och aktiviteter som bidrar till programmets strategier. Planering pågår inför deluppföljningen 2027, med fokus på programmets implementering och arbetet med strategierna.

Kommunstyrelsens råd genomför löpande utvecklingsinsatser och dialoger med förvaltningar, bolag och andra aktörer samt årliga öppna samråd. Samverkan sker även med kunskapsbärande verksamheter som Regnbågshuset och Romano Center i Väst. Samverkan med rättighetsbärare och civilsamhälle blir en del av den centrala samordningen av riktlinjen för mänskliga rättigheter och likvärdig service.

Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2021–2026 är inne på sitt sista år. Funktionshinderombudsmannens arbete pågår enligt plan och den utvärdering som beslutades vid programmets införande har påbörjats.

Via bibliotek, goteborg.se, sociala medier och stadens verksamheter har information spridits om värmens hälsopåverkan och förebyggande åtgärder, med särskilt fokus på sårbara grupper som äldre. Insatsen stärker den sociala dimensionen i stadens klimatanpassning och genomfördes under en period med särskilt höga temperaturer, då behovet av förebyggande råd var stort.

Det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet utvecklas utifrån lagstiftning och stadens lägesbilder, med fokus på utsatta områden, våld i nära relationer, barn och unga i riskzon, hot och hat mot minoritetsgrupper samt välfärdsbrottslighet. Arbetet sker till stor del med polisen inom Trygg i Göteborg. Stadsledningskontoret har stärkt systematiken och tillsammans med förvaltningar och bolag utvecklat metoder för kartläggning av brott och otrygghet, vilket ska ge bättre stadsövergripande lägesbilder och underlag för effektiva förebyggande åtgärder.

Arbetet med 16 trygghetspunkter, fastighetsanpassningar och reservkraftanskaffning fortskrider. Aggregaten väntas levereras 2027. Arbetet med organisation och bemanning pågår men riskerar att bli någon försenat. I höst fortsätter utbildning, uppdatering av styrdokument och information till allmänheten. Kontoret bedömer att fler och flexiblare trygghetspunkter kan behövas. Arbetet ska beakta lagförslaget om kommuners och regioners grundläggande beredskap, som väntas

gälla den 1 januari 2027. Det kräver särskilda samlingsplatser för invånarna vid fredstida kriser och höjd beredskap. Arbetet ska ge underlag för hur trygghetspunkterna kan möta kraven, stärka stadens beredskap och vara tillgängliga utifrån invånarnas olika behov.

2.2.2 Segregationen i Göteborg ska brytas

Stadsledningskontoret arbetar med målet genom att driva, samordna och stödja stadens arbete. Arbetet utgår från att segregationen blir negativ när den orsakar ojämlik tillgång till resurser vilket påverkar människors livschanser och leder till negativa effekter på den sociala sammanhållningen. Stadsledningskontoret fokuserar på långsiktig strukturell förändring för att bryta segregationsdrivande mönster. Arbetet med att uppmuntra förvaltningar och bolag till nya åtgärder samt följa och stödja arbetet med identifierade fokusområden och verktyg har fortgått genom dialoger och kunskapshöjande aktiviteter.

Budgetuppdragen att understödja och bidra till Framtidenkoncernens strategi för utvecklingsområden 2020–2030 samt att föreslå förflyttning av kommunala huvudkontor och verksamheter till stadsområde Nordost, som stadsledningskontoret arbetat med under året syftar till att bidra till måluppfyllelse och stärkt fokus på Nordost. Stadsledningskontoret arbetar med uppdraget, som gavs i samband med den fördjupade uppföljningen av arbetet att bryta segregationen, att kartlägga diskriminering utifrån rasistiska föreställningar på bostadsmarknaden och dess konsekvenser som kommer att redovisas under hösten 2026.

Stadsledningskontoret har stöttat processen med budgetuppdraget till nämnden för demokrati och medborgarservice att genomföra ett medborgarråd som ska leda till lösningsförslag som bidrar till att bryta segregationen, samt i utredningen om strukturell hemlöshet som leds av exploateringsförvaltningen. Stadsledningskontoret deltar aktivt implementeringen av SAO-jobb i samverkan med grundskoleförvaltningen och förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning. SAO-jobb är studiemotiverande arbetsmarknadsorientering som prövas på två grundskolor i Nordost med start hösten 2026.

I början av året lanserade stadsledningskontoret en utbildning om att bryta segregationen som riktar sig till stadens förvaltningar och bolag. Kunskapsstärkning har även skett genom välbesökta månatliga digitala lunchseminarier. Inom Urban Futures har kunskapshöjande seminarier hållits på temat kommunala verktyg för överkomliga bostäder.

Stadsledningskontoret har under året medverkat i uppdraget från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor att förebygga och motverka antimuslimsk rasism. Levande historia stöttar fortsättningen på grundskoleförvaltningen genom att avsätta medel, bidra till ökad kunskap samt samverkan med berörd minoritetsgrupp.

Samverkan med akademin har fortsatt genom forskningsprojekten Jämbo och Segregationens språk samt stadens engagemang med Urban Futures. Samverkan på nationell nivå har skett under året i nätverk och forum samordnade av bland annat SKR och Boverket.

2.2.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen

Stadsledningskontoret arbetar för måluppfyllelse genom Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026 samt genom grunduppdraget, där frågorna följs upp och analyseras.

Utmaningar med att kompetensförsörja stadens verksamheter bedöms kvarstå och ser olika ut för olika yrkesgrupper. Göteborg har relativt goda förutsättningar utifrån demografi och attraktivitet, men personer med efterfrågad kompetens väntas bli svårare att rekrytera. Utvecklingen påverkas bland annat av demografiska förändringar, ekonomiska förutsättningar och en fortsatt matchningsproblematik på arbetsmarknaden.

Under 2026 genomförs en slututvärdering av planen för kompetensförsörjning. Den ska belysa planens genomförande och resultat samt behovet av fortsatt styrning och inriktning.

Utvärderingen redovisas till kommunstyrelsen under första kvartalet 2027.

I budget 2026 fick kommunstyrelsen i uppdrag att tillsammans med nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning ta fram förslag om intern yrkesväxling mellan verksamheter med olika personalbehov. Uppdraget delredovisades i juni. Analysen visar att de demografiska förändringarnas effekter delvis har förskjutits framåt och att större yrkesväxlingar mellan förvaltningar därför inte är aktuella i nuläget. Fokus ligger i stället på den kompetensväxling som redan pågår inom förvaltningarna. Stadsledningskontoret fortsätter tillsammans med förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning och berörda förvaltningar att utveckla strukturer och arbetssätt som kan stödja detta arbete och skapa beredskap för framtida yrkesväxling mellan förvaltningar när behovet uppstår.

En översyn och ett utvecklingsarbete av stadens chefsutbildningar har genomförts. Arbetet har resulterat i förslag som ger bättre förutsättningar för en mer systematisk och sammanhållen chefsutveckling, utifrån behov som identifieras i verksamheterna och genom chefs- och medarbetarenkäter samt Chefoskopet. Ett viktigt utvecklingsområde är att stärka chefernas roll som arbetsgivarföreträdare.

Av de 28 miljoner kronor som stadens förvaltningar har sökt och tilldelats, från Omställningsfonden för förebyggande och kvalitetshöjande insatser under perioden 2024–2026, har hittills 63 procent reserverats för insatser i förvaltningarna. Stadsledningskontoret stödjer förvaltningarna i processen och den uppföljning som har gjorts visar på att det finns en risk att återstående medel inte reserveras innan periodens slut.

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

Stadsledningskontoret arbetar för måluppfyllelse bland annat genom att leda och samordna arbetet med klimatanpassningsplanen, där stöd till de stadsutvecklande nämnderna är en del.

Fokus har under året varit på förvaltningars och bolags kartläggning av risker och sårbarheter samt vilka åtgärder som anses behövas inom den egna organisationen liksom gemensamt inom staden. Resultatet är de handlingsplaner som alla förvaltningar och bolag har tagit fram under våren. I arbetet lyfts grönstrukturen som avgörande i klimatanpassning av staden, särskilt gällande värme. De fördjupade analyser som pågår inom geografiska fokusområden visar att brister i grönstrukturen ökar riskerna markant för sårbara grupper i befolkningen vid värmebölja.

Stadsledningskontoret arbetar med att stärka kopplingarna mellan klimatanpassningsarbetet och strategin för en grön och robust stad inom miljö- och klimatprogrammet.

Inom storstadssamarbetet har stadsledningskontoret tillsammans med Sveriges Kommuner och Regioner bjudit in till dialog med utpekade myndigheter i uppdraget om nationella riktlinjer för val av klimatscenarie.

Stadsledningskontoret följer arbete med uppstart av genomförandefas för högvattenskyddet.

Staden har tillsammans med Göteborgsregionens kommunalförbund fått beviljat finansiering för att starta ett mellan-kommunalt samarbete kring klimatanpassning av Säveån utifrån ett avrinningsområdesperspektiv.

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

I juni beslutade kommunfullmäktige om en modell för klimatbudget. Förslaget togs fram i samverkan mellan stadsledningskontoret och miljöförvaltningen. Ett antal nämnder och styrelser med stor möjlighet att påverka klimatutsläppen ska ta fram klimatbudgetar till 2028 som en del av sina årliga budgetar med stöd av ett centralt klimatbokslut.

Hösten 2026 kommer stadsledningskontorets och miljöförvaltningens fokus vara på metodutveckling, dialog med berörda förvaltningar och bolag samt framtagande av underlag.

Stadsledningskontoret samverkar med miljöförvaltningen för att stärka ledarskapsförmågor inom klimat och hållbarhet. Med start i augusti 2026 genomför förvaltningarna under hösten Mötesplats Leda hållbar omställning. Det är en pilotsatsning för chefer med fokus på dialog och lärande.

Under våren 2026 har kontoret tillsammans med stadsbyggnadsförvaltningen, miljöförvaltningen, visuell kommunikation (Intraservice) och föreläsare från akademin gjort en digital utbildning som syftar till öka ledares förmågor och medvetenhet i att driva och öka takten i arbetet med klimatutmaningar. Utbildningen färdigställs och görs tillgänglig för Göteborgs Stads chefer under hösten.

Med syfte att stärka genomförandet av styrningen inom civil beredskap, klimatanpassning och miljö- och klimatomställning har stadsledningskontoret och miljöförvaltningen genomfört gemensamma workshops. Förvaltningarna har identifierat möjliga synergier och krockar i styrningen av program/plan. Det har resulterat i att förvaltningarnas fokus framåt kommer att vara att hålla samman kommunikationen och budskapen kring styrningen.

2.2.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov

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

Kommunfullmäktige antog Göteborgs Stads riktlinje för mänskliga rättigheter och likvärdig service den 28 maj 2026 (§ 183). Syftet med riktlinjen är att tydliggöra hur ansvaret för utförandet av stadens service, i enlighet med konventioner och lagstiftning som rör mänskliga rättigheter, ska omsättas i praktiken för att säkerställa en likvärdig service och motverka diskriminering. I och med beslut om Göteborgs Stads riktlinje för arbetet med mänskliga rättigheter och likvärdig service har stadsledningskontoret inlett arbetet att bistå förvaltningar och bolag i implementeringen och efterlevnaden av riktlinjen. Stadsledningskontoret tar nu fram en vägledning som konkretiserar hur riktlinjens bestämmelser kan omsättas i praktiken samt förbereder implementeringsträffar i inledningen av hösten 2026 för förvaltningar och bolag.

I syfte att ge kommunstyrelse och kommunfullmäktige underlag för styrning så att resurser till välfärden anpassas och fördelas utifrån förändrade behov, följs den demografiska utvecklingen kontinuerligt. Ett exempel är förslaget till ny resursfördelningsmodell för socialnämnderna som kommunfullmäktige fattade beslut om i samband med budgeten den 6 november 2025. Varje delmodell i resursfördelningsmodellen uppdateras årligen för att möta förändrade behov i staden.

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

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

Stadsledningskontoret arbetar för måluppfyllelse genom grunduppdraget, där arbetsmiljö- och villkorsfrågor löpande följs upp och analyseras, samt genom Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026.

Inom ramen för kommunstyrelsens budgetuppdrag från kommunfullmäktige 2025, om att i samverkan med samtliga nämnder och bolagsstyrelser utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet där metoder ska tas fram och spridas för att förebygga sjukskrivningar, har dialoger genomförts med förvaltningar, bolag och fackliga företrädare för att identifiera utvecklingsbehov och förebyggande metoder. Budgetuppdraget återrapporteras i oktober.

Arbetssättet för att analysera resultaten från medarbetarundersökningen tillsammans med personalstatistiken har vidareutvecklats. Ett arbete pågår med att ta fram ett förslag till årshjul för gemensam analys och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förslaget ska stärka systematiken och knyta arbetsmiljöuppföljningen närmare stadens ordinarie budgetuppföljning och verksamhetsutveckling.

Inom aktiviteten Friska och hälsosamma arbetsplatser utifrån krav och resurser, i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026, har ett arbetssätt utvecklats för att tydligare koppla samman verksamhetsplaneringen med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetssättet prövades under 2023–2025, huvudsakligen i två förvaltningar. Erfarenheterna används nu för att ta fram ett stödmaterial som ska hjälpa förvaltningar och bolag att hantera balans mellan krav och resurser. Materialet beräknas vara klart under fjärde kvartalet 2026.

Utbildning och grupphandledning i metoden Faktaundersökning har fortsatt för att stärka stadens hantering av kränkande särbehandling och trakasserier. Under våren har även en ny utbildning för HR tagits fram som förenar arbetsmiljö- och arbetsrättsliga perspektiv vid sådana utredningar.

Förberedelser pågår för stadens utbildnings- och informationsinsats för att höja kunskaperna kring klimakteriet. En filmad föreläsning för medarbetare och workshoppar för chefer och HR-funktioner lanseras under hösten.

Råd och stöd för suicidprevention har tagits fram för lansering under hösten.

Efter löneöversynen 2026 visar den förvaltningsövergripande lönekartläggningen att de flesta yrkesgrupper ligger i nivå med eller över det lönepolitiska ställningstagandet. De grupper som ännu inte når nivåerna är främst kvinnodominerade yrkesgrupper inom vård och omsorg samt i viss mån utbildningsområdet. I koncernrapporten för delår augusti kommer en fördjupad redovisning att lämnas kring löneöversynen. Löneöversynsutfallet för stadens bolag kommer att redovisas i årsrapporten.

2.3 Väsentliga personalförhållanden

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

	Aktuell period (ack sedan årets början)	Motsvarande period föregående år	Prognos 2026	Utfall 2025
Årsarbetare	SLK 165,9 Politiken 49,8	SLK 149,6 Politiken 48,2	SLK 258,5 Politiken 76,6	SLK 240,6 Politiken 75
Total sjukfrånvaro (%)	2,4%	3,8%	2,7%	4,0%
Antal förvaltningsexterna avgångar, tillsvidareanställda	6	13		
Antal förvaltningsexterna rekryteringar, tillsvidareanställda	13	9		
Förvaltningsextern personalomsättning (%)			7,5%	8,4%

Årsarbetartal som uppstår hos kommunstyrelsen i posterna Personal- och kompetensförsörjning, fackliga förtroendemän i den "fackliga modellen" samt den politiska organisationen exkluderas. Sjukfrånvaro, rekryteringar och avgångar utgår från förvaltningens bas-verksamhet och är ackumulerat juli då dessa siffror släpar en månad i rapporteringen.

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

Under perioden har kontorets personalvolym ökat med 16,3 årsarbetare, en ökning på 10,9 procent jämfört med föregående år. Ökningen förklaras av att kontoret under hösten 2025 förstärkts med nio tjänster inom säkerhet och beredskap (vissa tillträdde vinter 2026) samt tre tjänster inom arbetsmiljö och arbetsrätt. Dessa rekryteringar får helårseffekt på årsarbetartalen från och med 2026.

Personalvolym för helår 2026 beräknas öka med 7,4 procent vilket motsvarar 17,9 årsarbetare. I prognosen ingår utökningar av de ovan nämnda tjänsterna inom säkerhet och beredskap och arbetsmiljö/arbetsrätt.

Sjukfrånvaron har minskat från 3,8 till 2,4 procent. Korta frånvaron är i stort sett oförändrad medan långa sjukfrånvaron har minskat från 3,0 till 1,7 procent. Kontoret är en mindre förvaltning där enstaka sjukfall påverkar statistiken i hög grad. Genomsnittet för staden är 7,4 procent och för yrkesgruppen handläggare 3,5 procent.

