



Innehåll

1 Inledning	5
2 Förutsättningar	6
2.1 Omvärldsanalys	6
2.2 Styrning och ledning	10
2.3 Personal	13
2.4 Ekonomi	16
3 Processägarskap	18
4 Nämndens mål	19
4.1 Social hållbarhet	19
Jämlikhet	19
Mänskliga rättigheter	22
Jämställdhet	23
Demokrati	24
Funktionsnedsättning	24
Äldre	25
Arbetsmarknad och vuxenutbildning	25
4.2 Ekologisk hållbarhet	26
Miljö och klimat	26
4.3 Ekonomisk hållbarhet	27
Näringsliv	27
Personal	27
Upphandling	28
4.4 Systematisk verksamhetsutveckling	28
Kvalitets- och verksamhetsutveckling	28
5 Nämndens uppdrag	30
6 Ansvarsfördelning	31
7 Resursfördelning	32
7.1 Effektiv resursanvändning (förändringsfaktorn)	32
7.2 Driftbudget	32

1 Inledning

Kommunfullmäktiges budget är Göteborgs Stads övergripande styrdokument och är tänkt att styra stadens utveckling. Göteborgarnas behov ska vara vägledande. Viktigt är också att medarbetarna i Göteborgs Stad får möjlighet att engagera sig och vara delaktiga i verksamhetens utveckling.

Budgeten lyfter fram de mål och uppdrag som är särskilt prioriterade. Övrigt ska utföras som tidigare, enligt gällande lagstiftning och övriga styrdokument. Lagstiftning och ekonomiska ramar står över mål, riktlinjer, planer, program och policy, som ska ses som stödjande dokument.

Från kommunfullmäktiges budget till lokalt budgetdokument

Det är nämndens ansvar att göra verklighet av budgetens inriktningar och prioriterade mål. Varje enskild nämnd ska värdera sin egen roll i arbetet med att nå intentionerna i budgeten.

Med utgångspunkt i kommunfullmäktiges budget har nämnden tagit ett beslut om ett mål- och inriktningsdokument för kommande år. Där värderas innebörden av kommunfullmäktiges inriktningar och prioriteringar i förhållande till den egna nämndens unika nuläge. Därmed blir de viktigaste målen och inriktningarna konkreta, förtydligade och preciserade. Mål- och inriktningsdokumentet har sedan legat till grund för framtagandet av denna budgethandling. Förvaltningen föreslår konkretiseringar och anpassningar av målen efter förvaltningens situation. Budgeten anger de strategiska vägval som behövs för att i större utsträckning nå målen.

När nämnden tagit beslut om budget, tar förvaltningen hand om mål och uppdrag och arbetar in dem i verksamhetsplaner. Verksamhetsplanerna innehåller mer detaljerade beskrivningar av hur verksamheterna konkret ska arbeta för att nå målen.

Dokumentets uppbyggnad

Inledningsvis beskriver budgetdokumentet förvaltningens förutsättningar för att nå måloppfyllelse under rubrikerna; omvärldsanalys, ledning och styrning, personal samt ekonomi. I avsnitt tre finns en beskrivning av hur Social resursnämnd arbetar i rollen som processägare för målet Göteborg ska vara en jämlik stad. I avsnitt fyra finns de mål som nämnden prioriterat och strategier för att uppnå målen. I avsnitt fem finns en förteckning över uppdrag som kommunstyrelsen riktat till Social resursnämnd samt nämndens uppdrag till förvaltningen. I avsnitt sex finns en översikt med ansvarsfördelning för målen. En beskrivning av hur resurserna fördelas inom förvaltningen och driftsbudget finns i avsnitt sju.

2 Förutsättningar

2.1 Omvärldsanalys

I Göteborg finns det betydande skillnader i livsvillkor, både mellan befolkningsgrupper och mellan delar av staden. Det gäller även inom enskilda stadsdelar där skillnader i hälsa, uppväxtvillkor och möjligheter att påverka sin livssituation fortfarande är stora. Utanförskap skapar brist på tillit till välfärdssystemet vilket leder till att den sociala oron blir allt tydligare i samhället. Under året har vi sett ett flertal tecken på social oro i staden.

Arbetet med att skapa en socialt hållbar stad med minskade skillnader engagerar många i stadens förvaltningar och bolag. Det är viktigt att det engagemanget håller i sig och konkretiseras i olika insatser och handlingar. För att möjliggöra en radikal minskning av skillnader i livsvillkor krävs en styrning av hela staden och en samverkan med civilsamhället som präglas av tydliga prioriteringar och aktivt arbete för att förstärka innovationsarbetet.

Förra året upplevde Göteborg sin största folkökning på 50 år. Orsakerna är flera, bland annat den ökande globaliseringen som leder till att allt fler vill bo i storstadsregionerna, men också konflikter i omvärlden som gör att människor flyr till länder som Sverige för att finna trygghet. Här står vi inför en stor utmaning att kunna erbjuda goda bostäder och en kommunal service som förskolor och skolor till allt fler människor.

Göteborgs befolknings- och bebyggelsestruktur och den befolkningsutveckling som förväntas innebär också utmaningar när det gäller att bygga en fungerande infrastruktur som gör det möjligt för oss att på ett snabbt och miljövänligt sätt ta oss till våra arbeten och skolor. Sammantaget innebär det att staden måste kunna finansiera både en fungerande välfärd för allt fler människor och investeringar i infrastruktur som gator, kollektivtrafiklösningar, lokaler med mera.

Stora skillnader i göteborgarnas livsvillkor och hälsa

Den växande segregationen är en stor utmaning för Göteborg. Under 2000-talet har den absoluta fattigdomen minskat i Sverige. Det beror till stor del på ökade realinkomster. Däremot har den relativa fattigdomen ökat under samma period i takt med att inkomstspridningen har ökat. I rapporten Skillnader i livsvillkor och hälsa i Göteborg konstateras att ett samhälle med små skillnader mellan människors livsvillkor stärker samhällsutvecklingen för alla. Det skapar grund för tillit, tilltro och trygghet som i sin tur stärker förutsättningen att skapa en socialt hållbar stad.

