










## Uppföljning av uppdrag och aktiviteter (Renova AB)

Område	Centrala uppdrag	Uppdragsår	Datum	Kommentar	Uppdrag/deluppdrag	Datum	Kommentar	Aktiviteter	Datum	Kommentar
Stadens politiska mål och uppdrag	  <b>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap.</b>	2023	<b>Startdatum</b> 2023-01-01  <b>Slutdatum</b> 2024-12-31	<b>Halvår 2 2023</b> Vi påbörjade arbetet med organisatoriska förutsättningar för chefer (Chefoskopet) i koncernledningen hösten 2021. Arbetet har sedan pågått i respektive affärsområdes ledningsgrupp och koncernstab, med de olika stegen i modellen. Vi arbetar nu med att se över vad som behöver tas om hand på såväl affärsområdes som på koncernnivå när det gäller organisatoriska förutsättningar för våra chefer.  Vi har också genomfört utbildning i Klart ledarskap för alla chefer och gruppledare under 2022 och 2023. Klart ledarskap är en utbildning som handlar om att förstå, beskriva och nyfiket utforska sina egna och andras upplevelser, en träning i kommunikation för ledare och en metod för att skapa tillit och förutsättningar för lärande.						
	  <b>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent.</b>	2023	<b>Startdatum</b> 2023-01-01  <b>Slutdatum</b> 2024-12-31	<b>Halvår 2 2023</b> Andelen arbetade timmar som utförs av intermittent anställda på Renova uppgick för helåret 2022 till 3,52%. Efter pandemin samt med anledning av nya LAS-regler har andelen arbetade timmar som utförs med intermittent anställda minskat betydligt. För Q1 respektive Q2 2023 uppgick andelen intermittent anställda till 1,76% respektive 1,74%.  Flertalet medarbetare har fått sin intermittenta anställning omvandlad till tillsvidareanställning med anledning av de nya LAS-reglerna. Det är också en fråga om att vara attraktiv arbetsgivare. Viss andel arbetade timmar som utförs av intermittent anställda kommer Renova alltid ha behov av och bedömningen är att det inte kommer att kunna minska mer.						

Område	Centrala uppdrag	Uppdragsår	Datum	Kommentar	Uppdrag/deluppdrag	Datum	Kommentar	Aktiviteter	Datum	Kommentar
	  <b>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocesser. Detta gäller även jämställdhetsperspektivet och framför allt i investeringsbudgetar.</b>	2023	<b>Startdatum</b> 2023-01-01  <b>Slutdatum</b> 2024-12-31	<b>Halvår 2 2023</b> Vi arbetar aktivt med hållbarhetsperspektiv samt jämställdhetsperspektiv i vår affärsplan vilken tas av styrelsen under hösten varje år. Detta dokument är underlag till budget.  När det gäller hållbarhetsperspektivet har vi exempelvis mål och aktiviteter inom; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avfall som skall återföras till samhället</li> <li>• Biokoltillverkning</li> <li>• Matavfall till rötning</li> <li>• Minimera klimatavtryck samt lokal miljöpåverkan</li> </ul> Vi följer upp vårt arbete inom hållbarhetsperspektivet genom nyckeltal, rapporteringar till myndigheter och intressenter samt att vi varje år genomför ett hållbarhetsseminarium. Vi upprättar en årlig hållbarhetsredovisning.  När det gäller jämställdhetsperspektivet ha vi exempelvis mål och aktiviteter inom; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Att Renova är en öppen, inkluderande och trygg arbetsplats för alla.</li> <li>• Att Renovas könsfördelning skall vara 30/70 av samtliga medarbetare.</li> </ul> Våra investeringsbudgetar innefattar för det mesta anläggningar. Om vi bedriver projekt med personella resurser är målsättningen bland annat en jämn könsfördelning. Hållbarhetsperspektiven tillhandahålls genom de miljökrav vi ställer i våra upphandlingar, tillhörande investeringar.						
	  <b>Göteborgs Stads nämnder och styrelser får i uppdrag att analysera klimateffekternas påverkan och konsekvenser för sin verksamhet, samt identifiera och nominera åtgärdsbehov till stadens kommande klimatanpassningsplan. Uppdraget ska återrapporteras till kommunstyrelsen senast kvartal 3 2023.</b>	2023	<b>Startdatum</b> 2023-01-26  <b>Slutdatum</b> 2024-12-31							
	 Fullgjort i KF									

Område	Centrala uppdrag	Uppdragsår	Datum	Kommentar	Uppdrag/deluppdrag	Datum	Kommentar	Aktiviteter	Datum	Kommentar
	  <b>Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att möjliggöra för anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning, uppdraget återrapporteras i respektive nämnd och styrelse.</b>	2023	<b>Startdatum</b> 2023-06-08  <b>Slutdatum</b> 2024-12-31	<b>Halvår 2 2024</b> Vi arbetar enligt vår likabehandlingsplan med olika fokusår och att vi har för avsikt att fokusera extra på funktionsnedsättning inklusive neuropsykiatriska funktionsvariationer men också psykisk ohälsa under 2025. Då kommer vi också fördjupa oss mer i frågan om att möjliggöra anställningar och praktikplatser inom området men också bidra till fördjupning för befintlig personal.  Fokusområden i likabehandlingsplanen:  2023 - 2025 Renova är en arbetsplats för alla och är kända för det.  2023: HBTQI  2024: Etnicitet/Hudfärg  2025: Funktionsnedsättning inkl. neuropsykiatriska funktionsvariationer						
	  <b>Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att tillgängliggöra lokaler som efterfrågas av valnämnden för att säkerställa tillgång till vallokaler över hela Göteborg.</b>	2024	<b>Startdatum</b> 2024-01-01  <b>Slutdatum</b> 2024-12-31	<b>Halvår 1 2024</b> Renova har inga lokaler som är lämplig som vallokal.						