De avgångsorsaker som har minskat jämfört med föregående period är ålderspension (-3) och avgång till annan förvaltning (-4).

2.3.2 Analys av situationen inom personalområdet

Stadsledningskontorets samlade bedömning är att förutsättningarna inom personalområdet är goda för att klara grunduppdraget. Kontoret bedöms ha en relativ god förmåga att säkerställa kompetensförsörjningen, både på kort och lång sikt, genom ett systematiskt arbete med arbetsmiljö, ledarskap, medarbetarskap och kompetensförsörjning.

Organisationens utveckling och arbetsförhållandena följs kontinuerligt upp i förvaltningens samverkansgrupp (FSG). Den nya lokala samverkansöverenskommelsen, som trädde i kraft den 1 januari 2026, har utvecklat den förvaltningsövergripande dialogen med de fackliga organisationerna. Som en del i det nya arbetssättet deltar områdes- och avdelningschefer i FSG och presenterar sina verksamhetsplaner, arbetsmiljömål och planerade åtgärder. Det har skapat en ökad gemensam förståelse för verksamheternas förutsättningar och stärkt dialogen mellan arbetsgivare och fackliga organisationer.

Sjukfrånvaron som är fortsatt låg (2,4 procent) följs löpande upp. Eventuella avvikelser analyseras och hanteras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetet med Chefoskopet har fortsatt utifrån den handlingsplan som togs fram efter kartläggningen av chefers organisatoriska förutsättningar 2025. Resultaten visar att cheferna i stort har goda organisatoriska förutsättningar, något som också bekräftas av tidigare mätningar av chefers arbetsmiljö. Utvecklingsinsatser genomförs för att stärka chefsrollen och skapa bättre förutsättningar för prioritering, arbetsbelastning och återhämtning. Effekterna följs upp i medarbetar- och chefsundersöknigar.

Arbetet med att utveckla organisationskulturen fortsätter, där ett aktivt medarbetarskap och ett hållbart ledarskap är viktiga förutsättningar för en god organisatorisk och social arbetsmiljö.

Resultaten från medarbetarundersökningen 2025 är fortsatt höga och överstiger stadens genomsnitt inom bland annat Hållbart medarbetarengagemang (index 84) och indikatorn Vår arbetsplats (index 82). Undersökningen visar samtidigt en positiv utveckling jämfört med 2024, även om utvecklingsområden kvarstår inom arbetsbelastning, återhämtning och organisatorisk tillit. Dessa områden omhändertas genom förvaltningens arbetsmiljömål och i verksamhetsplanerna.

Arbetet med friskfaktorer är en integrerad del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Faktorer såsom tydligt ledarskap, ansvarstagande medarbetarskap, delaktighet, god samverkan, meningsfulla arbetsuppgifter och möjlighet till kompetensutveckling bidrar till ett högt medarbetarengagemang och en hållbar arbetsmiljö.

Den låga sjukfrånvaron, de positiva resultaten i medarbetarundersökningen och det fortsatt stora intresset för att arbeta vid stadsledningskontoret stärker bedömningen att arbetet ger avsedd effekt.

Förvaltningen följer kontinuerligt upp sin kompetensförsörjningsplan utifrån Göteborgs Stads kompetensförsörjningsplan 2024–2026. Planerade rekryteringar har i huvudsak kunnat genomföras. Inom vissa specialistområden har rekryteringsprocesserna varit mer tidskrävande för att hitta kandidat som uppfyller kravprofilen, men den samlade bedömningen är att personalsituationen är stabil och att det inte finns några betydande avvikelser som påverkar förvaltningens förmåga att fullgöra sitt uppdrag.

2.3.3 Långsiktig kompetensförsörjning - Uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026

2.3.3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Kompetensutmaningen

Förvaltningen bedöms både på kort och lång sikt ha god förmåga att kompetensförsörja, men det är fortsatt svårt att rekrytera vissa specialistkompetenser. I en enkätuppföljning bland förvaltningens chefer uppger 67 procent att man inte upplevt några svårigheter att rekrytera. Andelen som upplevt det delvis svårt är 33 procent och andelen som upplevt stora svårigheter är 0 procent. Detta är en mer positiv bild än för ett år sedan.

De chefer som delvis upplevt det svårt att rekrytera anger att det handlar om specialistkompetens såsom erfarna utredare, ekonomer inom koncernredovisning och finans, jurister inom vissa rättsområden, planeringsledare med unik specialistkompetens inom till exempel informationssäkerhet, säkerhetsskydd och senior kompetens inom beredskapsområdet.

En faktor som ökat som angivet skäl till delvis svårighet att rekrytera är löneläge, föregående år var andelen 13 procent men har nu ökat till 21 procent.

Kompetensutmaningens påverkan

Majoriteten av cheferna anger att möjligheten att kompetensförsörja inte haft påverkan på förvaltningens uppdrag. I enstaka fall har rekryteringsprocessen varit mer tidskrävande på grund av att man behövt annonsera flera gånger och även anlitat externt upphandlad rekryteringsbyrå. I dessa fall har det under begränsad tid bidragit till högre belastning och viss påverkan på arbetsmiljön för befintliga medarbetare samt i viss mån påverkat leverans i uppdrag och ärenden.

Arbete för att lösa kompetensutmaningen

Stadsledningskontorets har en kompetensförsörjningsplan för perioden 2024–2026 med ett antal strategier och aktiviteter. Exempel är verksamhetsutveckling med hjälp av AI och annan digital teknik, utveckling av arbetssätten på förvaltningen, chefers organisatoriska förutsättningar utifrån chefoskopet, utveckla introduktion för nyanställda, systematiskt arbete kring praktik för studenter, systematiskt arbete kring lönesättning och lönebildning.

Insatser som pågått över tid handlar till stor del om styrning och ledning för att möjliggöra att förvaltningen nyttjar den samlade kompetensen för att fullfölja förvaltningens uppdrag. Det handlar om utökat samarbete mellan avdelningar för att dra nytta av varandras kompetenser, minska sårbarheten genom att flera medarbetare arbetar inom samma uppdrag och i vissa fall en utveckling mot bredare tjänster för att kunna röra sig brett över uppdragen.

Detta för att skapa flexibilitet, jämnare arbetsbelastning, höjd kvalitet i uppdragen samt bidra till kompetensutveckling av förvaltningens medarbetare.

Bilagor
Rapporten Inventering av kompetensförsörjningsbehov 2026 bifogas i sin helhet i bilaga 1 och rapporten Slututvärdering Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026 i bilaga 2.

2.4 Ekonomisk uppföljning

2.4.1 Resultatredovisning i sammandrag - nämnder

Belopp i mnkr	Period				Helår			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall fg år	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter	91,2	84,7	6,5	79,6	128,1	125,9	128,7	126,5
Kostnader	-380,4	-398,7	18,2	-347,5	-614,5	-613,4	-644,4	-556,9
Kommunbidrag	281,5	281,5	0,0	266,6	422,2	421,2	422,2	399,9
Kommun-interna bidrag	34,7	49,0	-14,3	33,2	70,6	69,2	93,6	52,3
Resultat	**27,0**	**16,6**	**10,4**	**31,9**	**6,5**	**3,0**	**0,0**	**21,8**

2.4.2 Utfall till och med perioden

Den ekonomiska ram på 422,2 mnkr i budget fördelas på delarna som utgör kommunstyrelsen, stadsledningskontorets verksamhet och den politiska verksamheten.

Ett målinriktat arbete har bedrivits för att förbättra periodiseringen av kommunstyrelsens budget. Genom att fördela budgeten utifrån när intäkter och kostnader förväntas uppstå, har de månatliga budgetavvikelserna minskat avsevärt.

Periodens resultat är ett överskott på 27,0 mnkr vilket motsvarar en positiv avvikelse mot periodens budget (16,6 mnkr) med 10,4 mnkr. Nedan redogörs för de huvudsakliga orsakerna till överskottet.

Kommunfullmäktige beslutade i den kompletterande budgeten i mars 2026 att tilldela kommunstyrelsen ett höjt kommunbidrag på 1,6 mnkr för uppdraget judiskt kunskapscentrum och i maj 2026 ett höjt kommunbidrag på 1,0 mnkr för samordningen av stadens arbetsmiljöarbete och rehabiliteringsarbete.

I samband med att det redaktionella ansvaret och budgeten (2,7 mnkr) för Vårt Göteborg har överförts till nämnden för demokrati och medborgarservice samtidigt som ansvaret och budgeten för employer branding (4,8 mnkr) har överförts från nämnden för Intraservice till kommunstyrelsen har kommunbidraget för kommunstyrelsen höjts med 2,1 mnkr.

Nettokostnadsutvecklingen för stadsledningskontoret och den politiska verksamheten jämfört med föregående år redogjordes för under avsnitt 2.1.1.

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

Stadsledningskontorets verksamhet

Resultatet uppgår till 22,9 mnkr med en positiv avvikelse gentemot budgeten (15,3 mnkr) med

7,6 mnkr. En väsentlig avvikelse mellan budgeten och prognosen är den sanktionsavgift från Länsstyrelsen på 5,0 mnkr som förvaltningen bokade upp under 2023. Under våren 2026 fastställdes avgiften och det blev 3,0 mnkr mindre än det som hade bokats upp vilket har haft en positiv effekt på resultatet för perioden.

Den positiva avvikelsen beror också på personalvakanser under perioden. Stadsledningskontoret gör noggranna behovsprövningar innan vakanta tjänster tillsatts. Vid varje rekrytering analyseras vilken kompetens som bäst svarar mot verksamhetens uppdrag. Det är viktigt att säkerställa rätt kompetens, även om det innebär att rekryteringarna tar längre tid. Detta leder till lägre kostnader för kontoret under den perioden. Avvikelsen beror också på förskjutningar i tidplaner för vissa uppdrag och att kostnader för vissa uppdrag inte har upparbetats lika mycket som budgeterat.

Politisk verksamhet

Resultatet uppgår till 4,0 mnkr med en positiv avvikelse gentemot budgeten (1,2 mnkr) med 2,8 mnkr. Den positiva avvikelsen förklaras i huvudsak av lägre personalkostnader än budgeterat hos politiska sekreterare samt att verksamhetsmedel inte har upparbetats lika mycket som budgeterat.

2.4.3 Prognos

Prognosen för kommunstyrelsen är ett överskott på 6,5 mnkr, vilket motsvarar en avvikelse mot budgeterat resultat med samma belopp. Nedan redogörs för de huvudsakliga orsakerna till denna positiva avvikelse.

Stadsledningskontorets verksamhet

Prognosen för stadsledningskontoret bedöms till ett överskott på 6,0 mnkr, vilket motsvarar en avvikelse mot budgeterat resultat med samma belopp.

En väsentlig avvikelse mellan budgeten och prognosen är den sanktionsavgift från Länsstyrelsen på 5,0 mnkr som förvaltningen bokade upp under 2023. Under våren 2026 fastställdes avgiften och det blev 3,0 mnkr mindre än det som hade bokats upp vilket kommer att ha en positiv effekt på resultatet för 2026.

Den positiva avvikelsen beror också på bedömda personalvakanser under perioden, på förskjutningar i tidplaner för vissa uppdrag och att kostnader för vissa uppdrag inte bedöms upparbetats lika mycket som budgeterat. Kontoret genomför behovsprövningar innan vakanta tjänster tillsätts. Alla rekryteringar föregås av analyser av vilken kompetens som krävs för att möta ett uppdrag som förändras i takt med omvärlden. Arbetssättet har fokus på att säkerställa rätt kompetens på lång sikt och bidrar därmed till en hållbar kompetensförsörjning, även när detta innebär längre rekryteringstider. Anställningsprövningen tillsammans med kommunstyrelsens presidium bidrar till välgrundade och kvalitetssäkrade beslut samt en hållbar kompetensförsörjning.

Delar av kostnader som kan avropas från kommuncentrala poster bedöms nu kunna rymmas inom tilldelad ram. Stadsledningskontoret gör bedömningen att under 2026 kan delar av kostnaderna för Arenauppdraget rymmas inom ram.

Politisk verksamhet

Prognosen för den politiska verksamheten bedöms till ett överskott på 0,5 mnkr, vilket motsvarar en avvikelse mot budget med samma belopp. Den positiva avvikelsen förklaras i huvudsak av lägre personalkostnader än budgeterad hos politiska sekreterare.

Personal- och kompetensförsörjning (finansieras av kommuncentrala poster)

Prognosen för intäkter och kostnader uppgår till 10,8 mnkr vilket är lägre än årets budget (14,0 mnkr). Eftersom kostnaderna finansieras av kommuncentrala poster påverkar posten inte

resultatet för kommunstyrelsen.

Fackliga förtroendemän (faktureras)

Prognosen för intäkter och kostnader uppgår till 78,4 mnkr vilket motsvarar årets budget (78,4 mnkr).

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

Kommuncentral post (Belopp i mnkr)	Utfall perioden	Prognos helår	Budgeterat belopp helår
Arenauppdraget*	4,8	4,8	14,0
CER-direktiven (beredskap)	0,0	0,0	3,5
Extern visselblåsarfunktion	0,2	0,7	0,7
Jämlikt Göteborg	1,3	3,0	3,0
Krisberedskap och civilt försvar, förmågehöjande åtgärder**	0,4	12,0	12,0
LOV3-områden	23,3	34,9	34,9
NIS2 (cybersäkerhet)	0,0	5,0	11,5
Personal- och kompetensförsörjning	4,8	10,8	14,0

**Delar av kostnaden för Arenauppdraget bedöms kunna rymmas inom ram. Dessa delar ingår därför inte i uppföljningen av de kommuncentrala posterna.*
***7,0 mnkr avser lokalknutna kostnader till stadsfastigheter.*

3 Övrig uppföljning

3.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Stadsledningskontorets arbete påverkar stadens verksamheter. Minskad administration är ett perspektiv som kontoret har med i alla processer och balanserar mot behovet av kvalitet och rättssäkerhet. Utgångspunkten är att tillgodose behoven med så liten administrativ belastning som möjligt och samtidigt svara på kommunstyrelsens behov av väl beredda beslutsunderlag och säkerställa tillräcklig information för styrning, uppföljning och uppsikt.

Stadsledningskontoret arbetar kontinuerligt med att stadens styrande dokument ska bli effektivare styrmedel för att åstadkomma det resultat som kommunfullmäktige avser. Här finns tydliga synergier till att minska den administrativa belastningen genom att styrningen utformas så att den administrativa arbetsinsatsen står i rimlig proportion till styrningens nytta. Som ett konkret led i arbetet har stadsledningskontoret reviderat mallar och stödtexter för styrande dokument. Stödet har förtydligats så att strategier och åtgärder riktas till de nämnder och styrelser som har rådighet att åstadkomma den önskade förändringen. Mallarna innehåller också tydligare anvisningar om att uppföljning och utvärdering ska utformas så att de ger tillräcklig styrinformation utan att medföra en större administrativ belastning än nödvändigt.

Förvaltningsinternt utvecklas användningen av AI-stöd successivt på arbetsplatsen för att skapa förutsättningar för mer effektiva arbetssätt i både gemensamma och individuella arbetsmoment. Exempel är översyn och upprensning av gemensamma samarbetsytor för att skapa tydligare struktur och enklare åtkomst till delat material. Digitala och automatiserade flöden har

utvecklats i interna processer kopplade till handläggning och ärendehantering, exempelvis i arbetet med felanmälningar. Efter genomgången utbildning får alla medarbetare på kontoret idag tillgång till verktyg för generativ AI i arbetet. Fokus ligger även på informationsinsatser för att sprida effektiva arbetssätt, bland annat genom återkommande tips i nyhetsbrev.

Kommunstyrelsen beslutade i januari att ge stadsledningskontoret i uppdrag att tillsätta en extern granskning av utvecklingen av administrativa uppgifter och ledningsarbete i Göteborgs Stad. Uppdraget delredovisas i avsnitt 4.1.3.2.