Rapporten visar på de stora skillnaderna i Göteborg inom ett par viktiga områden, såsom utbildningsnivå, ekonomiska förutsättningar och arbetslösheten. Faktorer som är avgörande för goda livsvillkor och en god hälsa. Våren 2013 var skillnaden, i behörighet till gymnasiet, mellan mellanområdet Stora Sigfridsplan (99 procent) och mellanområdet Bergsjön (61 procent) 38 procentenheter. Rapporten visar också att kopplingen mellan vuxnas utbildningsnivå och ungas behörighet till gymnasiet är tydlig

då utbildningsgapet mellan mellanområdet Stora Sigfridsplan (51 procent) och mellanområdet Norra Angered (12 procent) är 39 procentenheters skillnad.

Vad gäller de ekonomiska förutsättningarna så är skillnaderna stora. I primärområdet Björlanda är andelen ekonomiskt utsatta barnhushåll 2 procent. I primärområdet Östra Bergsjön är motsvarande siffra 60 procent. Medelinkomsten i primärområdet med högst inkomster har ökat med 314 000 kronor mellan 1992 och 2011. I primärområdet med lägst inkomster har medelinkomsten däremot minskat med 10 000 kronor under samma period.

Vid jämförelse över tid syns även att skillnaderna i medianinkomst mellan stadens primärområden ökar. Dagens kunskapsunderlag visar också att ju längre arbetslöshet, desto fler och tydligare blir de negativa effekterna på hälsan. I Göteborg är långtidsarbetslösheten nästan 14 gånger högre i mellanområdet Bergsjön än i Södra Skärgården. Den grupp som ökar mest är kvinnor med barn, utländsk bakgrund, låg utbildningsnivå och som inte har en funktionell svenska. Dessa kvinnor och framförallt deras barn är en grupp som stadens kompensatoriska uppdrag måste uppmärksamma.

Kraftig folkökning jämfört med tidigare prognoser

Den nya kommunprognosen visar att befolkningstillväxten blir större än vad som tidigare antagits. Fram till 2025 förväntas kommunens folkmängd öka med 83 000 till 624 000, vilket är 12 000 fler än i den förra befolkningsprognosen. Den nya prognosen innebär att befolkningen ökar snabbare i alla åldersgrupper. Särskilt märkbart för den kommunala serviceproduktionen blir det i förskolan, grundskolan och gymnasieskolan.

Förra årets prognos underskattade befolkningstillväxten med knappt 1 100 personer. Det var framför allt invandringen som blev större än vad som antagits. Barn i grundskoleåldern och befolkningen i de förvärvsarbetande åldrarna var de grupper som främst påverkades av underskattningen i prognosen. 2014 utgjorde ett rekordår vad gäller befolkningstillväxten, in- och utflyttningen, födelseöverskottet och invandringen. Samtidigt var antalet döda det lägsta som uppmätts.

Samttaget kommer den demografiska utvecklingen att sätta välfärdssystemet inför stora utmaningar. Det ökade trycket ställer höga krav på planeringen av vår verksamhet.

Bostadsbristen fortsatt hög

Bostadsbristen är akut i Göteborg. Allt fler grupper står idag utanför bostadsmarknaden, främst nyanlända, unga vuxna, personer med social problematik samt personer med funktionsnedsättning. En egen bostad är centralt för personers möjligheter att etablera sig i samhället. Det ställer krav på fler bostäder, men också förmågan att i högre grad anpassa samhällets bostadsutbud till individens behov.

Bostadsbristen påverkar socialtjänsten som fortfarande i många fall får kompensera för detta. Nettokostnaderna för bistånd till boende ökade med 14,8 procent mellan 2013 och 2014 vilket motsvarar 79 miljoner kronor. Bristen på bostäder för personer med funktionsnedsättningar är fortsatt ett problem i staden. Nya boendeformer samt boendestödet behöver utvecklas.

En fortsatt ökning av antalet nyanlända

Invandringen var rekordhög 2014, både till Sverige i stort och till Göteborg. Det är framförallt krisen i Syrien som ligger bakom, men även oroligheter i ett flertal andra länder har bidragit. Enligt Migrationsverkets prognos från februari 2015 förväntas invandringen fortsätta att öka kraftigt till följd av stora flyktingströmmar. Fram till år 2017 antas antalet flyktingar som beviljas asyl och tas emot av kommunerna mer än fördubblas jämfört med 2014. Mot bakgrund av det har prognosen vad gäller förväntad inflyttning till Göteborg höjts för samtliga år i den senaste kommunprognosen. Fram till år 2019 ligger den årliga höjningen på 1 000 till 1 500 per år och därefter på 500 årligen.

Det finns en stor osäkerhet kring invandringens storlek, framförallt på några års sikt. Osäkerhet finns både när det gäller hur stor flyktingströmmen blir till Sverige och hur stor andel av flyktingarna som kommer att bosätta sig i Göteborg. Om Migrationsverkets prognos om flyktinginvandringen för 2016 och framåt slår in, och Göteborgs andel av flyktingmottagningen blir lika stor som 2014, så blir befolkningstillväxten betydligt större än vad som antagits i årets kommunprognos.

Socialtjänsten behöver bemannas och resursmässigt förstärkas långsiktigt för att möta de behov som ett ökat mottagande kommer att innebära, både i form av utredningskapacitet men också köp av olika insatser. En snabb etablering på arbetsmarknaden och tillvaratagandet av människors erfarenheter och kompetenser är centralt för nyanländas möjligheter att etablera sig i samhället. Det ställer krav på att i högre grad anpassa samhällets etableringsinsatser till individens behov.