Stadsledningskontoret ger fortsatt administrativt stöd till Göteborgs Stadshus AB och valnämnden för ökad effektivitet i organisationerna.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Samlad bedömning av egna övervägningar om behov av rekrytering och anställningsprövningar.	Sparad tid motsvarande cirka 6 årsarbetare i budget 2026	6 000
Intäkter från Göteborgs Stadshus AB genom att tillhandahålla administrativa tjänster inom befintlig bemanning.	Inom befintlig bemanning	300
Pågående/planerade åtgärder	**Förväntad effekt**	**Förväntad minskad kostnad helår (tkr)**

4 Styrinformation till nämnden

4.1 Grunduppdrag

1. Ledarskap och organisationskultur

Stadsledningskontorets uppdrag att driva sammanhållen utveckling av ledarskap, medarbetarskap och organisationskultur visar positiva resultat. De senaste åren visar en positiv förflyttning avseende ledarskapsindex och frågor till chef i medarbetarundersökningen samt mätningen av stadens organisationskultur.

Under året slutförs uppdraget att stärka chefers organisatoriska förutsättningar med stöd av Chefoskopet, enligt beslut i kommunfullmäktige 2023 om handlingsplan för att motverka tystnadskulturer. 44 förvaltningar och bolag har genomfört eller påbörjat Chefoskopet och tagit fram handlingsplaner för sitt fortsatta arbete. Följeforskning och analyser av samtliga handlingsplaner visar att insatsen har gett förvaltningar och bolag en genomgripande kunskapshöjning och ökad förmåga att stärka organisatoriska förutsättningar. Det har också gett en samlad bild av hur staden behöver arbeta för att skapa bättre förutsättningar för stadens chefer att må bra och skapa god arbetsmiljö för sina medarbetare. Goda förutsättningar är avgörande för att ge god kvalitet för dem vi är till för. En av de åtgärder som lyfts i förvaltningars och bolags handlingsplaner är behov av att tydliggöra chefens roll, vilket omsatts i ett stödmaterial om chefens tre roller.

Implementeringen av stadens gemensamma ledarskap har fortsatt. Under 2026 har arbetet inriktats på att uppdatera och paketera innehållet och tydliggöra kopplingen till chefens tre roller för att ge en gemensam grund för ledarskapet i staden. Parallellt har formerna för att nå och utveckla chefer stärkts genom ett nära samspel med förvaltnings- och bolagschefer i stadens

Ledarforum, chefsintroduktioner, utvecklingsprogram och ett mer systematiskt arbete med chefsutbildningar. Ett gemensamt programblad, årshjul och enhetligare arbetssätt för lärmål och beställningar ger nu bättre förutsättningar att möta de behov som identifieras i verksamheterna, chefs- och medarbetarenkäter och Chefoskopet.

Stadens modell, stödmaterial och utbildningar gällande förändringsledning har uppgraderats och mött en hög efterfrågan och gjorts tillgängligt på intranätet. Därmed finns ett tydligare stöd för chefer som leder medarbetare, grupper och verksamheter genom förändring.

Arbetet med organisationskultur har under året fått en bredare förankring i förvaltningar och bolag. Efter kulturmätningen bland stadens chefer 2025 har 38 förvaltningar och bolag fått egna resultat som grund för sitt fortsatta utvecklingsarbete och 60 lokala kulturambassadörer har utbildats. Under 2026 har kulturambassadörerna fått regelbunden handledning och stöd har också getts direkt till ledningsgrupper.

2. Digitalisering och AI

Göteborgs stads Policy för digital transformation

Förslag till Göteborgs stads Policyn för IT och digitalisering har remitterats till ett urval av förvaltningar och bolag och remissvar lämnas in i oktober.

Kompetensutveckling

I Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning framgår att organisationens samlade digitala kompetens och förmåga ska stärkas. En aktivitet handlar om att ta fram en utbildning kring digitalisering som metod för verksamhetsutveckling för chefer och ledare. Under våren har ett arbete påbörjats att ta fram en utbildning för chefer och ledare med RISE som leverantör och en pilot kommer att genomföras under hösten.

I AI-förordningen finns krav på att organisationen säkerställer att de personer som utvecklar, använder eller övervakar AI har tillräcklig kompetens och förståelse utifrån sin roll och hur AI-systemet används. I linje med detta höll GR en utbildning, specifikt för Göteborgs Stad, kring AI och juridik med fokus på AI-förordningen. Ytterligare tillfällen planeras. En grundläggande utbildning kring generativ AI har publicerats i Utbildningsportalen tillgänglig för all personal i Göteborgs stad. AI-forum har erbjudits för medarbetare och chefer i staden i syfte att höja kompetensen samt utbyta erfarenheter kring strategiskt AI-arbete.

AI-förordningen

Stadsledningskontoret har under 2025 och 2026 arbetat tillsammans med bland annat Intraservice för att analysera och möta de krav som AI-förordningen ställer. Arbetet har resulterat i en vägledning för stadens verksamhet för att tydliggöra, förstärka och konkretisera centrala delar av AI-förordningen samt att bidra till stadens regelefterlevnad. I takt med att praxis utvecklas och det kommer vägledning om hur AI-förordningen ska tolkas kommer stöddokumentet att uppdateras och kompletteras.

AI-utlysningen

För att etablera förutsättningar för AI bland stadens förvaltningar och bolag hölls under 2025 en öppen utlysning för stadens verksamhet att ansöka om. Intresset var stort och stadsledningskontoret hade möjlighet att avsätta 9,6 mnkr för totalt 15 olika initiativ med syfte att etablera förutsättningar för AI. Initiativen handlade om allt från att stimulera språkutveckling till att bygga AI-modeller för hur länge fartyg ska ligga vid kaj i hamnen. Status i initiativen har följts upp, fyra av dem redovisades på Mötesplats Digitalisering och innovation i oktober och i maj anordnades en mässa där initiativen presenterades i olika stationer. Till mässan bjöds deltagare i nätverket för digitaliseringsansvariga samt personal med uppdrag inom digitaliseringsområdet. Mer fördjupad uppföljning av initiativen kommer att ske i årsrapporten.

Styrgrupp för AI-funktioner

Stadsledningskontoret fick i uppdrag att upprätta en styrgrupp för AI-funktioner vilket har genomförts. Under våren 2026 har två möten genomförts med fokus på strategiskt AI-arbete samt erfarenhetsutbyte. Gruppen består idag av ca 25 deltagare (fackliga och tjänstepersoner). Verksamheterna i Göteborgs stad ser ett behov av att staden har en gemensam övergripande riktning gällande AI och att arbetet kring informationssäkerhet och juridik behöver samordnas. Gruppens arbete och sammansättning kommer att utvärderas i årsrapporten.

SKR Handslaget GSIM

Stadsledningskontoret har beslutat att Göteborgs stad ska gå med i Sveriges Kommuner och Regioners initiativ Grundläggande förutsättningar för ett samlat invånarmöte (GSIM) inom Handslaget för digitalisering. Initiativet handlar om att standardisera hur kommuner digitalt återkopplar ärendestatus till sina invånare och kommer att pågå från september 2026 till december 2028. GSIM bidrar direkt till målsättningarna i regeringens nationella digitaliseringsstrategi. Strategin betonar behovet av att offentlig sektor ska kunna dela och tillgängliggöra data på ett säkert, enhetligt och standardiserat sätt för att möjliggöra mer sammanhållen, proaktiv och likvärdig service i hela landet. Det övergripande målet med GSIM är att kommunerna ska ha förutsättningar att, på ett standardiserat sätt, ge sammanhållen och begriplig ärendeåterkoppling till invånare och företag, direkt eller via ombud, i olika digitala gränssnitt.

3. Säkerhet och beredskap

En fördjupad uppföljning av förvaltningars och bolags planer för krisledning och höjd beredskap har genomförts. Uppföljningen visar både styrkor och utvecklingsområden och ger underlag för att stärka stadens samlade förmåga inom civil beredskap. Staden befinner sig i en utvecklingsfas där beredskapen behöver stärkas i snabb takt, med krigets krav som dimensionerande utgångspunkt. Stadsledningskontoret återkopplar resultat och utvecklingsbehov till förvaltningar och bolag samt genomför riktade insatser vid behov. Uppföljningen används också som underlag för att utveckla stadens styrning och stöd, bland annat genom översyn och revidering av riktlinjer utifrån identifierade behov och förändrad lagstiftning. Stadsledningskontoret har genomfört en uppföljning om bolag och förvaltningar har en plan för alternativa kommunikationskanaler, vilket samtliga numer har.

Stadsledningskontoret har genomfört fördjupade dialoger om civil beredskap med ledningarna för ett flertal förvaltningar och bolag. Dialogerna visar att frågorna har fått ökad prioritet och att tydliga förbättringar skett där uppföljande dialoger genomförts. Samtidigt kvarstår gemensamma utmaningar, bland annat inom reservkraft, nöddrivmedel, uthållighet och övning inför höjd beredskap och krig. Stadsledningskontoret har identifierat områden där stärkt samordning, styrning och stöd kan bidra till att utveckla stadens samlade förmåga. Arbete pågår med att omsätta dessa behov i gemensamma åtgärder och utvecklingsinsatser för staden.

Som redan beskrivits under målredovisningen på sidan 7 fortskrider arbetet med stadens 16 trygghetspunkter. Fastighetsanpassningar och anskaffning av reservkraft pågår, och samtliga reservkraftaggregat förväntas vara slutlevererade under 2027. Arbetet med organisation och bemanning har fördröjts i förhållande till planeringen. Åtgärder vidtas för att tydliggöra ansvarsfördelningen och säkerställa fortsatt framdrift. Under hösten fortsätter arbetet med utbildning av personal, uppdatering av styrande dokument samt information till allmänheten. Stadsledningskontoret bedömer att stadens trygghetspunkter på sikt behöver bli fler och att mer flexibla lösningar kan behöva utvecklas. Arbetet behöver även ta höjd för förslaget till ny lagstiftning, *lagen om kommuners och regioners grundläggande beredskap inför fredstida krissituationer och höjd beredskap*, som väntas träda i kraft den 1 januari 2027. Förslaget innebär att kommunen ska ha tillgång till särskilda samlingsplatser för invånarna vid fredstida krissituationer och höjd beredskap. Det fortsatta arbetet ska ge underlag för hur trygghetspunkterna kan utvecklas för att möta de kommande kraven, stärka stadens samlade beredskap och vara tillgängliga utifrån invånarnas olika behov.

Staden har under våren tilldelats statliga medel för att stärka arbetet med civilt försvar och cybersäkerhet. Stadsledningskontoret har genomfört en samlad utlysning till stadens förvaltningar och bolag för att fördela tillgängliga medel utifrån identifierade behov och prioriteringar. Syftet är att stimulera och möjliggöra åtgärder som stärker stadens samlade förmåga inom civil beredskap och cybersäkerhet samt stödjer genomförandet av nya krav inom området.

Göteborgs Stad reviderar under 2026 stadens säkerhetsskyddsanalys. Den uppdaterade analysen förväntas beslutas av stadsdirektör i slutet av 2026. I analysen identifierar berörda förvaltningar (under ledning av stadsledningskontoret) åtgärder för att stärka Göteborgs Stads säkerhetsskydd. Analysen resulterar i en säkerhetsskyddsplan som kommer styra utvecklingsarbetet inom säkerhetsskyddet under 2027.

Inom området personsäkerhet för förtroendevalda har samtliga utbildningsinsatser i personsäkerhet som var planerade för målgruppen genomförts under året. Nya utbildningsinsatser planeras inför ny mandatperiod. Stadsledningskontoret har låtit genomföra en trygghetsundersökning för att kartlägga förtroendevaldas utsatthet och oro för trakasserier, hot och våld i samband med uppdraget som förtroendevald. Undersökningen har, i form av en enkät, gått ut till samtliga som är politiskt förtroendevalda i nämnder och bolagsstyrelser i Göteborgs Stad. Resultatet kommer att sammanställas i en rapport som beräknas vara klar i slutet på augusti. Stadsledningskontoret ser över den fysiska säkerheten i delar av Rådhuset och vissa anpassningar kan bli aktuella under hösten och vintern.

Implementering av cybersäkerhetslagen fortsätter i stadens förvaltningar. Föreskrifterna för incidentrapportering trädde i kraft 1 juli 2026. I samband med det antogs Göteborgs stads rutin för hantering av informations- och cybersäkerhetsincidenter. Systemstöd för arbetet med cybersäkerhet håller på att utvecklas i tätt samarbete med Intraservice. Föreskrifterna för säkerhetsåtgärder och ledningens utbildning träder i kraft 1 oktober 2026. Stadsledningskontoret kommer fortsätta att se över styrningen inom riskhantering och säkerhet i leveranskedjan för att möta kraven i föreskrifterna och lagstiftningen under hösten 2026.

En behovsanalys kopplad till den fysiska säkerheten samt klimatanpassning har tagits fram av stadsledningskontoret för Gustaf Adolfs torg. Behovsanalysen har sänts till stadsmiljöförvaltningen för bedömning på kort och lång sikt.

4. Göteborgs Stads rapportering till European Coalition of Cities against Racism (ECCAR)

Medlemsstädernas rapportering via ECCAR Online City Reporting är en central del av medlemskapet i ECCAR. Varje medlemsstad ska vartannat år redovisa sitt lokala arbete mot rasism och hur tiopunktsprogrammet genomförs.

Rapporteringen möjliggör systematisk uppföljning av arbetet utifrån tiopunktsprogrammet, stadsspecifik återkoppling från ECCAR:s vetenskapliga råd (SAC) och jämförelser och lärande mellan medlemsstäder.

Göteborgs Stads rapportering till ECCAR för 2025, se bilaga 3 till delårsrapporten.

5. Leda och samordna arbetsgivarpolitiken

Under perioden har stadsledningskontoret och Intraservice fortsatt ett gemensamt arbete för att ytterligare tydliggöra uppdrag, roller och arbetssätt inom gemensamma HR-processer och tillhörande IT-stöd. Arbetet syftar till att skapa bättre förutsättningar för en sammanhållen styrning och uppföljning av stadens arbetsgivarpolitiska arbete.

För att stärka samordningen mellan stadens främjande, förebyggande och efterhjälpande arbetsmiljöarbete har processgrupperna för rehabilitering respektive arbetsmiljö och hälsa slagits samman till ett gemensamt forum. Förändringen ska stärka kopplingen mellan analys, styrning och praktiskt genomförande samt bidra till mer enhetliga arbetssätt i staden.

Den grundläggande arbetsmiljöutbildningen vidareutvecklas löpande inom uppdraget att styra och samordna arbetsgivarpolitiken. För att möta verksamheternas behov behöver fler utbildare från förvaltningar och bolag medverka i genomförandet.

Stadsledningskontoret har under våren tillsammans med de fackliga organisationerna genomfört löneöversynen 2026 för stadens förvaltningar. Löneöversynen och uppföljningen slutfördes före sommaren och nya löner betalades ut i maj, retroaktivt från april.

I kommunfullmäktiges budget för 2026 avsattes 30,5 miljoner kronor till berörda nämnder för att påskynda arbetet med att nå nivåerna i det lönepolitiska ställningstagandet och bidra till mer jämställda löner. Stadsledningskontorets uppföljning visar förflyttningar i linje med personalutskottets styrning genom det lönepolitiska ställningstagandet. Vissa grupper ligger fortsatt under ställningstagandets nivåer.

Stadsledningskontoret har genomfört en utbildningssatsning för att stärka stadens förmåga som arbetsgivare att agera rättssäkert och samordnat mot infiltration och insiders. Utbildningen inleddes med en gemensam dag och följdes av fem workshoppar i mindre grupper. Målgruppen var medarbetare inom HR- och säkerhetsfunktioner i stadens förvaltningar och bolag.

Inför budget 2027 har stadsledningskontoret, liksom föregående år, tagit fram beräkningar och förslag på hur en differentierad lönekompensation till nämnderna kan minska avvikelserna från det lönepolitiska ställningstagandet och i förlängningen löneskillnaderna mellan kvinnor och män i likvärdiga arbeten.

6. Leda, samordna och följa upp stadens kommunikationsarbete
Göteborgs Stads avtal med JC Decaux med ursprung i avtal från 1990 är avslutat från och med 2026-06-30. Ansvar för hållplatsutrustning har övergått till Västra Götalandsregionen i enlighet med skatteväxlingsavtal. Fristående reklampelare som varit avgiftsfria inom avtalet har övergått till ordinarie markupplåtelse. Möjligheten till fritt nyttjande av ena sidan på reklamtavlorna för stadsinformation har upphört, förvaltningar och bolag har möjlighet att publicera sin information inom ramen för ramavtal för Mediebyrå eller genom direktupphandling.