Drogsituationen bland unga – missbruk och beroende

Drogvaneundersökningar i landet visar att mindre än hälften av eleverna i årskurs nio har druckit alkohol det senaste året, vilket är en stor minskning. Användningen av narkotika och framförallt cannabis i den yngsta gruppen har i landet legat stilla ett antal år. I Göteborg varierar drogkonsumtionen stort mellan skolor och stadsdelar. Ungdomarna i de centrala stadsdelarna har det högsta användandet av både alkohol och andra droger. Arbetet mot att unga intensivkonsumerar alkohol och använder narkotika måste fortsätta och föräldrars roll i sammanhanget har stor betydelse.

Cannabis och alkohol är de vanligaste drogerna på våra mottagningar, både bland vuxna och bland ungdomar. Trots att THC-halten ökat i cannabis och fler söker vård är den internationella trenden att skadeverkningarna av cannabisanvändning förminskas.

Stadsdelarna Majorna-Linné och Östra Göteborg har det största antalet vuxna med tungt narkotikamissbruk. Inom missbruksvården har mer fokus på de anhörigas situation vuxit fram.

Rapporter har visat att de narkotikarelaterade dödsfallen ökat i Sverige. Ökningen handlar framförallt om överdoser av opiatbaserade läkemedel såsom metadon och subutex (buprenorfin). Ökningen är tydlig i Göteborg.

Våld i nära relationer

En nationell kartläggning från år 2014 visar att drygt var femte person någon gång i sitt liv utsatts för brott i nära relation. Det rör sig om drygt 25 procent kvinnor och nästan 17 procent män. Utsattheten är högst i åldern 25–44 år (ungefär var fjärde person).

Polisanmälningarna gällande misshandel i nära relationer mot kvinnor respektive män har under den senaste femårsperioden ökat i Göteborg. Ökningen är procentuellt sett större än den som skett på nationell nivå. Enligt Brottsförebyggande rådet går det inte att urskilja någon tydlig trend över tid, varken för män eller kvinnor, om andelen misshandelsbrott där gärningspersonen är en närstående ökar eller minskar. År 2014 utgör polisanmälningarna i Göteborg om misshandel mot män, en fjärdedel av anmälningarna om misshandel mot kvinnor. Det finns skillnader mellan stadsdelarna och under de senaste tre åren har flest anmälningar om misshandel i nära relationer, mot kvinnor respektive män, gjorts i stadsdelarna Angered och Östra Göteborg.

I arbetet med våld i nära relationer har förvaltningen utvecklat stödet till barn som upplevt våld och riktat särskilda medel till kvinnojourer, både i ideell och i kommunal regi, med syfte att öka fokus på barn som upplevt våld. Fortsatta utvecklingsområden är att säkra skolgången för barn under vistelsetiden i skyddande boenden, samt att utveckla stöd och behandling till barn som utsatts för våld och för barn som utsatt andra för våld.

För att förebygga upprepat våld behöver fokus vara på insatser till våldsutövaren. Boende och behandling är exempel på sådana insatser. Förvaltningen har länge arbetat med utmaningen att öka användandet av det egna boendet och det arbetet fortsätter. Vi kan se tendenser att fokus på våldsutövare har ökat, då insatsen boende och behandling används alltmer i staden.

Den senaste tiden har allt fler kvinnor från länder som Afghanistan och Syrien sökt sig till Kriscentrum för kvinnor. Många av kvinnorna har omfattande behov av stöd inom många områden. Det behövs ett samarbete med såväl hälso- och sjukvård som ideella sektorn för att tillsammans kunna ge det stöd som krävs.

Bostadsbristen försvårar för såväl våldsutsatta som för våldsutövande personer att efter en boendetid kunna få ny bostad. Det ökar hemflyttningen till det gemensamma boendet och försvårar markant möjligheten att bryta våldet.

En hög kostnadsutveckling kräver bättre beredskap och tidiga insatser

Den svenska tillväxten väntas bli relativt kraftig under 2015 och 2016 för att därefter dämpas. Det ger en god skattetillväxt för kommunsektorn 2015 och 2016. Samtidigt ökar de demografiska behoven kraftigt i framför allt skolåldrarna. Utvecklingen förstärks av flyktinginvandringen som på kort sikt medför ökade kostnader.

Trots en god skattetillväxt förväntas kostnadsutvecklingen för staden bli ännu högre. Även om utvecklingen är planerad är den inte hållbar på sikt och den kommuncentrala beredskapen för att möta oförutsedda kostnader är lägre än tidigare. Det ställer krav

på ekonomiska marginaler hos nämnderna och tidiga insatser och åtgärder för att möta kostnadsökningarna inom exempelvis individ- och familjeomsorgen.

Forskning tyder på att det är mycket svårt att åstadkomma kostnadseffektiva rationaliseringar i personalintensiva välfärdstjänster. För att minska ett faktiskt eller relativt kostnadsläge behöver istället själva behovet av välfärdstjänsterna förebyggas och minskas. Det åstadkoms genom att ett investeringssynsätt appliceras även på välfärdstjänsterna genom så kallade sociala investeringar. Förutom ett förbättrat kostnadsläge förbättras därutöver människors liv genom att de med hjälp av tidiga insatser får mer jämlika livschanser. Det finns ett stort behov av att i Göteborgs Stad hitta en accepterad modell för sociala investeringar som möjliggör detta.

2.2 Styrning och ledning

Den övergripande inriktningen för kommunfullmäktiges budget är att skapa ett jämlikt och hållbart Göteborg. Bakgrunden till att budgeten så starkt betonar jämlikhet är att skillnaderna ibland annat hälsa och livsvillkor har ökat i staden. Uppväxtvillkoren under de första levnadsåren har stor betydelse för människors framtida hälsa och levnadsförhållanden. Fokus riktas därför på tidiga insatser med ett tydligt barnperspektiv.

Vårt uppdrag

Social resursnämnd ska stödja stadsdelsnämnderna i deras befolkningsansvar och samordna för staden gemensamma verksamheter inom det sociala området. Genom grund/kärnuppdraget kan nämnden påverka människors livsvillkor och bidra till en jämlik stad.