Uppdraget till stadsmiljönämnden, i samverkan med kommunstyrelsen och stadsbyggnadsnämnden, om Göteborgs Stads utåtriktade information på offentlig plats ska redovisas för stadsmiljönämnden i november. Redovisningen kommer att innehålla förslag på finansiering, huvudmannaskap och genomförande för att säkerställa stads- och krisinformation på offentlig plats.

Stadsledningskontoret stöttar valkansliet i kommunikationsfrågor inför valet i september.

4.1.1 Uppdrag från kommunfullmäktiges budget

Uppdragen i avsnitt 4.1.1.1 överlämnas i rapporten till kommunstyrelsen som nämnd för godkännande. Om kommunstyrelsen beslutar att förklara uppdragen genomförda i nämnden redovisas de när det är aktuellt vidare till kommunfullmäktige inom ramen för Göteborgs Stads uppföljningsstruktur.

I avsnitt 4.1.1.2 gör stadsledningskontoret en delredovisning till kommunstyrelsen som nämnd för kännedom. Uppdragen kommer att redovisas till kommunstyrelsen för godkännande vid senare tillfälle.

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

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att se över resursfördelningsmodellen för äldreomsorgen och återkomma i budgetförutsättningar 2027–2029, budget 2026, ärende SLK-2026-00078.

Uppdraget redovisades i Förutsättningar för budget 2027–2029 som lämnades till

kommunstyrelsen den 20 maj 2026 § 401.

2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med relevanta nämnder och bolagsstyrelser utveckla inrapporteringen i IT-systemet Embrace i syfte att ge bättre lägesbilder. Återrapporteringen ska ske till kommunstyrelsen, Budget 2026, ärende SLK-2026-00082.

Embrace är ett IT-stöd som har använts i det lokala och operativa lägesbildsarbetet. Socialförvaltningarna har beslutat att från årsskiftet 2025/2026 inte längre använda Embrace. Därmed har stadsledningskontoret inte möjlighet att utföra uppdraget att utveckla inrapporteringen i systemet. Stadsledningskontoret föreslår att uppdraget förklaras avslutat. Stadsledningskontoret följer utvecklingen och behov av digitala verktyg som kan bidra i arbetet med framtagande av lägesbilder.

3. Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med socialnämnd Sydväst, inom samma omfattning som idag, inkludera sociala boenden med patrullerande väktare inom LOV-3. Återrapporteringen ska ske till kommunstyrelsen, Budget 2026, ärende SLK-2026-00084.

Ordningsvakternas uppdrag är att arbeta trygghetsskapande genom att vara synliga utomhus i den offentliga miljön. Staden har i dagsläget åtta tillståndsområden (LOV-3) där ordningsvakter arbetar. I nuvarande omfattning arbetar ordningsvakterna inom City och Järntorget 12 tim/dag, Gamlestaden och Backaplan 6 timmar/dag. I Högsbo, Angered, Askimsbadet och Citytorget görs tillsyn utifrån behov. 17 ordningsvakter i två arbetspass ombesörjer uppdraget veckans alla dagar. De finansieras av den centrala ”LOV-3” budgeten.

Sociala boenden och HVB hem inom socialförvaltning Sydväst

På kvinnoboendet Alma och boendet Victor finns idag stationära ordningsvakter dygnet runt inne på boendet. Det finns också personal dygnet runt. Uppsökarenheten har verksamhet nattetid med övernattningsplatser i samma byggnad som boendet Victor. De omfattas också av den ordningsvakt som är på boendet. På de övriga kollektiva boenden (Räveberg, Alelyckan, Grimmered, Ängabo) finns det stationära väktare på plats nattetid när personal inte är på plats.

Ordningsvakter finansierade av LOV-3 budgeten

De kommuncentrala ordningsvakterna i befintliga LOV-3 områden har i dag inte uppdraget att arbeta inne i verksamheter. Om uppdraget ska förändras och inkludera uppdrag inne på olika boenden kommer betydande resurser behöva flyttas från de 8 områden som idag bemannas. Ett nytt avtal behöver skrivas med leverantören och schemaförändringar behöver göras.

Bedömningen som stadsledningskontoret gör är att en sådan förändring medför betydande minskning av resurser och närvaro i de åtta områden som i dag bemannas. Dagens organisering av uppdraget är flexibelt och styrs utifrån socialförvaltningarnas och polisens lägesbild i de aktuella områdena. Resursen ordningsvakter i LOV-3 områdena samverkar på regelbunden basis med olika aktörer inom det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet i kommunen och utgör en viktig del av kommunens totala trygghetsskapande arbete. Resurserna utnyttjas i dag kostnadseffektivt.

Stadsledningskontoret har fört dialog med socialförvaltningen Sydväst som gör samma bedömning gällande behovet av att inkludera sociala boenden med ordningsvakter inom LOV-3.

4. Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att upplåta de förtidsröstningslokaler och vallokaler som efterfrågas av valnämnden för att säkerställa tillgång till vallokaler över hela Göteborg. Budget 2026, ärende SLK-2026-00090.

Valnämnden har meddelat att de inte behöver tillgång till stadsledningskontorets lokaler denna gång.

5. Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att utifrån 2025 års analyser av inköp i Göteborgs Stads spendrapport och miljöspendrapport inarbeta förbättringar avseende

kostnadsmedvetenhet, långsiktighet och hållbarhet med mål om att minska konsumtionen i ordinarie arbete och uppföljning. Inköps- och upphandlingsnämnden ska bistå i detta arbete. Budget 2026, ärende SLK-2026-00092.

Med stöd av Göteborgs Stads spendrapport och miljöspendrapport arbetar stadsledningskontoret med att förbättra sitt inköpsarbete. Rapporten används bland annat i arbetet med att konsolidera inköp hos färre leverantörer. Ett avtal med en eller flera ramavtalsleverantörer kan sänka kostnaderna för förvaltningen jämfört med avtal och mindre inköp via direktupphandlingar från olika leverantörer. I spendrapporten framkommer att antalet leverantörer har jämfört med 2023 minskat med 9,3 procent samt att antalet leverantörsfakturor har minskat med 13,5 procent.

Förvaltningen arbetar också för att andelen e-fakturor av totalt antal leverantörsfakturor ska öka. Genom detta blir administrationen effektivare och kostnaderna lägre. Större andel e-fakturor minskar dessutom pappersåtgången och därmed miljöpåverkan. Andelen e-fakturor har enligt spendrapporten jämfört med 2023 ökat med 1,0 procentenhet till 95 procent.

I arbetet med att öka hållbarheten i inköpen fokuserar förvaltningen på de kategorier som har hög klimatpåverkan. Det gäller bland annat inköpen av IT-utrustning (datorer och mobiler) som har hög klimatpåverkan i tillverkningsfasen, långt innan produkten ens har startats. Stadsledningskontoret arbete med Cirkulär IT syftar just till att förlänga livslängden på digital utrustning. Inom ramen för arbetet läggs äldre utrustning upp på Tage (Göteborg Stads interna marknadsplats för återbruk), vilket möjliggör att utrustning kan återanvändas av andra förvaltningar. Stadsledningskontoret arbete med att förlänga livslängden på digital utrustning leder därmed även till minskad konsumtion för Göteborgs stad.

4.1.1.2 Uppdrag stadsledningskontoret delrapporterar till kommunstyrelsen

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med förskolenämnden, grundskolenämnden, utbildningsnämnden och nämnden för arbetsmarknad- och vuxenutbildning anordna återkommande utbildningsinsatser för rektorer, lärare och annan skolpersonal i syfte att stärka arbetet mot antisemitism, islamofobi och andra former av rasism. Återrapporteringen ska ske till kommunstyrelsen. Budget 2026, ärende SLK-2026-00083.

Stadsledningskontoret samordnar uppdraget på övergripande nivå och har fortsatt dialogen med berörda förvaltningar kring identifierade behov och inom vilka befintliga strukturer arbetet kan omhändertas.

I samverkan med myndigheten Forum för levande historia har stadsledningskontoret genomfört en digital genomgång av undervisnings- och stödmaterial om rasism samt planerar en heldagsutbildning på temat *Rasism i skolan – förstå, förebygg, förändra*, med målgrupp rektorer, lärare och annan skolpersonal från utbildningsförvaltningarna. Genomgången spelades in, i syfte att möjliggöra ytterligare spridning i förvaltningarna.

Stadsledningskontoret kommer också att tillgängliggöra utbildningar från Forum för levande historia på stadens utbildningsportal, utifrån identifierade behov hos förvaltningarna, i syfte att möjliggöra långsiktiga och återkommande utbildningsinsatser.

Stadsledningskontoret möjliggör två kunskapshöjande hågkomstresor till Voksenåsen i Norge, för rektorer, lärare och annan skolpersonal i utbildningsförvaltningarna. Resorna passar särskilt lärare som vill fördjupa undervisningen om Förintelsen, demokrati, antisemitism, rasism och historiskt ansvar. Fokus ligger på kunskap, pedagogisk metod och hur historien kan konkretiseras för elever. Syftet är att ge påfyllning och inspiration till den egna undervisningen samt att undersöka om framtida hågkomstresor kan vara relevant för den egna skolan eller elevgruppen.

Övriga ansvariga förvaltningar integrerar uppdraget i ordinarie utvecklings- och kvalitetsarbete samt genomför behovsanpassade insatser för att stärka kunskap och handlingsberedskap kring diskriminering, antisemitism, islamofobi och andra former av rasism.

Förskoleförvaltningen genomför bland annat en mindre kartläggning av förekomsten av rasism i verksamheterna, utvecklar stödmaterial och genomför utbildningsinsatser. Grundskoleförvaltningen har genomfört kunskapshöjande dialoger om antimuslimsk rasism och en hågkomstresa till Krakow samt utvecklar arbetet med demokrati och värdegrund. Utbildningsförvaltningen integrerar uppdraget i det systematiska kvalitetsarbetet och har identifierat behov av stärkt handlingsberedskap hos pedagogisk personal. Arbetsmarknad och vuxenutbildning har arbetat med förankring inom förvaltningen och även erbjudit upphandlade komvuxleverantörer att delta i insatser som genomförs inom uppdraget. Uppdraget slutrapporteras kvartal 4.

2. Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att i samverkan med stadsfastighetsnämnden genomföra åtgärder för att få fler att välja cykel för att pendla till arbetet. Arbetet ska ske utifrån lokala förutsättningar och behov. Lokala arbetstagarrepresentanter ska involveras i genomförandet. Återrapporteringen ska ske till respektive nämnd/bolagsstyrelse. Budget 2026, ärende SLK-2026-00087.

En enkätundersökning har genomförts till alla stadsledningskontorets medarbetare gällande erfarenheter om att använda cykel som transportmedel till och från arbetet. Erfarenheterna kommer att utgöra grund för planeringen av framtida arbete avseende cykelparkering med mera. Uppdraget planeras att slutrapporteras i årsrapport 2026.

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

Under våren har kartläggningen av barns ordförråd genomförts på de utvalda förskolorna och skolorna. Nu pågår arbetet med att analysera och dra slutsatser samt sammanställa en rapport. En rapport till kommunstyrelsen är planerad till slutet av året. De resultat som redovisas i rapporten kommer att vara preliminära eftersom den vetenskapliga processen med verifiering av resultaten tar ytterligare tid. Förvaltningarna bedömer ändå att det är möjligt att ta fram rekommendationer och arbeta vidare utifrån de preliminära resultaten.

4.1.2 Uppdrag från kommunfullmäktige utanför budget

Uppdragen i avsnitt 4.1.2.1 överlämnas i rapporten till kommunstyrelsen som nämnd för godkännande. Om kommunstyrelsen beslutar att förklara uppdragen genomförda i nämnden redovisas de när det är aktuellt vidare till kommunfullmäktige inom ramen för Göteborgs Stads uppföljningsstruktur.

I avsnitt 4.1.2.2 gör stadsledningskontoret en delredovisning till kommunstyrelsen som nämnd för kännedom. Uppdragen kommer att redovisas till kommunstyrelsen för godkännande vid senare tillfälle.

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

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att årligen genomföra en analys enligt stadsledningskontorets förslag på analysmodell och redovisa den inom ramen för ordinarie uppföljning. Analysen ska tillgängliggöras för samtliga nämnder och styrelser och utgöra underlag för insatser inom deras uppdrag, KF 2025-01-30 § 12, punkt 2, ärende SLK-2025-00226.

Analysen är genomförd och redovisad i Förutsättningar för budget 2027–2029 som lämnades till

kommunstyrelsen den 20 maj 2026 § 401.

2. Alla nämnder och bolag får i uppdrag att utifrån sina verksamheter tydliggöra de insatser staden gör för att motverka rasism och säkerställa likvärdig service och bemötande. KF 2026-02-26 § 57, punkt 3, ärende SLK-206-00347.

Stadsledningskontoret har få direktkontakter med personer som riskerar att utsättas för rasism eller inte få likvärdig service. Kontorets främsta möjlighet att påverka finns inom grunduppdraget att leda, samordna och följa upp stadens verksamheter.

Stadsledningskontoret har tagit fram Göteborgs Stads plan mot rasism 2026–2028, som kommunfullmäktige antog i maj 2026. Dialog har fört och synpunkter samlats in från kommunstyrelsens rättighetsbaserade råd, nationella minoriteter och minoritetsgrupper för att öka förståelsen för olika gruppers erfarenheter och behov.

Inom kommunfullmäktiges uppdrag att stärka arbetet mot antisemitism och islamofobi har stadsledningskontoret, genom Göteborgsregionen FoU i Väst, tagit fram en rapport om muslimers livsvillkor i Göteborg. Rapporten är ett kunskapsunderlag för stadens arbete mot segregation och rasism samt för ökad trygghet och delaktighet och ligger för beslut i kommunstyrelsen. Kontoret har också medverkat i Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågors arbete mot antimuslimsk rasism och fört dialog med det muslimska civilsamhället.

Äldreombudsmannens årsrapport för 2025 belyser minoriteters livsvillkor ur ett seniorperspektiv, särskilt nationella minoriteters rättigheter. Judar, romer och samer är särskilt utsatta för rasism och hatbrott. Iakttagelserna visar på behovet av att stärka stadens arbete mot kränkningar, diskriminering och rasism, även gentemot seniorer.

Kommunfullmäktige antog i maj 2026 Göteborgs Stads riktlinje för arbetet med mänskliga rättigheter och likvärdig service. Riktlinjen fokuserar särskilt på grupper som riskerar att inte få likvärdig service. Kopplat till arbetet med riktlinjen har stadsledningskontoret två uppdrag som omfattar att utveckla och samordna arbetet med att synliggöra ojämlikhet mellan grupper, integrera arbetet i Jämlikt Göteborg och ta fram stödmaterial för bland annat målgruppsanalyser. Arbetet med dessa uppdrag sker i samverkan med civilsamhället och ska stödja förvaltningar och bolag i arbetet med riktlinjen. Uppdragen planeras rapporteras i årsrapport 2026.

I stadens gemensamma introduktion ingår den digitala utbildningen *En inkluderande arbetsplats*. Den ger medarbetarna kunskap om diskriminering och kränkningar samt stöd för inkluderande bemötande och dialog på arbetsplatsen.

Under 2025 tog stadsledningskontoret, tillsammans med förvaltningar, bolag och fackliga organisationer, fram ett stöd för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Stödet omfattar samtliga diskrimineringsgrunder och innehåller underlag för att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp arbetet samt övningar, filmer och reflektionsfrågor.

Inom stadsledningskontoret ingår arbetet för en inkluderande arbetsplats i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Rutinen för kränkande särbehandling behandlas årligen på arbetsplatsträffar, där medarbetarna samtalar om vad en inkluderande arbetsplats innebär. Arbetet fortsätter under 2026, då en diskrimineringsgrund per år särskilt uppmärksammas för att fördjupa kunskapen och stärka det förebyggande arbetet.

Ytterligare insatser med koppling till uppdraget redovisas i uppföljningen av kommunfullmäktiges budgetmål i avsnitt 2.2 samt 4.1.1.2 delrapportering av uppdraget att i samverkan med förskolenämnden, grundskolenämnden, utbildningsnämnden och nämnden för arbetsmarknad- och vuxenutbildning anordna återkommande utbildningsinsatser för rektorer, lärare och annan skolpersonal i syfte att stärka arbetet mot antisemitism, islamofobi och andra former av rasism.

3. Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att se över sin periodisering av budget så att ett mer rättvisande resultat i förhållande till budget kan redovisas löpande under året. Nämnder ska besluta om hantering inför budgetbeslut för 2027 och uppdraget redovisas i ordinarie uppföljning. KF 2026-06-11 § 230, punkt 19, ärende SLK-2026-00772.

Under de senaste åren har ett målinriktat arbete bedrivits för att förbättra periodiseringen av kommunstyrelsens budget. Genom att fördela budgeten utifrån när intäkter och kostnader förväntas uppstå, i stället för jämnt över året, har de månatliga budgetavvikelserna minskat avsevärt, både i kronor och som andel av budgeten.

Inför budget 2027 fortsätter arbetet med att fördela intäkter och kostnader utifrån när de förväntas uppstå, för att säkerställa en så korrekt månadsvis periodisering som möjligt.

4.1.2.2 Uppdrag stadsledningskontoret delrapporterar till kommunstyrelsen

1. Kommunstyrelsen och inköps- och upphandlingsnämnden får i uppdrag att i samarbete utreda möjligheten att använda algoritmer/AI för att analysera alla Göteborgs Stads fakturor och leverantörsuppgifter i syfte att identifiera potentiella felaktigheter och oegentligheter samt besparingar. KF 2025-10-16 § 466, punkt 2, ärende SLK-2025-01099.

Arbetet med uppdraget genomförs i huvudsak av inköp och upphandlingsförvaltningen i dialog med stadsledningskontoret.

Inköps- och upphandlingsförvaltningen arbetar med att utveckla digitalisering och använda AI där så är möjligt. Kompetensuppbyggnad pågår hos förvaltningen, en digitaliseringsplan och en AI-strategi är under framtagande. Två centrala system är aktuella för upphandling, här ser förvaltningen en möjlighet att genom AI-funktionalitet göra mer effektiva analyser samt stärkta kontroller. Förvaltningen bedömer att det behöver göras en fortsatt utredning kring AI-analyser och behov av systemstöd innan uppdraget kan betraktas som slutfört.

Stadsledningskontoret bedömer att en återrapportering till kommunstyrelsen kan ske i samband med årsrapport för 2026.

2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att stötta utvecklingen av ett judiskt kunskapscentrum i samverkan med Judiska församlingen. KF 2025-11-27 § 491, punkt 8, ärende SLK-2025-01281.

I enlighet med kommunfullmäktiges beslut i kompletteringsbudgeten har kommunstyrelsen fått i uppdrag att delfinansiera utvecklingen av ett judiskt kunskapscentrum i Göteborg genom ett ekonomiskt stöd till Judiska församlingen. För ändamålet tillfördes kommunstyrelsen 1,65 mnkr i kommunbidrag för 2026. Bidraget har därefter betalats ut till Judiska församlingen inom ramen för uppdraget Levande historia.

Samverkan med Judiska församlingen fortsätter i syfte att följa och stötta utvecklingen av ett judiskt kunskapscentrum.

3. Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med Gothenburg European Office ta fram en plan för stadens omvärlds- och intressebevakning. Planen ska gälla för fyra år i taget, KF 2025-11-27 § 502, punkt 2, ärende SLK-2025-01282.

Planen skall omfatta hela stadens europeiska omvärlds- och intressebevakning inom policypåverkan.

Den kommer att innehålla tydliga prioriteringar utifrån stadens samlade behov och bidra till att staden får ökad finansiering från EU och har därmed en stark koppling till det uppdrag som rör externfinansiering som pågår parallellt.

I de intervjuer som genomförts inom ramen för uppdraget framgår i en första analys att staden behöver arbeta mer med verksamheternas kunskap och strukturer för EU-arbetet. EU:s strategiska frågor behöver upp på agendan i berörda förvaltningar och bolag inte minst då policypåverkan behöver ske proaktivt.

Arbetsgruppen som utgörs av både medarbetare från stadsledningskontoret och Gothenburg European Office kommer att fortsätta analysen av intervjuerna under hösten samt se synergier med underökningen som gjorts när det gäller det parallella uppdraget kring externfinansiering.

4. Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en stadengemensam struktur som säkerställer ökad samordning, rådgivning och frekvens i det löpande arbetet med ansökningar av extern finansiering. Förslaget ska tydliggöra mandat, ansvar och prioriteringar samt syfta till att stärka stadens struktur och kapacitet att förbereda, ansöka samt implementera användningen av extern finansiering. KF 2025-11-27 § 502, punkt 5, ärende SLK-2025-01283.

Syftet med externfinansieringsuppdraget, som stadsledningskontoret och Gothenburg European Office driver tillsammans, är att staden skall ligga i framkant när det gäller utveckling till gagn för göteborgarna. Det handlar om att staden skall arbeta med innovation och resiliens i ett alltmer komplext samhälle.

Arbetet med externfinansieringsuppdraget fortskrider enligt plan. Under våren genomfördes en nulägesundersökning till alla förvaltningar och bolag för att kartlägga stadens nuvarande läge gällande externfinansiering och identifiera behov av åtgärder för att öka kapaciteten i staden. Resultatet pekar på att det finns behov av utbildningsinsatser och att det idag finns en ojämn fördelning av kunskap och erfarenhet i staden. Det pågår ett arbete att ta fram kurs- och utbildningsinsatser tillsammans med GR.

Genom att frågan om externfinansiering väckts på olika sätt i staden märks redan ett större intresse från flera håll vilket lett fram till konkreta ansökningar och projektidéer.

5. Kommunstyrelsen får i uppdrag att utveckla och föreslå justeringar i befintlig styrning i syfte att uppnå mer konkreta och kostnadssatta åtgärder, i rätt tid så att det systematiska miljöarbetet kopplas tydligare till budgetprocessen, KF 2026-02-26 § 48, punkt 3, SLK-2026-00346.

Uppdraget bedrivs i nära samarbete med miljöförvaltningen och de arbeten som pågår för att tydliggöra effekten av och resursbehovet för rekommendationer i miljömålsuppföljningen och i implementering av modellen för klimatbudget. Dessa och angränsande uppdrag på miljöförvaltningen ger sammantaget ett tillfälle att ta ett helhetsgrepp för att säkerställa att olika beståndsdelar är samordnade med varandra och med stadens budgetprocess. Slutsatser omhändertas i förslag till justeringar av styrningen.

Stadsledningskontoret har tillsammans med miljöförvaltningen omsatt uppdragets olika aspekter till krav på vad den justerade styrningen ska tillgodose. En senare fråga är att bedöma vilka delar av styrmiljön som berörs: miljö- och klimatprogrammet, riktlinjen för styrning, uppföljning och kontroll, anvisningen för systematisk miljöledning eller justeringar som följer av processen för klimatbudget.

Med konkreta och kostnadssatta åtgärder avses förslag där resursbehov och förväntad effekt på måluppfyllelse framgår. Det ger underlag för att värdera åtgärdernas effektivitet och prioritera mellan olika insatser. Här bedömer stadsledningskontoret att åtgärdsförslagen ska utgöra ett begränsat och prioriterat urval med störst påverkan på målen. Dialogen mellan miljöförvaltningen och berörda verksamheter är central för att värdera åtgärdernas förväntade effekter och resursbehov som underlag för urvalet.

För att åtgärdsförslagen ska lämnas i rätt tid behöver de kunna hanteras tillsammans med andra behov och prioriteringar i budgetberedningen. Det systematiska miljöarbetets analyser, behov och åtgärdsförslag behöver därför tas fram och successivt förädlas i takt med budget- och uppföljningsprocessen. Underlagen ska kunna användas både i nämnders och styrelsers budgetarbete och i den centrala budgetberedningen.

Under hösten 2026 kommer fokus vara på att utreda hur dessa krav skulle kunna tillgodoses genom att använda processen för klimatbudget som utgångspunkt för att bidra till en mer sammanhållen klimat- och miljöstyrning och samordnade underlag till kommunfullmäktige.

Förslaget till justeringar i befintlig styrning planeras att färdigställas under första kvartalet 2027.

4.1.3 Uppdrag från kommunstyrelsen

Uppdragen i avsnitt 4.1.3.1 överlämnas i rapporten till kommunstyrelsen som nämnd för godkännande. Om kommunstyrelsen beslutar att godkänna redovisningen av uppdragen förklaras de fullgjorda.

I avsnitt 4.1.3.2 gör stadsledningskontoret en delredovisning till kommunstyrelsen som nämnd för kännedom. Uppdragen kommer att redovisas till kommunstyrelsen för godkännande vid senare tillfälle.

4.1.3.1 Uppdrag stadsledningskontoret föreslår kommunstyrelsen som nämnd att förklara fullgjorda

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att utreda möjligheten till ekonomisk eller annan kompensation för de förseningar, kostnadsökningar eller andra skador som riskerar att uppstå i Göteborgs Stads projekt till följd av Trafikverkets hantering av projekt Västlänken, KS 2025-10-22 § 811, punkt 2, ärende SLK-2025-00980.

Kommunstyrelsen beslutade 2025-10-22 § 811 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att utreda möjligheten till ekonomisk eller annan kompensation för de förseningar, kostnadsökningar eller andra skador som riskerar att uppstå i Göteborgs Stads projekt till följd av Trafikverkets hantering av projekt Västlänken.

Eftersom det fortfarande är osäkert när Trafikverkets projekt Västlänken förväntas vara slutfört och hur projektets försening därigenom påverkar stadens egna projekt, är det svårt att i nuläget få en samlad bild av de ekonomiska konsekvenserna för staden samt vilka krav som skulle vara möjliga att driva mot Trafikverket. Mot den bakgrunden redovisar stadsledningskontoret nedan en övergripande bild vad avser möjligheterna till kompensation.

Gällande ekonomisk kompensation är det främst skadestånd som kan komma i fråga. Inom ramen för befintliga avtal kan också andra ersättningar bli aktuella, exempelvis viten, men då krävs att sådant är reglerat i det aktuella avtalet. Det som skulle kunna definieras som annan kompensation finns inte rättsligt reglerat utan är något som berörda parter själva förhandlar och kommer överens om.

De större entreprenader som staden ansvarar för och som påtagligt kommer försenas av förseningarna i projekt Västlänken, såsom stadens projekt vid Korsvägen och Haga, har inte upphandlats ännu på grund av Västlänkens försening. Förseningarna i projekt Västlänken kommer dock med stor sannolikhet ha en påverkan på stadens kostnader för stadsutvecklingsprojekt, både vad gäller merkostnader och uteblivna intäkter.

När det gäller krav som riktas mot staden från tredje man för skador orsakade av projekt Västlänken finns det regleringar i exempelvis genomförandeavtalen som utpekar Trafikverket som ekonomiskt ansvarig för vissa typer av skador. Enligt avtalen gäller det miljöstörningar, intrång, skador och övriga anspråk. Skulle sådana krav ställas mot staden i framtiden finns det därmed avtalsrättsliga förutsättningar för staden att få ekonomisk kompensation från Trafikverket för dessa.

Vad gäller möjligheterna till skadestånd bedömer stadsledningskontoret att den kategori av skada som eventuellt skulle kunna vara aktuell i förhållande till Trafikverkets hantering av projekt Västlänken är ren förmögenhetsskada. Det är emellertid endast i undantagsfall möjligt att utanför ett avtalsförhållande få ersättning för ren förmögenhetsskada. Den rätten är begränsad i svensk rätt. Någon direkt jämförlig praxis har stadsledningskontoret inte funnit.

De civilrättsliga avtal mellan staden och Trafikverket som stadsledningskontoret med stöd av Västlänken i Staden (VLiS) har identifierat, innehåller i delar åligganden för Trafikverket att utföra prestationer eller stå för vissa kostnader med koppling till Västlänken.

Vid genomgång har dock inget av dessa innehållit sådana förpliktelser och kopplade påföljder att ekonomisk kompensation kan krävas utifrån förseningar i projektet.

Stadsledningskontorets samlade bedömning är att staden bör avvakta den fortsatta utvecklingen och färdigställandet av Trafikverkets projekt Västlänken. Först därefter går det att få en tydlig helhetsbild av stadens möjligheter till kompensation. Genom att avvakta behåller staden också möjligheten att kunna hantera och driva ytterligare frågor mot Trafikverket om nya situationer uppstår i projektet.

2. Stadsledningskontoret får i uppdrag att, i samverkan med socialnämnd Centrum och nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning, ta fram ett förslag på hur Welcome House kan ges en samordnande roll i utförandet av stadens integrationsinsatser avseende nyanländas etablering. Uppdraget omfattar även att ange vilka andra nämnder som ska bidra i integrationsarbetet samt att beskriva de ekonomiska konsekvenserna för respektive nämnd, KS 2026-01-28 § 75, punkt 1 ärende SLK-2026-00214.

Stadsledningskontoret har i dialog med socialförvaltning Centrum och förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning utrett möjligheterna att ge Welcome House en samordnande roll. Förutsättningarna för detta, organisatoriskt såväl som ekonomiskt, har redogjorts för i Förutsättningar för budget 2027–2029 (KS 2026-05-20 § 396). Stadsledningskontoret föreslår att uppdraget förklaras fullgjort.

4.1.3.2 Uppdrag stadsledningskontoret delrapporterar till kommunstyrelsen

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att tillsätta en extern granskning av utvecklingen av administrativa uppgifter och ledningsarbete i Göteborgs Stad och att utvärdera vidtagna besparingars effekter för verksamheternas personalfördelning, verksamhet och ekonomi på kort och på lång sikt samt ge förslag på fler åtgärder för att omfördela resurser från administrativt arbete till välfärdstjänster i hela dess bredd. Den externa granskningen ska utföras i samarbete med Göteborgs universitet eller annan lämplig akademisk part med forskarkompetens inom offentlig förvaltning och ekonomi, KS 2026-01-28 § 77, ärende SLK-2025-01242.

För den externa granskningen har stadsledningskontoret ingått ett samarbetsavtal avseende forsknings- och granskningsaktiviteter rörande administrativ utveckling i Göteborgs stad med Kommunforskning i Västsverige (KFi). En första delrapportering av uppdraget kommer att presenteras för kommunstyrelsen i samband med delårsrapport per augusti för Göteborgs Stad.

4.2 Styrning och ledning

4.2.1 Aktuella revisionsrapporter

Pågående/planerad granskning 2026 för kommunstyrelsens kännedom

Utifrån granskningsplan för kommunstyrelsen

- grundläggande granskning
- ansvaret för stadens personalpolitik
- i förekommande fall stickprov inom väsentliga redovisningsprocesser
- uppföljning av rekommendationer som lämnats tidigare år

Uppföljningen omfattar:

- stadens övergripande investeringsplanering
- uppsikten av stadens högvattenskyddsarbete
- stadens digitaliseringsarbete
- avgifter för vatten och avlopp

Uppföljning utifrån beslut 2026-04-29

- Göteborgs stads finansierings- och likviditetsprocess

Granskning av God ekonomisk hushållning och balanskravsresultat 2026

Utifrån granskningsplan för kommunstyrelsen

- om resultaten i delårsrapport och årsredovisning rörande god ekonomisk hushållning är förenliga med de mål fullmäktige beslutat
- om kommunen efterlever balanskravet.

Göteborgs Stad

Bilaga 1

Inventering av kompetensförsörjningsbehov 2026

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

1 Kompetensförsörjning, nuläge 3

1.1 Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag? 3

1.1.1 Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag? 3

1.1.2 Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag? 4

2 Kompetensförsörjning, lång sikt 5

2.1 Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt? 5

2.1.1 Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt? 5

3 Sammanfattande analys 6

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning 6

1 Kompetensförsörjning, nuläge

1.1 Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Handläggare	Planeringsledare	4	4	0	Oförändrat	I majoriteten av rekryteringarna har förvaltningen god förmåga att kompetensförsörja, men det är fortsatt svårt att rekrytera vissa specialistkompetenser (t.ex. inom informationssäkerhet, säkerhetsskydd, senior kompetens inom beredskapsområdet, erfarna utredare).
Handläggare	Jurist	0	0	0	Oförändrat	Ofta god förmåga att rekrytera men fortsatt svårt inom vissa specifika rättsområden
Handläggare	Ekonom	0	0	0	Oförändrat	Gäller specifik kompetens inom koncernredovisning och finans

1.1.1 Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Majoriteten av cheferna anger att möjligheten att kompetensförsörja inte haft påverkan på förvaltningens uppdrag. I enstaka fall har rekryteringsprocessen varit mer tidskrävande på grund av att man behövt annonsera flera gånger och även anlitat extern upphandlad rekryteringsbyrå. I dessa fall har det under begränsad tid bidragit till högre belastning med viss påverkan på arbetsmiljön för befintliga medarbetare och viss påverkan på leverans i uppdrag och ärenden.