Social resursnämnd har också kommunstyrelsens uppdrag att stödja och samordna arbetet med målet Göteborg ska vara en jämlik stad. En beskrivning av arbetet som processägare för målet finns i avsnitt 3.

Vår vision

Vårt arbete i nämnd och förvaltning ska genomsyras av visionen:

Tillsammans har vi kraft att skapa nya möjligheter i människors liv. I ett hållbart Göteborg finns det plats för alla.

Vad som ska präglar oss

Nämndens uppdrag, liksom i staden som helhet, vilar på demokratisk grund och utgår från allas lika rättigheter och möjligheter. De mänskliga rättigheterna ska tydligt göra avtryck i hur vi agerar. Det visar vi genom att uppträda så att brukare och kunder kan använda, påverka och utveckla förvaltningens tjänster och därmed ta tillvara sina demokratiska rättigheter. Oavsett förutsättningar, bakgrund och var man bor, ska människor bemötas värdigt och få en god och likvärdig service.

Förutom i direkta kontakter med brukare och kunder, är vår information och kommunikation viktig i sammanhanget. Den är en grundförutsättning för att göteborgarna ska kunna ta tillvara sina demokratiska rättigheter och använda, påverka och utveckla kommunens tjänster. Vi ska ha ett aktivt förhållningssätt till att informera och kommunicera där vi tidigt förmedlar och redovisar beslut och aktiviteter. Vi ska vara öppna, inte bara med vad vi gör, utan även agera inbjudande genom att verka för dialog och inflytande.

Som vägledning för hur vi ska agera har staden fyra gemensamma förhållningssätt. De gäller alla i Göteborgs Stads bolag och förvaltningar och är en gemensam utfästelse för hur vi ska arbeta tillsammans för dem vi är till för. De är en inspiration för hur vi agerar och bemöter våra invånare, brukare och kunder.

Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för

Vi har ett demokratiskt samhällsuppdrag reglerat i lag. Vi sätter göteborgarnas behov och rättigheter i centrum. Likabehandlingsprincipen ska gälla oavsett göteborgarens bakgrund eller stadsdel.

Vi bryr oss

Vi sätter oss in i göteborgarens livssituation, engagerar oss i göteborgaren och i vårt uppdrag. Vi är aktiva och tar ansvar för det vi gör. Vi informerar internt men framförallt externt till göteborgaren.

Vi arbetar tillsammans

Människan har sammansatta behov och rättigheter vilket kräver helhetssyn men också att vi samarbetar med andra aktörer för att på bästa sätt svara mot göteborgarens alla behov och rättigheter. Det ska också vara självklart att dem vi är till för är med, påverkar och samskapar.

Vi tänker nytt

Samhället och människorna förändras. Våra etablerade lösningar räcker inte alltid till. Därför är utveckling en ständig närvarande fråga i verksamheten. Vi ska hitta nya lösningar inom ramen för våra resurser och de uppdrag vi har. Nyttänkande är inte att göra saker svårare men kräver öppenhet och utrymme för olikheter.

Hur vi omsätter det i praktiken

De fyra förhållningssätten ska ingå som en del i planeringen på alla nivåer och även följas upp. De ingår därför i gemensamma verktyg för nulägesanalys, likabehandlingsplaner, rekrytering och introduktion av nya chefer, medarbetarenkäter, utvecklings- och lönesamtal.

Förvaltningen har under 2015 arbetat med att tydliggöra förväntningar på chefs- och medarbetarskap utifrån stadens förhållningssätt. Ett dialogstöd har tagits fram för att arbeta med förhållningssätten kopplat till chefs- och medarbetarskap på arbetsplatsträffar. Under 2016 ägnas förvaltningens chefsdag i januari till implementering av arbetet och praktisk tillämpning av olika övningar som förberedelse för cheferna inför att de ska leda dialogen på arbetsplatsträffarna.

Från budget till konkreta planer

Ansvaret för att planera och följa upp kommunfullmäktiges och Social resursnämnds mål och uppdrag fördelas till chefer som ingår i förvaltningsledningen (målansvarig). Social resursnämnds budget beskriver övergripande angreppssätt, strategier, för respektive mål. De styr och vägleder planeringen för att bidra till måluppfyllelse.

Mål och uppdrag riktas till de verksamheter som aktivt ska arbeta med dem. Verksamhetscheferna prioriterar och bedömer hur målen ska hanteras inom verksamhetsområdet.

Cheferna dokumenterar planeringen i verksamhetsplanen på respektive nivå.

Uppföljning och rapportering

Social resursnämnds rapportering till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige ska ske utifrån risk och väsentlighet, vilket innebär att det i första hand är särskilt viktiga resultat, utvecklingsområden och händelser som ska rapporteras. Rapporteringen ska innehålla viktiga mätresultat men framförallt analyser, slutsatser och kommentarer som förklarar resultatet och vad det betyder för den egna verksamheten och Göteborgs Stad som helhet. Förvaltningen rapporterar löpande och enligt fastställd struktur till nämnden.

Verksamheternas analys av resultat ska ligga till grund för utveckling och bidra till förvaltningens samlade uppföljning till nämnden. Fokus ska vara på särskilt viktiga resultat, analyser och slutsatser.

Statistik ska vara könsuppdelad där det är relevant och möjligt. Statistiken ska också inkludera de personer som inte definierar sig som kvinna eller man.

I uppföljningen och rapporteringen av verksamheten ska vi särskilt beakta barn- och ungdomsperspektivet.

Systematisk verksamhetsutveckling

Förvaltningen ska systematiskt utveckla verksamheterna för dem vi är till för. Utifrån verksamheternas uppdrag ska vi utveckla och förbättra dokumentationen och systematiken i planering och uppföljning samt kund- och brukarinflytande. Tillsammans utgör det en struktur som stödjer utvecklingen mot en lärande organisation där vi systematiskt breddar vår kunskap för att skapa största möjliga nytta för dem vi är till för. Mänskliga rättigheter och likabehandling är en naturlig del i arbetet med att utveckla verksamheten.

Tre påståenden ger oss vägledning i arbetet:

1. Jag (som brukare eller kund) upplever att jag fått det bättre. De insatser vi erbjuder ska medföra positiva effekter för våra brukare eller kunder. En förutsättning för det är att vi tar reda på vilka behov och önskemål de har och att vi utformar verksamheten därefter.
2. Vi (som verksamhet) vet att du har fått det bättre. Vi följer systematiskt upp vilka som tar del av våra insatser och vilka effekter insatserna ger. Våra mål är mätbara och vi beskriver vilken nytta vi vill åstadkomma för dem vi är till för.
3. Vår kunskap förändras. Vi använder den kunskap som vi får av uppföljningen när vi utvecklar våra metoder och arbetssätt och tar samtidigt tillvara kunskapsutvecklingen i omvärlden. Vår kunskap ska leda till utveckling av våra verksamheter och förvaltningens samlade kunskap och analys ska ligga till grund för förändring och politiska beslut.

Alla chefer har ansvar för att utveckla verksamheten. Förvaltningsledningen har ytterst ansvar för att inriktningen blir verklighet inom förvaltningens alla områden.

En förutsättning för att förbättra kvaliteten i verksamheten är att vi har en hälsofrämjande arbetsmiljö. Genom inriktningen i den systematiska verksamhetsutvecklingen har förvaltningen starkt fokus på kärnverksamheten samt medarbetarnas insatser och kunskaper. En god arbetsmiljö stimuleras av att varje medarbetare upplever nytta med de insatser som presteras.

Vi ska i de verksamheter som är berörda följa gemensamma processer inom välfärdsområdet (Välfärdens processer). Där det finns behov för att säkerställa kvalitet i våra verksamheter ska vi beskriva och utveckla processer och rutiner.

2.3 Personal

Ledarskap och medarbetarskap

Antalet anställda i förvaltningen var den 31 augusti 2105, 1 589 medarbetare. Det senaste året har antalet tillsvidareanställda ökat med knappt 100 medarbetare och uppgår nu till 1 130 medarbetare. Samtliga verksamhetsområden har ökat antalet anställda men Integrationsverksamheterna står för den markant största ökningen till följd av nyöppnade asylboenden för ensamkommande. I förvaltningen arbetar 90 enhets- och gruppchefer vilket motsvarar att varje chef i snitt har cirka 12 medarbetare.

Expansionen av befintlig verksamhet och tillkomsten av nya uppdrag ställer stora krav på anpassning av organisationen. Anpassningarna gör att såväl medarbetare som chefer får förhålla sig till att förutsättningarna förändras, vilket skapar nya möjligheter men också kan leda till en ”förändringströthet”.

Vi har utvecklat chefsorganisationen genom att vi tagit bort arbetsledartjänster och istället tillsatt gruppchefer med ett tydligare ansvar. Att utöka antalet gruppchefer har

varit en strategi för förvaltningen att växa. Chefsledet ger möjlighet att både leda den dagliga verksamheten med ett nära ledarskap och att ha rimligt stora ledningsgrupper med enhetschefer runt verksamhetscheferna för den långsiktiga styrningen.

Chefernas och medarbetarnas engagemang i arbetet är avgörande för verksamhetens resultat. Förvaltningens resultat i senaste medarbetarenkäten visar på goda resultat för både chefer och medarbetare avseende hållbart medarbetarengagemang.

Resultatet i enkäten visar att arbetsmiljö- och lönefrågor är utvecklingsområden, för både chefer och medarbetare.

Jämställda och konkurrenskraftiga löner

Utifrån förvaltningens lönekartläggningar finns inga osakliga löneskillnader mellan könen inom förvaltningen. Däremot finns flera kvinnodominerade yrkesgrupper, som exempelvis behandlingsassistenter, socialsekreterare med myndighetsutövande ansvar och ungdomshandledare där förvaltningen inte når upp till den lönepolitiska målbilden.

Att uppnå den lönepolitiska målbilden för 2016 och den lönepolitiska visionen till och med 2018 är en utmaning för förvaltningen av flera anledningar:

- Löneutökningsbehoven inom den intäktsfinansierade verksamheten ska balanseras mot möjligheterna till prisökningar och eller effektiviseringar.
- Den statsbidragsfinansierade verksamheten som växer allt mer inom integrationsområdet har ingen indexjustering av bidragen så löneökningarna får finansieras via effektiviseringar.
- För den kommunbidragsfinansierade verksamheten har löneindexet understigit uppskrivningen av den lönepolitiska målbilden under flera år.
- Inga yrkesgrupper inom förvaltningen överstiger de lönepolitiska målen så att större utrymmen skapas för att omfördela ekonomiska resurser.

För att klara av att nå upp till de lönepolitiska målen kommer förvaltningen att behöva effektivisera verksamheten för att skapa det utrymme som behövs för löneökningar även om förvaltningen tilldelats 2,5 miljoner för särskilda satsningar i budgeten för 2016.

Strategisk kompetensförsörjning

Till följd av att verksamheten expanderat har förvaltningen genomfört många rekryteringar av såväl medarbetare som chefer. Under 2015 har, per 31 augusti, totalt 594 rekryteringar genomförts varav 236 till tillsvidare tjänster. Positivt är att få medarbetare lämnar staden, 47 medarbetare lämnade förvaltningen och staden under de första åtta månaderna 2015. Men som en följd av bland annat förvaltningens expansion och den stora arbetsmarknaden inom staden är rörligheten stor. Generellt sett har vi lätt att rekrytera medarbetare som uppfyller kompetenskraven.

Den mest efterfrågade utbildningsbakgrunden i förvaltningen är socionomexamen. Det är ett högt sökandetryck till utbildningen och som en universitetsstad har vi en förmånlig arbetsmarknad som arbetsgivare. Det finns dock svårigheter att rekrytera till tjänster som kräver erfarenhet i yrket, som exempelvis socialsekreterare med myndighetsutövning och vissa gruppchefstjänster.