1.1.2 Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Strategier och aktiviteter utifrån stadsledningskontoret kompetensförsörjningsplan pågår, och kommer löpande att uppdateras. Exempel är:

- verksamhetsutveckling med hjälp av AI och annan digital teknik, stöds av förvaltningens digitaliseringsgrupp
- utveckling av arbetssätten på förvaltningen
  (till exempel tvärgrupper, flexibelt arbeta över gränserna inom förvaltningen, omvärldsanalys, informationsdelning)
- systematiskt arbete kring praktik för studenter
- utveckla introduktion för nyanställda i syfte att underlätta för nya medarbetare att kunna axla sitt uppdrag snabbare
- chefers organisatoriska förutsättningar utifrån chefoskopet
- systematiskt arbete kring lönesättning och lönebildning

2 Kompetensförsörjning, lång sikt

2.1 Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Handläggare	Planeringsledare	1–5	Förvaltningen bedömer att det även på lång sikt finns god förmåga att kompetensförsörja, men att det kommer att vara fortsatt svårt att rekrytera specialistkompetens inom vissa områden.
Handläggare	Jurist	1–5	Ofta god förmåga att rekrytera men även på lång sikt förutses att det blir svårt inom vissa specifika rättsområden.
Handläggare	Ekonom	1–5	Förutser även på lång sikt svårighet att rekrytera specialister inom koncernredovisning och finans.

2.1.1 Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Strategier och aktiviteter utifrån stadsledningskontoret kompetensförsörjningsplan pågår och kommer att pågå över tid enligt exempel nedan. Tiden framåt får utvisa om nya aktiviteter behöver läggas till och om vissa områden behöver djupare fokus.

- verksamhetsutveckling med hjälp av AI och annan digital teknik, stöds av förvaltningens digitaliseringsgrupp
- utveckling av arbetssätten på förvaltningen
  (till exempel tvärgrupper, flexibelt arbeta över gränserna inom förvaltningen, omvärldsanalys, informationsdelning)
- systematiskt arbete kring praktik för studenter
- utveckla introduktion för nyanställda i syfte att få nya medarbetare att kunna axla sitt uppdrag snabbare
- chefers organisatoriska förutsättningar utifrån chefoskopet
- systematiskt arbete kring lönesättning och lönebildning

3 Sammanfattande analys

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Kompetensutmaningen

Förvaltningen bedöms både på kort och lång sikt ha god förmåga att kompetensförsörja, men det är fortsatt svårt att rekrytera vissa specialistkompetenser. I en enkätuppföljning bland förvaltningens chefer uppger 67 procent att man inte upplevt några svårigheter att rekrytera. Andelen som upplevt det delvis svårt är 33 procent och andelen som upplevt stora svårigheter är 0 procent. Detta är en mer positiv bild än för ett år sedan.

De chefer som delvis upplevt det svårt att rekrytera anger att det handlar om specialistkompetens såsom erfarna utredare, ekonomer inom koncernredovisning och finans, jurister inom vissa rättsområden, planeringsledare med unik specialistkompetens inom till exempel informationssäkerhet, säkerhetsskydd och senior kompetens inom beredskapsområdet.

En faktor som ökat som angivet skäl till delvis svårighet att rekrytera är löneläge, föregående år var andelen 13 procent men har nu ökat till 21 procent.

Kompetensutmaningens påverkan

Majoriteten av cheferna anger att möjligheten att kompetensförsörja inte haft påverkan på förvaltningens uppdrag. I enstaka fall har rekryteringsprocessen varit mer tidskrävande på grund av att man behövt annonsera flera gånger och även anlitat extern upphandlad rekryteringsbyrå. I dessa fall har det under begränsad tid bidragit till högre belastning och viss påverkan på arbetsmiljön för befintliga medarbetare samt viss mån påverkat leverans i uppdrag och ärenden.

Arbete för att lösa kompetensutmaningen

Stadsledningskontorets har en kompetensförsörjningsplan för perioden 2024–2026 med ett antal strategier och aktiviteter. Exempel är verksamhetsutveckling med hjälp av AI och annan digital teknik, utveckling av arbetssätten på förvaltningen, chefers organisatoriska förutsättningar utifrån chefoskopet, utveckla introduktion för nyanställda, systematiskt arbete kring praktik för studenter, systematiskt arbete kring lönesättning och lönebildning.

Insatser som pågått över tid handlar till stor del om styrning och ledning för att möjliggöra att förvaltningen nyttjar den samlade kompetensen för att fullfölja förvaltningens uppdrag. Det handlar om utökat samarbete mellan avdelningar för att dra nytta av varandras kompetenser, minska sårbarheten genom att flera medarbetare arbetar inom samma uppdrag och i vissa fall en utveckling mot bredare tjänster för att kunna röra sig brett över uppdragen. Detta för att skapa flexibilitet, jämnare arbetsbelastning, höjd kvalitet i uppdragen samt bidra till kompetensutveckling av förvaltningens medarbetare.

Göteborgs Stad

Bilaga 2

Slututvärdering Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

1 Slututvärdering Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026 4

2 Förvaltningens/bolagets beskrivning av resultat och effekt av arbetet med Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 4

3 Fokusområden 5

3.1 Fokusområde: Utveckling av verksamheten 5

3.1.1 Beskriv på vilket sätt 5

3.2 Fokusområde: Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden 5

3.2.1 Beskriv på vilket sätt 5

3.3 Fokusområde: Utveckla kompetensen inom organisation 6

3.3.1 Beskriv på vilket sätt 6

3.4 Fokusområde: Hållbart arbetsliv 6

3.4.1 Beskriv på vilket sätt 6

3.5 Fokusområde: Konkurrenskraftiga arbetsvillkor 7

3.5.1 Beskriv på vilket sätt 7

4 Aktiviteter 7

4.1 Aktivitet: Identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder 7

4.1.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till? 7

4.1.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten? 8

4.2 Aktivitet: Etablera arbetssätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt 8

4.2.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till? 8

4.2.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten? 8

4.3 Aktivitet: Erbjuda platser för praktik, arbetsplatsförlagt lärande och lärande i arbetslivet för studerande vid gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar samt praoplatser utifrån utbildningsanordnarnas behov 9

4.3.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till? 9

4.3.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten? 9

4.4 Aktivitet: Verksamheterna ska upprätta en planering för att möjliggöra för fler kandidater, som har gått chefsutvecklingsprogram inom staden, att få ett chefsuppdrag inom stadens verksamheter 9

4.4.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till? 9

4.4.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten? 9

4.5 Aktivitet: Ta fram fördjupad analys av stadens lönebild samt tydliggöra behovet av strategiska lönerelationsförändringar 10
4.5.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till? 10
4.5.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten? 10
5 Förvaltningen/bolagets kompetensförsörjningsplan 10
5.1 Var har beslut om antagning av förvaltningens/bolagets plan fattats? 10

1 Slututvärdering Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026

Under 2026 genomförs slututvärderingen av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026.

Uppföljningen sker dels genom dialog, dels genom uppföljningsfrågor i Stratsys i samband med delårsrapport augusti. Den senare delen av uppföljningen riktar sig till hela staden och berör planen som helhet, planens fokusområde samt status gällande de aktiviteter som är riktade till alla nämnder och styrelser.

Underlaget ska i sin helhet biläggas delårsrapporten och utgör en del av den slutrapport som planeras att lämnas över till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige i början av 2027.

2 Förvaltningens/bolagets beskrivning av resultat och effekt av arbetet med Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning

Förvaltningens samlade bedömning är att stadens plan för kompetensförsörjning har haft relevans och bidragit till positiva effekter. Planen har bidragit till att staden fått tydligare styrning och gemensam riktning när det gäller kompetensförsörjningsfrågorna. Planen har satt fokus på och väglett förvaltningen i det långsiktiga och strategiska arbetet. Nätverket för kompetensförsörjning har bidragit med vägledning och inte minst kompetensöverföring mellan förvaltningar genom delade erfarenheter. Förvaltningen har sedan 2022 haft en lokal kompetensförsörjningsplan och arbetat aktivt med frågorna över tid.

De fokusområden som varit inriktade på digitala lösningar, innovation och lärande bedöms ha bidragit flest nya aktiviteter under planperioden (U*tveckling av verksamheten* och *Utveckla kompetensen)*. Detta är inte förvånande då dessa områden är högaktuella i dagens samhälle och har hög utvecklingspotential.

Resterande fokusområden är mer sammankopplade med redan existerande HR processer i staden där ett fungerande utvecklingsarbete pågått över tid på förvaltningen, såsom arbetsmiljö, rekrytering och lönebildning. Inom dessa områden hade aktiviteterna genomförts även om en plan för staden inte funnits.

Förvaltningens ser att det är positivt att staden har en styrning och ledning i frågan, men arbetet behöver inte nödvändigtvis vara i form av en plan för staden och en lokal plan för varje förvaltning, Arbetet kan med fördel bli ytterligare integrerat i ordinarie verksamhetsuppföljning i syfte att minska administration.

3 Fokusområden

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026 innehåller fem fokusområden. Till varje fokusområde finns en riktningstext som stöd för arbetet i verksamheten. Nedan beskrivs varje fokusområdes relevans i arbetet samt effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten.

3.1 Fokusområde: Utveckling av verksamheten

Uppföljningsfrågor	Svar
Har fokusområdet haft relevans för förvaltningens/bolagets arbete med kompetensförsörjning?	Ja
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	Ja

3.1.1 Beskriv på vilket sätt

Fokusområdet har i högsta grad varit relevant och beskrivningarna överensstämmer med de utmaningar och möjligheter som förvaltningen har kopplat till digitalisering, AI, innovation och nytänkande. Förvaltningen ser att detta fokusområde har potential att förändra och effektivisera verksamheten. Utveckling av arbetssätt på kontoret har bidragit till effektivare samarbeten över avdelnings- och områdesgränser och större kännedom och förståelse för olika sammanhang och roller. Verksamhetsutveckling med hjälp av AI och annan digital teknik har bidragit till exempelvis effektivare behandling av texter, snabbare sammanställningar samt mindre administration. Förvaltningen ser också tecken på hur AI på individnivå kan vara ett sätt att förstärka och bygga upp kompetens inom områden som inte är inom individens kärnkompetens, till exempel att jobba med kommunikativa insatser. Förvaltningen ser fortsatt stort behov av kompetensutveckling med anledning av utvecklingen av AI.

3.2 Fokusområde: Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden

Uppföljningsfrågor	Svar
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	Delvis
Har fokusområdet haft relevans för förvaltningens/bolagets arbete med kompetensförsörjning?	Delvis

3.2.1 Beskriv på vilket sätt

Fokusområdet har varit delvis relevant. Förvaltningen bedömer att det finns relativt god förmåga att attrahera kompetenta kandidater, även om det finns utmaningar inom vissa specialistområden. Beskrivningarna kring att öka rekryteringsbasen, till exempel genom validering av kunskap, bedöms inte vara relevant för stadsledningskontoret, som har majoriteten av sin rekryteringsbas kopplat till högskola- och universitetsutbildningar. Möjligheten att erbjuda prao, lovjobb, VFU och LIA är begränsade, då förvaltningen inte har tillräckligt med mindre kunskapskrävande arbetsuppgifter samt att verksamheten är begränsad under sommaren.

Förvaltningen tar regelbundet emot praktik kopplat till högskola- och universitet, och instämmer i beskrivningarna kring matcha studenternas förväntningar på framtida arbetsgivare, i syfte att behålla dem i staden vid avslutad utbildning. Förvaltningen håller på att ta fram ett arbetssätt för studenter, förväntade effekter framåt är nära dialog med utbildningssamordnare och att vi på ett systematiskt sätt knyter studenter till verksamheten.

3.3 Fokusområde: Utveckla kompetensen inom organisation

Uppföljningsfrågor	Svar
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	Ja
Har fokusområdet haft relevans för förvaltningens/bolagets arbete med kompetensförsörjning?	Ja

3.3.1 Beskriv på vilket sätt

Fokusområdet har varit relevant och förvaltningen delar beskrivningarna kring kontinuerligt och verksamhetsnära lärande, den samlade digitala kompetensen och förmåga, samt chefsförsörjning och chefsutveckling. Förvaltningen har under planperioden identifierat och initierat behov kopplat till fokusområdet såsom att arbeta i tvärgrupper, utbildningar inom AI och digitalisering, utveckla medarbetarskapet samt att arbeta med chefers organisatoriska förutsättningar (chefoskopet). Effekter som noterats är bättre samverkan och samarbete inom förvaltningen och effektivare processer.

3.4 Fokusområde: Hållbart arbetsliv

Uppföljningsfrågor	Svar
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	Delvis
Har fokusområdet haft relevans för förvaltningens/bolagets arbete med kompetensförsörjning?	Delvis

3.4.1 Beskriv på vilket sätt

Fokusområdet har varit delvis relevant och förvaltningen instämmer i beskrivningarna kring att skapa ett hållbart arbetsliv. Arbetet kring hälsosamma arbetsplatser har sedan länge bedrivits inom ramen för det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet. Förvaltningen har bra arbetsmiljö både fysiskt, organisatorisk och socialt med höga värden i den årliga medarbetarenkäten. Förvaltningen hade höga ingångsvärden kring organisatorisk och social arbetsmiljö, och ökade ytterligare vid årets mätning i medarbetarenkäten. Parametern "Vår arbetsplats" ökade från 79 till 82. Parametern är ett viktigt mått för arbetstillfredsställelse. Indexet hållbart medarbetar engagemang ökade från 82 till 84.

Ett utvecklingsarbete kring samverkan har över tid skett på förvaltningen, vilket också bidragit till att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet. Medarbetare arbetar relativt högt upp i åldrarna på förvaltningen, och det förekommer att medarbetare som gått i pension återkommer som jobbonärer.

Med bakgrund av att arbetsmiljö- och hälsoarbetet är etablerade och välfungerande processer i staden, är bedömningen att fokusområdet har haft mindre relevans och effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten. Aktiviteter kopplat till fokusområdet hade genomförts oavsett stadens plan.

3.5 Fokusområde: Konkurrenskraftiga arbetsvillkor

Uppföljningsfrågor	Svar
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	Delvis
Har fokusområdet haft relevans för förvaltningens/bolagets arbete med kompetensförsörjning?	Delvis

3.5.1 Beskriv på vilket sätt

Fokusområdet har varit delvis relevant och förvaltningen instämmer i beskrivningar kring anställningsvillkor och löner. Beskrivningar kring arbetstidsförläggning har inte varit relevant för stadsledningskontoret som har heltidsmått som norm samt i huvudsak arbetstid kontorstid måndag till fredag. Arbete kring lönebildning har sedan länge bedrivits inom ramen för stadens processgrupp för lönebildning, och lönekartläggningar genomförs årligen. Ett utvecklingsarbete kring samverkan har löpt över tid på förvaltningen, engagerade fackliga organisationer har bidragit till att samverkansformer och arbetssätt utvecklats.

Med bakgrund av att lönebildning och samverkan är etablerade och välfungerande processer i staden, är bedömningen att fokusområdet har haft mindre relevans och effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten. Aktiviteter kopplat till fokusområdet hade genomförts oavsett stadens plan.

4 Aktiviteter

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026 innehåller ett antal aktiviteter där samtliga nämnder och styrelser är ansvariga för genomförandet. Nedan beskrivs resultat och effekt av respektive aktivitet.

4.1 Aktivitet: Identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder

4.1.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?

Förvaltningen genomför varje år en rond för digital och fysisk arbetsmiljö. Inför den årliga ronden genomförs en enkät för att följa hur samtliga medarbetare på stadsledningskontoret upplever såväl den fysiska som den digitala arbetsmiljön. Ett frågeområde i enkäten handlar om medarbetarnas behov av information och kompetensutveckling kring digitala tjänster och teknik. Resultatet av enkäten ligger till grund för handlingsplan för arbetsmiljön men blir även

input till förvaltningens digitaliseringsplan för kommande år.

Kartläggning har visat att behov av att höja den digitala kompetensen finns i stort sett inom hela förvaltningen, dock visar både undersökning och erfarenhet utifrån intern support att kompetensnivån skiljer sig åt mycket inom olika delar av förvaltningen.

Förvaltningen satsar på utbildning och information som två ben i arbetet att öka förvaltningens digitala kompetens och förmåga. Aktiviteter som genomförts är:

- grundutbildning för samtliga medarbetare i digital arbetsplats
- introduktion för nyanställda inom digital arbetsplats
- framtagande av guider och lathundar
- pilotprojekt kring att arbeta effektivt genom digitala lösningar, t.ex. utveckling av nyanställningsprocessen
- fokus på inspiration och att sprida goda exempel som en del i kompetensutveckling och delat lärande
- arbetar med att skapa strukturer kring hur vi informerar för att skapa förutsättningar för ett ökat lärande, t.ex. genom regelbundna nyhetsbrev kring IT och att ha en stående punkt kring IT på förvaltningsmöten.
- införande av ChatGPT för samtliga medarbetare med start juni 2026

4.1.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Förvaltningen vill genom utbildning och information att fler medarbetare ska börja använda AI i sitt arbete. Enkäten för digital arbetsmiljö visar på positiva förflyttningar kring den digitala arbetsmiljön. Det har varit tidskrävande att få strukturer och utbildningar på plats. Vissa effekter kan redan noteras, såsom effektivare behandling av texter, snabbare sammanställningar samt mindre administration. Men många effekter förväntas visa sig först om 2-3 år.

4.2 Aktivitet: Etablera arbetssätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt

4.2.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?

Kontoret genomförde en inventering om vad i den organisatoriska tilliten som behövde stärkas. Detta genomfördes genom en dialog på områdesnivå. Det framkom att det fanns önskemål om mer dialog och informationsutbyte mellan medarbetare och ledning. Efter denna dialog utökades förvaltningsmöten från ett i kvartalet till att genomföras varje månad. Detta i syfte att öka kommunikation och möjlighet till dialog mellan medarbetare och ledning. Det finns även ett tydligare flöde mellan APT och hur informationen och idéer förs vidare uppåt i organisationen samt återkopplas tillbaka till APT nivå. Värdet i medarbetarenkäten kopplat till organisatorisk tillit ökade i vid nästkommande mätning från 77 till 79.

4.2.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Förväntad effekt är APT som är meningsfulla för hela arbetsplatsen, såväl chef som medarbetare, och ett större engagemang även i planering av medarbetarna. En förväntad effekt är vidare ett förstärkt samtalsklimat där dialog kan föras om viktiga frågor för arbetsplatsen.

4.3 Aktivitet: Erbjuda platser för praktik, arbetsplatsförlagt lärande och lärande i arbetslivet för studerande vid gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar samt praoplatser utifrån utbildningsanordnarnas behov

4.3.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?

Förvaltningen tar regelbundet emot studenter från högskola och universitet. Ett arbetssätt för hantering av studenter är under framtagande. Då arbetet inte är implementerat kan inga resultat redovisas ännu. Önskat resultat är samarbete med identifierade utbildningssamordnare, god handledning för studenterna, att förvaltningen på ett systematiskt sätt knyter studenter till verksamheten och blir ett självklart val som framtida arbetsgivare.

4.3.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Arbetssättet kommer att implementeras under hösten 2026, så inga effekter har ännu uppnåtts. Aktiviteten bedöms kunna bidra till bättre förutsättningar för att skapa vägar in till förvaltningen och staden samt bredare kontaktytor mot potentiella framtida medarbetare. Och att detta i förlängningen leder till utökad rekryteringsbas.

4.4 Aktivitet: Verksamheterna ska upprätta en planering för att möjliggöra för fler kandidater, som har gått chefsutvecklingsprogram inom staden, att få ett chefsuppdrag inom stadens verksamheter

4.4.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?

Förvaltningen samarbetar med andra förvaltningar i HR-nätverket Service och utveckling. I nätverket förs dialog kring medarbetare som gått morgondagens chef, i syfte att bereda möjlighet att få prova på kortare chefsuppdrag, som t.ex. uppstår i avvaktan på tillsättning.

Vid kortare chefsvikariat i förvaltningen beaktas medarbetare som gått morgondagens chef. Under planperioden har en medarbetare som gått morgondagens chef haft ett kortare chefsvikariat i avvaktan på tillsättning av ny chef.

4.4.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Aktiviteten bedöms framåt kunna bidra till att stärka förvaltningens chefsförsörjningsarbete genom att synliggöra och ta tillvara intern potential på ett mer systematiskt sätt.

Arbetssättet förväntas bidra till ökad kontinuitet och minskad sårbarhet vid tillfälliga vakanser eller andra ledarskapsbehov. Det kan även korta startsträckan när tillfälliga chefsuppdrag behöver tillsättas, eftersom förvaltningen har bättre överblick över interna kandidater och deras kompetens.

4.5 Aktivitet: Ta fram fördjupad analys av stadens lönebild samt tydliggöra behovet av strategiska lönerelationsförändringar

4.5.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?

Förvaltningen arbetar årligen med fördjupad löneanalys och lönekartläggning för att identifiera prioriterade behov och behov av lönerelationsförändringar. Under planperioden har innehåll och struktur utvecklats i den årliga lönekartläggningen i syfte att få en mer strategisk analys av lönebilden. Arbetet har bidragit till tydligare prioriteringar inom ramen för den årliga löneöversynen. Under planperioden har olika prioriteringar gjort i löneöversyn. I löneöversyn 2026 har förvaltningen, utöver fokus individuella och differentierad lönesättning, även särskilt titta på om det finns behov av högre påslag för enskilda individer utifrån lågt löneläge samt om det finns behov av högre påslag för erfarna medarbetare med mycket hög prestation över tid.

I den årliga medarbetarundersökningen har resultatet för frågeområde Lön ökat från 78 år 2023 till 82 år 2025. Befattningar inom samtliga basintervall når upp till stadens lönepolitiska ställningstagande.

4.5.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

En effekt av aktiviteten är att samarbetet mellan HR och chefer har stärkts vilket leder till en ökad förmåga att arbeta strategiskt med lönebildning. Stort fokus har lagts vid lönestrukturen och att möjliggöra att god prestation över tid ska vara sammankopplat med god löneutveckling, vilket stärker förvaltningens förutsättningar att rekrytera och behålla kompetens.

5 Förvaltningen/bolagets kompetensförsörjningsplan

Uppföljningsfrågor	Svar
Har förvaltningen/bolaget en kompetensförsörjningsplan?	Ja

5.1 Var har beslut om antagning av förvaltningens/bolagets plan fattats?

Stadsledningskontorets lokala kompetensförsörjningsplan är beslutad av stadsdirektören. Under processen för framtagande har dialog förts både i chefsgruppen och i förvaltningens samverkansgrupp (FSG). Aktiviteterna i kompetensförsörjningsplanen ingår i förvaltningens verksamhetsplan och är dokumenterade och följs upp via Stratsys.

Stad: Göteborg

Level 1

1 Välj din stad.

Göteborg

---

2 Hur många människor bor i din stad?

- [ ] upp till 20 000 invånare
- [ ] 20 001 till 100 000 invånare
- [ ] 100 001 till 500 000 invånare
- [x] mer än 500 000 invånare

---

3 Kryssa i alla alternativ som gäller för ditt land eller din stad.

- [x] Landet där min stad ligger har undertecknat den Europeiska konventionen om mänskliga rättigheter (EKRM).
- [x] Landet där min stad ligger har undertecknat konventionen om avskaffande av alla former av diskriminering (CERD).
- [x] Landet min stad ligger i har antagit nationella lagar som förbjuder rasdiskriminering och hatbrott.
- [x] Landet där min stad ligger har antagit nationella lagar som förbjuder rasdiskriminering inom den privata sektorn (antidiskrimineringslagar).
- [ ] Min stad har lagstiftande eller föreskrivande befogenhet när det gäller förbud mot rasdiskriminering.
- [ ] Min stad har sin egen lagstiftning som förbjuder diskriminering inom sin egen behörighet.
- [x] Min stad har implementerat normer och regler som förhindrar rasdiskriminering, t.ex. antidiskrimineringsklausuler i upphandlingsavtal.
- [ ] Annat, nämligen:

---

4 Vilka tidigare/historiska utmaningar gäller för er stad/land?

- [x] Kolonialt förflutet

- [ ] Fascistiskt förflutet
- [ ] Nationalsocialistiskt förflutet
- [ ] Engagemang i slaveri och extrem ekonomisk exploatering
- [ ] Inblandning i folkmord
- [ ] Annat, nämligen:

---

5 Vilka utmaningar står er stad inför just nu?

- [ ] Rasistiska politiska aktörer har fått en betydande roll
- [ ] Betydande rasistiska rörelser i befolkningen
- [ ] Att hantera etnisk mångfald
- [ ] Insamling av data om etnicitet är förbjuden enligt lag eller begränsas av andra faktorer
- [x] Annat, nämligen:

I Göteborgs Stads budget för 2025 finns sju övergripande mål som på olika sätt speglar de utmaningar och fokusområden som staden behöver arbeta med både på kort och lång sikt:
* Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet.
* Segregationen i Göteborg ska brytas.
* Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.
* Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist.
* Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald.
* Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.
* Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.

---

6 Beskriv er stads viktigaste framsteg i kampen mot rasism sedan er senaste ECCAR-rapport eller, om detta är er första rapport, sedan er stad gick med i ECCAR.

Under 2025 har det pågått ett arbete i Göteborgs Stad för att ta fram en ny plan mot rasism. Syftet med planen är att bidra till förflyttningar inom kommunala verksamhetsområden där det finns en särskild utsatthet för olika former av rasism och där arbetet mot rasism behöver ta steg framåt. Åtgärderna förväntas förstärka stadens möjlighet att genomföra sina grunduppdrag på ett likvärdigt sätt i enlighet med internationella konventionsåtaganden och svensk lagstiftning. Göteborgs Stads plan mot rasism 2026-2028 föreslås komplettera befintlig styrning där det finns ett identifierat behov av specifika åtgärder under planperioden för att motverka rasism. Utifrån dialoger och samråd med bland annat berörda minoritetsgrupper samt rapporter och forskning inom rasismområdet, fokuserar den föreslagna planen på fem fokusområden där staden behöver stärka arbetet mot rasism. Dessa är:
• Skola och förskola
• Brottsförebyggande samt tillits- och trygghetsskapande arbete
• Vård, omsorg och stöd
• Kultur och mötesplatser
• Dialog och involvering

Under 2025 har det också arbetats för att ta fram en riktlinje för mänskliga rättigheter och likvärdig service. Göteborgs Stad ansvarar för verksamheter som tillhandahåller mänskliga rättigheter enligt konventioner och lagar. Syftet med riktlinjen är att tydliggöra hur detta ansvar ska omsättas i Göteborgs Stads verksamheter så att mänskliga rättigheter tillgodoses, utförandet blir likvärdigt och diskriminering motverkas. Riktlinjens krav är utformade för att stärka förvaltningars och bolags förmåga att tillgodose rättigheter på gruppnivå. Att förvaltningar och bolag integrerar mänskliga rättigheter i organisationskulturen, i styrande strukturer och systematiska arbetssätt stärker förmågan att tillgodose de mänskliga rättigheterna även för den enskilde. Förslaget till riktlinjen är ett svar på behovet av en mer ändamålsenlig och verkningsfull styrning än tidigare styrformer genom att:
• fokusera på det ordinarie arbetet i förvaltningar och bolag där det finns störst möjlighet att påverka hur rättigheter tillgodoses. Riktlinjen ska motverka att arbetet med mänskliga rättigheter blir en sidoordnad verksamhet.
• ställa krav på systematiska och enhetliga arbetssätt, för att undvika att arbetet med mänskliga rättigheter är beroende av tillfälliga initiativ eller enskilda personer.
• inriktas på att öka verksamheternas förmåga att tillgodose rättigheter och likvärdig service för alla, med särskilt fokus på de grupper som riskerar att inte få sina rättigheter tillgodosedda eller få likvärdig tillgång till service.

---

7 Vem inom er organisation ansvarar för ECCAR på politisk nivå?

- [ ] Borgmästare
- [ ] Kommunstyrelsens ordförande
- [x] Kommunalråd
- [x] Annat, nämligen:

Två kommunalråd, en från majoriteten och en från oppositionen, är utsedda av kommunstyrelsen.

---

8 Vem ansvarar för ECCAR på administrativ nivå inom er förvaltningsorganisation?

- [ ] Integrationsavdelningen
- [ ] Kulturavdelningen

☐ Avdelningen för säkerhet

☐ HR-avdelningen

☑ Annat, nämligen:

Kommunstyrelsens förvaltning, stadsledningskontoret

---

9 Hur många personer i er stad är ansvariga för ECCAR-medlemskapet?

Ansvaret för stadens medlemskap i ECCAR ligger på kommunstyrelsen. Kommunstyrelsen utser två politiska representanter kopplat till medlemskapet i ECCAR, en från majoriteten och en från oppositionen. Arbetet administreras och samordnas som en del av en tjänst för en tjänsteperson på stadsledningskontoret.

---

10 Hur många människor i er stad arbetar med antirasism/diskriminering?

Lagar och regelverk som ska skydda invånarnas rättigheter och motverka diskriminering finns på flera nivåer, från FN-konventioner om mänskliga rättigheter till EU:s rättsregler, den svenska grundlagen och annan lagstiftning. Det är staten som ansvarar för att Sverige som land lever upp till sina åtaganden vad gäller skyddet av de mänskliga rättigheterna. Det praktiska ansvaret för att människor får tillgång till sina rättigheter ligger till stora delar på kommunal nivå. Kommunens grunduppdrag är att tillgodose invånarna deras rättigheter. Detta innefattar bland annat rätten till bästa uppnåeliga hälsa, utbildning, bostad, social omsorg, trygghet, kultur och de nationella minoriteternas rättigheter. En medvetenhet och kunskap om människors olikheter och olika förutsättningar är en viktig del i att säkerställa en verksamhet som är likvärdig och av god kvalitet och att arbetsplatser är öppna och inkluderande. Arbetet ska bedrivas systematiskt och utgå från ett normmedvetet arbetssätt för att förebygga diskriminering. Detta innebär att ständigt innefatta faktorer som kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, socioekonomisk bakgrund samt var i staden någon bor eller verkar.

---

11 Beskriv mångfalden i denna grupp människor, det vill säga sammansättningen vad gäller etnicitet, migrationsbakgrund, kön, funktionsnedsättning, etc.

Frågan är inte möjlig att besvara.

---

12 Hur många åtgärder mot rasism har er stad genomfört sedan er senaste ECCAR-rapport eller sedan ni gick med i nätverket, ifall detta är er första rapport?

Ansvaret för arbetet med mänskliga rättigheter och mot rasism ligger på varje enskild förvaltning och bolag i kommunen. Detta innebär att arbete kan ske lokalt som inte nödvändigtvis synliggörs i övergripande uppföljningssystem. Ett exempel på lokal aktivitet är Kulturförvaltningens produktion av filmen En dag i staden, som speglar erfarenheter från unga muslimska göteborgare.