Expansionen i förvaltningen och en ökad efterfrågan på socionomer i staden gör att förvaltningen behöver utveckla vilka kompetenskrav som ställs för att minska konkurrensen om socionomerna. Inom flera områden överväger förvaltningen att ändra kompetenskraven för vissa tjänster och att fördela arbetsuppgifterna så att det kan göras utan att påverka kvaliteten i verksamheten.

Däremot utexamineras färre från gymnasiet yrkesutbildning Vård- och omsorgsprogrammet än rekryteringsbehovet. Tillgången på utbildade undersköterskor är begränsad och förvaltningen deltar i stadens satsningar på vuxenutbildning av utbildade anställda och vikarier.

Rekrytering av korttidsvikarier är stort i förvaltningen och tar mycket tid och energi i anspråk. Förvaltningen tittar på olika lösningar inför 2016 där alternativa möjligheter är att starta en egen bemanningsenhet eller köpa tjänsten korttidsbemanning från en av stadsdelarnas bemanningsenheter.

28 procent av våra medarbetare är 55 år eller äldre. De medarbetare som förväntas gå i pension inom de närmaste tio åren är spridda mellan olika enheter i förvaltningen. Avgångarna är förhållandevis väl fördelade över tid, varför vi inte förväntar att pensionsavgångarna med god planering ska orsaka ohanterliga kompetenstapp.

Hälsa och arbetsmiljö

Förvaltningen har en sjukfrånvaro på 7,3 procent vilket är en ökning med 1,3 procentenheter från föregående år. Ökningen följer trenden i samhället och inom förvaltningen är den spridd mellan förvaltningens olika verksamheter och enskilda orsaker är därför svåra att identifiera.

En normal sjukfrånvaro brukar anses vara 2–4 procent. Förvaltningen bedriver ett aktivt arbetsmiljöarbete för att hantera de utmaningar som verksamheten har, till exempel risken för våld och hot, psykisk belastning till följd av arbete med brukare med svår problematik samt hög arbetsbelastning i den expanderande verksamheten.

Hälsofrämjande faktorer som påverkansmöjligheter, ledarskap och meningsfullhet är alla viktiga delar såväl i vårt arbetsmiljöarbete som i driften av verksamheten. Förvaltningen har under 2015 riktat särskilda resurser för att sänka sjukfrånvaron på de två arbetsplatser som har högst sjukfrånvaro i förvaltningen, Bergsjöhöjd och Dalheimers hus. Vi stödjer också aktivt medarbetarnas friskvård genom cykelfrämjande bidrag, friskvårdsbidrag och rabatterbjudanden från många samarbetspartner. Ett aktivt arbetsmiljöarbete kommer att behövas under 2016 för att bromsa ökningen av sjukfrånvaron och för att fortsatt vara en förvaltning där medarbetarna mår gott av att komma till jobbet.

2.4 Ekonomi

Nämndens samlade intäkter 2016 beräknas uppgå till 1 598 800 tkr. Av dessa utgör kommunbidraget 529 300 tkr, vilket motsvarar ca 33 procent. Resterande intäkter om 1 069 500 tkr, cirka 67 procent, avser intäkter från försäljning av verksamhet, bidrag från länsstyrelsen och staten, hyresintäkter, taxor och avgifter samt övriga intäkter.

Kommunbidrag

Kommunbidraget som kommunfullmäktige beslutat om uppgår för 2016 till 529 000 tkr vilket är en ökning från 2015 med 30 600 tkr (från 498 700 tkr). Det förändrade kommunbidraget innehåller en indexuppräkningsfaktor om sammanlagt 1,83 procent samt en förändringsfaktor om -0,25 procent. Indexuppräkningsfaktorn är en kompensation för löneavtalsrörelsen om 2,0 procent, lokalkostnader 2,5 procent samt prisökningar för övriga kostnader med 1,0 procent. Förändringsfaktorn är det effektiviseringskrav som kommunfullmäktige beslutat om.

Utöver indexuppräkningsfaktor och förändringsfaktor får social resursnämnd 7 215 tkr för det nya äldreboendet i Kallebäck, 1 700 tkr för insatser för personer som vill lämna kriminalitet, 7 000 tkr till Center för hemlöshet, 3 000 tkr till utsatta EU-medborgare och papperslösa, 4 750 tkr för jämlikt Göteborg samt 2 500 tkr till jämställda löner.

Nämndens intäkter utöver kommunbidrag

Intäkterna för 2015 utöver kommunbidraget uppgår till 1 069 500 tkr, vilket ger en beräknad omsättning på 1 598 800 tkr. Det innebär en prognostiserad ökning med drygt 45 procent jämfört med föregående år. Orsaken till den kraftiga ökningen är framförallt expansionen inom Integration men även till viss del övertagandet av korttidsverksamheten från stadsdelsförvaltningarna.

Bidrag från länsstyrelsen och staten

Bidrag från länsstyrelsen och staten står för den enskilt största intäktsposten om 583 100 tkr, eller 55 procent av intäkterna exklusive kommunbidraget. Statsbidragen har ökat väsentligt de senaste åren och i synnerhet under 2015–2016, framförallt inom verksamhetsområdet Integration med Etableringsenheten och boendena för ensamkommande flyktingbarn. Andra verksamheter som också finansieras av bidrag, helt eller delvis, är exempelvis personliga ombud, samhällsorientering och flyktingguide samt olika projekt som erhåller bidrag från länsstyrelsen.

Försäljning av tjänster

Försäljning av tjänster blir den näst största intäktsposten om 408 000 tkr, vilket utgör ca 38 procent av intäkterna exklusive kommunbidraget. Försäljning av boendeplatser ger de största intäkterna men i posten ingår även till exempel korttidsverksamhet, lägerverksamhet, korttidsplatser, aktivitetscenter, familjevård och förvaltarenheten. Köpare av tjänsterna är i huvudsak Göteborgs stadsdelar. Efterfrågan på förvaltningens tjänster bedöms som fortsatt goda och det finns inga tecken på en minskning. Ur risksynpunkt innebär en minskad efterfrågan på 1 procent att intäkterna minskar med cirka 4 000 tkr på årsbasis.