---

13 Kryssa i de policyområden där din stad arbetat med ECCAR-specifika frågor.

☑ Övervakning, samråd och samarbete

☐ Datainsamling

- [ ] Antidiskrimineringsbyrå / integrationskontor
- [x] Informationsförsörjning och ökad medvetenhet
- [ ] Offentlig upphandling och samarbete med den privata sektorn
- [x] Personal
- [x] Service
- [ ] Boende
- [x] Utbildning
- [x] Kulturell mångfald
- [ ] Konflikthantering och offentligt rum
- [ ] Annat, nämligen:

---

14 Beskriv dessa åtgärder kortfattat:

Övervakning, samråd och samarbete
Kommunstyrelsen i Göteborgs Stad har fem rättighetsbaserade råd: Göteborgs Stads råd för den nationella minoriteten romer, Göteborgs Stads råd för den sverigefinska minoriteten, Göteborgs Stads råd för funktionsrätt, Göteborgs Stads HBTQI-råd samt Göteborgs Stads pensionärsråd. Utöver detta har kommunstyrelsen ansvar för samråd för de nationella minoriteterna, studentforum och ungdomsfullmäktige. Genom dessa råd och forum förs kontinuerliga samtal och dialoger som frågor som rör livsvillkor och rättigheter mellan stadens politiker och minoritetsgrupper/andra civilsamhällsrepresentanter.
Kommunstyrelsen fattade beslut om att anmäla intresse att delta som undersökningskommun under 2025 i Myndigheten för stöd till trossamfunds uppdrag och Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor om att förebygga och motverka antimuslimsk rasism. Stadsledningskontoret har tillsammans med Demokrati- och medborgarservice samt myndigheterna ovan arrangerat två dialog träffar inom regeringsuppdraget. Syftet var att få en bättre förståelse för hur det är att vara muslim i Göteborg och hur Göteborgs Stad kan arbeta för att stärka relationen mellan kommunen och muslimska invånare.
Kommunstyrelsen fattade beslut om att anmäla intresse att delta som undersökningskommun under 2025 i Myndigheten för stöd till trossamfunds uppdrag och Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor om att förebygga och motverka antimuslimsk rasism. Stadsledningskontoret har tillsammans med Demokrati- och medborgarservice samt myndigheterna ovan arrangerat två dialog träffar inom regeringsuppdraget. Syftet var att få en bättre förståelse för hur det är att vara muslim i Göteborg och hur Göteborgs Stad kan arbeta för att stärka relationen mellan kommunen och muslimska invånare.
Medverkande kontaktpersoner från förvaltningar och bolag ansvarar för att resultatet från dialogträffarna omhändertas och förankras i respektive organisation för fortsatt
analys och utvecklingsarbete.

Datainsamling
Göteborgs Stad har anlitat Göteborgsregionen FoU i Väst för att under 2025 genomföra en studie som kartlägger muslimers upplevelser av tillit, trygghet, delaktighet och utsatthet. Syftet är att öka kunskapen om muslimers levnadsvillkor i Göteborg samt om hur antimuslimsk rasism kan ta sig uttryck. Studien baseras på enkäter och intervjuer med praktiserande och kulturella eller sekulära muslimer. FoU i Väst har

sammanställt studiens resultat och sammanfattande reflektioner i en rapport. Rapporten kommer att användas som ett kunskapsunderlag i stadens arbete för trygghet, delaktighet och för att motverka segregation och antimuslimsk rasism.

Informationsförsörjning och ökad medvetenhet
Göteborgs Stad arbetar sedan 1998 med uppdraget Levande Historia Göteborg. Levande Historia Göteborg ska bidra till en stad för alla fri från främlingsfientlighet, diskriminering och intolerans. Levande historia arbetar utifrån ett kommunalt perspektiv med inriktning mot kunskap, kultur och fortbildning. Arbetet bedrivs både genom Göteborgs Stads egna insatser men även genom samarbeten och ekonomiskt stöd till aktiviteter inom områdena främlingsfientlighet, diskriminering och intolerans. En viktig del av Levande Historias uppdrag är att vara ett komplement till skolans ordinarie uppdrag vad gäller demokrati och mänskliga rättigheter.

Vidare uppmärksammar Göteborgs Stad återkommande dagar såsom:
27 januari – Förintelsens minnesdag,
6 februari - samernas nationaldag,
21 mars – internationella dagen för avskaffande av rasdiskriminering,
8 april - internationella romadagen,
29 september - resandefolkets dag,
9 oktober – avskaffandet av den transatlantiska slavhandeln.
Dagarna uppmärksammas genom både kulturaktiviteter och kompetenshöjande insatser för både allmänhet och anställda i kommunen.

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

Personalavdelning
Göteborgs Stad ska vara en inkluderande arbetsplats, fri från alla former av diskriminering, trakasserier, inklusive sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling. Arbetet mot kränkande särbehandling och diskriminering är en viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet i Göteborgs Stad. I kommunen finns en rutin med tillkommande stödmaterial gällande arbetet mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet. Rutinen syftar bland annat till att uppnå de krav som ställs i diskrimineringslagen gällande att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

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

Tillhandahållande av tjänster
Lagar och regelverk som ska skydda invånarnas rättigheter och motverka diskriminering finns på flera nivåer, från FN-konventioner om mänskliga rättigheter till EU:s rättsregler, den svenska grundlagen och annan lagstiftning. Det är staten som ansvarar för att Sverige som land lever upp till sina åtaganden vad gäller skyddet av de mänskliga rättigheterna. Det praktiska ansvaret för att människor får tillgång till sina rättigheter ligger till stora delar på kommunal nivå. Kommunens grunduppdrag är att tillgodose invånarna

deras rättigheter. Detta innefattar bland annat rätten till bästa uppnåeliga hälsa, utbildning, bostad, social omsorg, trygghet, kultur och de nationella minoriteternas rättigheter.

Utbildning
Skolan har genom skollagen och läroplanen ett demokrati– och värdegrundsuppdrag. Detta innebär bland annat att elever ska utveckla kunskaper om demokrati och mänskliga rättigheter, och skolan som helhet ska präglas av demokratiska värden med respekt för de mänskliga rättigheterna. Genom Levande Historias uppdrag att vara ett komplement till skolans ordinarie uppdrag vad gäller demokrati och mänskliga rättigheter, och för att motverka främlingsfientlighet, diskriminering och intolerans, möjliggörs en rad olika aktiviteter och kompetenshöjande insatser årligen inom dessa områden.
Utöver detta driver unga mötesplatser i Socialförvaltning Nordost ett projekt, motståndskraft mot rasism, för att utbilda och öka kunskapen om rasism med utgångspunkt i ungas erfarenheter.

Kulturell mångfald
Genom Levande Historias uppdrag att arbeta mot främlingsfientlighet, diskriminering och intolerans möjliggörs en rad olika kulturaktiviteter årligen inom dessa områden. Vidare lyfts olika former av kultur i samband med uppmärksammandet av högtidsdagar och minnesdagar. Inom kommunens kulturinstitutioner bedrivs arbete med breddad representation inom exempelvis programsättning.
Staden har, i samverkan med Judiska församlingen, under 2025 uppmärksammat 250-årsjubileet av judiskt liv i Sverige.

15 Samlar er stad in data om jämlikhet och diskriminering?

- [ ] Nej
- [x] Ja, statistikavdelningen
- [ ] Ja, universitetet/ett forskningsinstitut som samarbetar med staden
- [ ] Ja, antidiskrimineringskontoret eller ett rådgivningscenter
- [ ] Annat, nämligen:

16 Vilka datainsamlingsmekanismer använder din stad för att identifiera rasistisk diskriminering?

- [ ] Ingen
- [x] Regelbundna undersökningar
- [ ] Rapporter om stödtjänster för offer
- [x] Fallrapporter
- [ ] Kriminalstatistik
- [x] Annat, nämligen:

T.ex. kränkningsanmälningar, elevenkäter, medarbetarenkät, lokala undersökningar, dialog/samråd

17 När blev er stad medlem i ECCAR?

2019

18 Varför gick ni med i ECCAR?

- [x] Värdebaserat beslut, förankrat i självförståelse för staden och dess demokratiska ansvar
- [ ] Rasistiska eller fördomsfulla politiska rörelser
- [ ] Att hantera etnisk och annan mångfald
- [ ] Annat, nämligen:

19 Att lära av andra städer

- [x] Mycket viktigt
- [ ] Viktigt
- [ ] Sekundärt
- [ ] Ej relevant

20 Utbyte med andra städer

- [x] Mycket viktigt
- [ ] Viktigt
- [ ] Sekundärt
- [ ] Ej relevant

21 Rapportera till andra städer

- [ ] Mycket viktigt
- [ ] Viktigt
- [x] Sekundärt
- [ ] Ej relevant

22 Göra vår stads röst hörd på europeisk nivå

- [ ] Mycket viktigt
- [ ] Viktigt
- [ ] Sekundärt
- [x] Ej relevant

23 Att vara en del av ett UNESCO-nätverk

- [ ] Mycket viktigt
- [ ] Viktigt
- [x] Sekundärt
- [ ] Ej relevant

24 Har er stad några andra förväntningar som inte anges? Hur viktiga är de?

Medlemskapet i ECCAR bedöms kunna bidra till att stärka kommunens förebyggande arbete, stärka internationella samarbeten och underlätta ett systematiskt arbete mot rasism och diskriminering. Vidare anses ett medlemskap förbättra förankringen av det antirasistiska arbetet på olika nivåer.

25 Inom vilka områden skulle ni vilja ha feedback för att kunna analysera och förbättra er stads arbete mot rasism och rasdiskriminering?

En återkommande utmaning som lyfts från kommunens verksamheter är hur arbetet med exempelvis mänskliga rättigheter ska kunna omsättas i praktiken i det vardagliga arbetet. Detta är även en utmaning som konstateras utifrån den övergripande styrningen. Utifrån detta har stadsledningskontoret under 2025 tagit fram förslag på riktlinje för arbetet med mänskliga rättigheter och likvärdig service.
Vidare konstateras det återkommande inom flera olika rättighetsområden att bristen på data på olika sätt försvårar arbetet. Bland annat ger inte befintlig statistik en heltäckande bild av olika gruppers utsatthet för rasism i samhället.

26 Hur skulle andra ECCAR-städer kunna stödja er i ditt arbete mot rasism? I vilka aspekter av ert arbete kan ni dra nytta av input från andra ECCAR-städer?

Via rapporteringar, arbetsgrupper och goda exempel.

27 Vilka feedbackmetoder skulle vara användbara för er?

- [x] Session med experter

- [x] Diskussionstillfällen med andra städer (peer to peer)
- [ ] Intern utbildning
- [x] Öppna webbseminarium
- [ ] Annat, nämligen:

---

28 Vill ni nu rapportera på nivå 2 om en eller flera specifika åtgärder som er stad vidtar inom området antirasism? Alla åtgärder ni rapporterar om på nivå 2 kommer automatiskt att beaktas för utnämningen till ECCAR-priset.

- [ ] Ja
- [x] Nej

Level 2 - Action 1

1.1 Ange en titel för er åtgärd.

1.2 Välj det område där er aktivitet passar bäst in.

- [ ] Uppföljning, samråd och samverkan
- [ ] Datainsamling
- [ ] Antidiskrimineringsbyrå / integrationskontor
- [ ] Information och ökad medvetenhet
- [ ] Offentlig upphandling och samarbete med den privata sektorn
- [ ] Personal
- [ ] Service
- [ ] Boende
- [ ] Utbildning
- [ ] Kulturell mångfald
- [ ] Konflikthantering och offentligt rum

☐ Annat, nämligen:

1.3 Kryssa i den kommunala uppgift som er åtgärd är mest relaterad till.

☐ Staden som demokratisk institution, t.ex. övervakning av diskriminering, rådgivande nämnder, policyer för rösträtt

☐ Staden som regelgivare, t.ex. kommunfullmäktiges beslut, konventioner, mångfaldsstadga, handlingsplan, juridiska rådgivningstjänster, ombudsinstitutioner

☐ Staden som arbetsgivare, t.ex. positiv särbehandling, mångfaldsarbete, medarbetarnas engagemang, jämställdhetskrav i anställningsavtal för chefer

☐ Staden som tjänsteleverantör, t.ex. tjänster för nyanlända, utbildningar, kulturellt känslig sjukvård, kritisk reflektion av etniska stereotyper i konstverk eller sport

☐ Staden som offentlig upphandlare, t.ex. antidiskrimineringsklausuler i upphandlingskontrakt

---

1.4 Beskriv kortfattat den initiala situationen i er stad som ledde till behovet av denna åtgärd.

1.5 Vad utlöste den politiska viljan för denna åtgärd?

1.6 Är åtgärden uttryckligen inriktad på ett eller flera av följande mål?

☐ Garantera/etablera jämställdhet

☐ Underlätta deltagande

☐ Främja lika möjligheter

☐ Att säkerställa likabehandling

1.7 Vad är det huvudsakliga syftet med åtgärden när det gäller diskriminering i fråga om åtnjutandet av mänskliga rättigheter?

☐ Att förebygga diskriminering

☐ Att motverka diskriminering

☐ Att bestraffa diskriminering

1.8 Specifika mål: Vilken förväntad effekt har er åtgärd?

1.9 Vilka organisationer är ansvariga för denna åtgärd?

- [ ] Kommunen eller annan lokal myndighet
- [ ] Civilsamhället
- [ ] Det civila samhället på uppdrag av lokala myndigheter

1.10 Målgrupper: Vilka är deltagarna och målgruppen för er åtgärd?

1.11 Beskriv er åtgärd kortfattat.

1.12 Vilka är ansvariga intressenter i genomförandet av åtgärden?

- [ ] Borgmästare / Kommunstyrelsens ordförande
- [ ] Kommunalråd
- [ ] Tjänstemän
- [ ] Näringsliv / tjänsteleverantörer
- [ ] Aktörer från det civila samhället (NGOs, föreningar)
- [ ] Annat, nämligen:

1.13 Vilken årlig budget har avsatts för åtgärden?

- [ ] Upp till 10 000 euro
- [ ] 10 001 till 50 000 euro
- [ ] 50 001 till 100 000 euro
- [ ] 100 001 till 200 000 euro
- [ ] Mer än 200 000 euro

1.14 Var kommer budgeten ifrån?

- [ ] Tillfällig extern finansiering, t.ex. projektbidrag
- [ ] Tillfällig intern finansiering

- [ ] Stadens ordinarie budget

1.15 Ange tidsram och varaktighet för åtgärden:

1.16 Vilket motstånd mötte ni när ni utvecklade konceptet? Både internt (inom administrationen och på politisk nivå) och externt (medborgarrättigheter, civilsamhällesorganisationer etc.)?

1.17 Vilka specifika utmaningar mötte ni när ni utvecklade åtgärdens koncept och vilka lösningar kom ni fram till?

1.18 Vilka är de viktigaste samarbetspartnerna/intressenterna?

- [ ] Borgmästare / Kommunstyrelsens ordförande
- [ ] Kommunalråd
- [ ] Tjänstemän
- [ ] Näringsliv / tjänsteleverantörer
- [ ] Aktörer från det civila samhället (NGOs, föreningar)
- [ ] Individer
- [ ] Annat, nämligen:

1.19 Vilka var de tre huvudargumenten i valet av dessa intressenter/samarbetspartners?

1.20 Deltog målgruppen i planeringen?

- [ ] Ja
- [ ] Nej

1.21 Hur blev ni inspirerade att agera i den här frågan?

- [ ] En annan stad
- [ ] ECCAR-nätverket
- [ ] ECCAR's Toolkit for Equality

☐ Annat, nämligen:

1.22 Vilka specifika utmaningar mötte ni under planeringen och i samarbetet med intressenter, och vilka lösningar kom ni fram till?

1.23 Vilka var de viktigaste drivkrafterna och faktorerna för ert agerande?

1.24 Vilka var de viktigaste stegen för att omsätta er handling i praktiken?

1.25 Hur närmade ni er målgruppen?

1.26 PR: Hur synliggjorde ni er verksamhet i staden?

1.27 Vilka specifika utmaningar mötte ni när ni omsatte era åtgärder i praktiken och i ert dagliga arbete, och vilka lösningar kom ni fram till?

1.28 Vilken effekt hade er åtgärd och vad blev resultatet?

1.29 Utvärderades åtgärden med avseende på effekt?

☐ Ja, med jämna mellanrum

☐ Ja, mer än en gång men inte periodvis

☐ Ja, en gång

☐ Inte än, men det kommer att utvärderas

☐ Nej

☐ Vet inte

1.30 Vem utvärderade policyn?

1.31 Vänligen ange de metoder som användes under utvärderingen.

1.32 Baserades utvärderingen på specifika indikatorer?

- [ ] Ja
- [ ] Nej
- [ ] Vet inte

1.33 Hur deltog målgruppen i utvärderingen?

1.34 Enligt er erfarenhet var åtgärden

- [ ] Mycket bra
- [ ] Bra
- [ ] Kan förbättras
- [ ] Uppfyllde inte förväntningarna

1.35 Vad gjorde er åtgärd framgångsrik? Vänligen beskriv tre viktiga framgångsfaktorer.

1.36 Vänligen beskriv 3 lärdomar.

1.37 Vad gör arbetet hållbart på lång sikt?

1.38 Skulle ni rekommendera åtgärden till andra städer?

- [ ] Ja
- [ ] Nej

1.39 Vilka var de viktigaste utmaningarna under utvärderingen och konsekvensbedömningen av er åtgärd, och vilka lösningar kom ni fram till?

1.40 Tack för att ni rapporterade den här åtgärden. Vill ni rapportera en annan åtgärd?

- [ ] Ja

☐ Nej