Hyresintäkter

Ytterligare en intäktspost, 47 100 tkr, avser hyresintäkter. Huvudsakligen är det hyresintäkter från boende inom boendeverksamheten. Hyresintäkterna påverkas av beläggningsgraden på förvaltningens olika boenden och den har varit god under de senaste åren.

Taxor, avgifter och övriga intäkter

Förvaltningens intäkter består också av taxor, avgifter och övriga intäkter som uppgår till cirka 19 800 tkr. Intäktsposten består främst av avgifter för serveringstillstånd, för äldreomsorg, för nyttjande av simhallen på Dalheimers hus samt försäljning till kunder inom verksamheterna.

Risikanalyser

På en övergripande nivå bedöms nämnden ha goda förutsättningar för en budget i balans 2016. Det finns dock utmaningar. I budget 2016 finansieras så mycket som två tredjedelar av andra källor än kommunbidraget vilket medför både möjligheter och risker. Svårigheten att förutse efterfrågan och att förändringar i de ekonomiska förutsättningarna kan komma snabbt innebär en risk.

Våra möjligheter att påverka delar av intäkterna kan dock ses som goda. Genom bra samverkan med köparna och hög kvalitet i verksamheten finns goda möjligheter till fortsatt hög efterfrågan. För att minimera riskerna och skapa handlingsmöjligheter vid en förändrad efterfrågan krävs en återkommande dialog med dem som köper våra tjänster, en kontinuerlig omvärldsbevakning samt hög kostnadsmedvetenhet i förvaltningen.

För den nämndbidragsfinansierade delen finns en risk i att efterfrågan ökar samtidigt som bidraget ligger fast. Den uppdelade finansieringen försvårar möjligheten till omfördelningar mellan verksamhetsområden då det enbart kan ske inom den nämndbidragsfinansierade verksamheten.

En kraftigt växande del av förvaltningens finansiering sker genom statsbidrag till verksamhetsområdet Integration. Bidragen indexuppräknas inte vilket medför att pris- och löneökningar måste finansieras genom effektiviseringar. På sikt riskerar det att medföra att verksamheten inte klarar att leva upp till de krav som ställs på dem och det innebär också olika krav på olika verksamheter inom samma organisation.

Nämndens kostnader

Ekonomi handlar om att effektivt använda resurserna. Med effektivitet i en verksamhet menas hur väl målen uppnås i förhållande till de resurser som används. Det innebär att vi ska använda resurserna på bästa sätt i varje del av verksamheten, likaså att vi använder dem till rätt saker så att det samlade resultatet på bästa sätt bidrar till målen.

Förvaltningens kostnader beräknas uppgå till 1 598 800 tkr, vilket innebär ett budgeterat nollresultat. Verksamheten är personalintensiv och kostnaderna utgörs därför till drygt hälften av personalkostnader. Andra stora kostnadsposter är bland annat lokalkostnader,

föreningsbidrag och kostnader för köp av verksamhet och tjänster. Utifrån ett riskperspektiv är delar av förvaltningens kostnader förhållandevis fasta på kort sikt och därmed svåra att påverka på kort sikt.

Eget kapital

I dagsläget budgeterar vi ett nollresultat för 2016 vilket innebär att vi inte planerar att ta eget kapital i anspråk. Syftet med ett eget kapital är i huvudsak att möjliggöra ett långsiktigt ekonomiskt tänkande. Det skapar också möjligheter för nämnden att kunna göra kortsiktiga satsningar på prioriterade projekt av engångskaraktär.

Det kommuncentrala regelverk som finns tillåter att nämnderna har rätt att nyttja ett eget kapital motsvarande 0,5 procent av omsättningen. Om nämnden vill använda mer eget kapital ska en framställan göras till kommunstyrelsen där motiven ska framgå.

3 Processägarskap

Social resursnämnd är sedan 2013 processägare för mål i budgeten som handlar om social hållbarhet. Inför 2016 har målen samlats i ett, nämligen Göteborg ska vara en jämlik stad. Arbetet är nedbrutet i fyra fokusområden baserade på relevant forskning och erfarenhet. De fyra fokusområdena, vilka också är väl synliga i 2016 års budgetskrivningar, är:

1. Ge varje barn en god start i livet
2. Ge barn fortsatt goda förutsättningar genom skolorna
3. Skapa förutsättningar för arbete
4. Skapa hälsofrämjande och hållbara miljöer och samhällen

Utöver de fyra fokusområdena poängteras även vikten av arbete med strukturella och övergripande förutsättningar för vilka Social resursförvaltning har ett särskilt ansvar.

För varje fokusområde arbetas det fram fokusplaner som innehåller strategier och konkreta åtgärder för hur skillnaderna i livsvillkor och hälsa ska minska i Göteborg. Planerna kommer vi att redovisa separat och presenteras inte i budgeten.

Inför 2016 har en ny modell för samordningen av arbetet etablerats. Den involverar stadens stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och bolag. Strategin för processägarskapet bygger på fyra områden:

1. Bredda kunskapsbasen och sprida kunskaper och erfarenheter
2. Främja kunskapsbaserat arbete
3. Utveckla samverkan och kunskapsallianser
4. Systematiskt följa och dokumentera utvecklingen

4 Nämndens mål

”En hållbar utveckling är en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov.” Så definierar Brundtlandkommissionen en hållbar utveckling vilken inbegriper såväl ekonomiska som ekologiska, sociala och kulturella aspekter. De olika hållbarhetsdimensionerna hänger ihop, likt en väv av komplexa samband. Ett exempel är folkhälsa som ofta beskrivs som en del av den sociala dimensionen av hållbar utveckling. Men människors hälsa påverkas i hög grad av såväl de ekologiska som de ekonomiska förutsättningarna.

I det här avsnittet finns mål från kommunfullmäktige som nämnd och förvaltning ska verka för. Strategierna ska styra och vägleda verksamheternas arbete för att bidra till ökad målpuppfyllelse i staden.

Målen är grupperade under rubrikerna social hållbarhet, ekologisk hållbarhet, ekonomisk hållbarhet och systematisk verksamhetsutveckling.

4.1 Social hållbarhet

Göteborg ska vara en hållbar stad, socialt, ekologiskt och ekonomiskt. I begreppet social hållbarhet ligger att grundläggande mänskliga behov uppfylls. För de flesta är Göteborg en bra stad att växa upp och leva i. Göteborg är samtidigt en stad där de sociala skillnaderna har ökat, inom staden, inom stadsdelarna men också mellan olika grupper av göteborgare. Det här uttrycker sig bland annat i ökade hälsoklyftor.

En utveckling med ökade sociala skillnader står i konflikt med ambitionen att skapa ett hållbart Göteborg. Mindre sociala skillnader lägger grunden för ett samhälle med ökad sammanhållning och färre konflikter vilket är viktiga förutsättningar för en hållbar stad. Arbetet för social hållbarhet är ett långsiktigt arbete som berör alla verksamheter. Utgångspunkten i arbetet för social hållbarhet är att påverka de sociala bestämmelsefaktorererna och på så vis förbättra förutsättningarna för människornas dagliga liv.

I det här avsnittet finns de mål som förvaltningens verksamheter ska arbeta med för ökad social hållbarhet och strategier för hur vi ska göra det.

JÄMLIKHET

Göteborg ska vara en jämlik stad

Strategi

Social resursnämnd har en ledande roll som processägare för målet. Inriktning och organisering för processägarskapet beslutas av nämnden i oktober 2015.

Genom våra kärnuppdrag kan vi påverka människors livsvillkor och bidra till minskade skillnader. Det förutsätter att varje verksamhet analyserar vilka insatser som på bästa sätt kan bidra till att minska ojämlikheten i livsvillkor och hälsa samt hur insatserna

kan följas upp så att vi vet att vi är på rätt väg. Därför hör arbetet för en jämlik stad tätt samman med frågor om verksamhetsutveckling där kvalitetsfrågor och arbetet för en ökad kund- och brukarorientering i förvaltningen ständigt bör vara i fokus. (Se målet kund- och brukarorienteringen ska öka)

Alla chefer ska utifrån sina uppdrag och olika verksamheter värdera och börja arbeta med förslagen som finns samlade i rapporten Skillnader i livsvillkor och hälsa.

Medarbetare ska ges möjlighet till att fördjupa sina kunskaper om social hållbarhet och de faktorer som påverkar livsvillkor och hälsa utifrån sitt uppdrag. Rapporten Skillnader i livsvillkor och hälsa är ett viktigt verktyg i det.

Vi ska lyfta strategiska frågor som staden måste beakta och belysa för att bli mer socialt hållbar och för att Social resursförvaltning ska fortsätta att vara en resurs i sociala frågor för de som är mest utsatta. Förvaltningen ska också bidra till att synliggöra frågor och visa på skillnader som förvaltningen eller andra förvaltningar och bolag behöver arbeta vidare med.

För en ökad måluppfyllelse ska vi utveckla samverkan med andra aktörer, med särskilt fokus på idéburen sektor. Att skapa och bygga vidare på kunskapsallianser är en viktig del i arbetet för ett jämlikt Göteborg.

Arbetet för ett jämlikt Göteborg kräver långsiktighet och uthållighet, men pågår samtidigt här och nu. Strategier utifrån de fyra områden som kommunfullmäktiges budget särskilt anger följer nedan:

Ge varje barn en god start i livet och fortsatt goda förutsättningar genom skolaren

Då uppväxtvillkoren under de första levnadsåren har stor betydelse för människors framtida hälsa och levnadsförhållanden ska förvaltningen särskilt fokusera på tidiga insatser och barnens uppväxtvillkor i alla verksamheter och beslut. Vi ska ha starkt fokus på barn och unga som vi direkt eller indirekt möter i våra verksamheter. Det innebär att:

- Vi sätter barnens behov i centrum, både när vi möter barn i våra verksamheter och när vi möter vuxna som har barn.
- Vi ser till att barnen får information på ett sätt de förstår.
- Barnen får möjlighet att ta ställning, säga vad de tycker och delta i beslut som rör dem. Alla beslut som vi fattar i våra verksamheter ska vägas mot grundprinciperna i FN:s konvention om barnets rättigheter.
- Vi ska uppmärksamma barn och ungas behov av stöd och arbeta för att de får rätt insatser. Att barn och unga får rätt stöd för att klara sin skolgång är av särskild vikt.
- Vi ska vara särskilt aktiva för att stödja alla nyanlända barn och ungdomar.
- Vi ska bidra till ökad kompetens i staden för att kunna möta barn och unga som är utsatta för sociala risker.

Skapa förutsättningar till arbete

Förvaltningen har etablerat sig, och ska också fortsatt fungera, som ett utvecklingscentrum för kunskaps- och metodutveckling när det gäller samverkan med idéburen sektor i arbetet för fler hållbara innovationer och jobbtillväxt. Genom samverkan med bland andra BRG (Business Region Göteborg) och NAV (Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning) stärks arbetet ytterligare.

- Vi ska stödja med kunskap till sammanhang i staden där idéburna offentliga partnerskap kan vara aktuella som en form av utveckling av verksamhet och som alternativ till upphandling där sådan inte krävs.
- Vi ska i första hand stärka långsiktighet och stabilitet i sociala företag och i andra hand stödja nyetablering av sociala företag.
- Vi ska fortsätta att stödja det sociala företagandet i Göteborg utifrån den beslutade strategin om stöd till sociala företag. Förvaltningen har en aktiv roll i att förverkliga strategin och för att förutsättningarna för socialt företagande i Göteborg utvecklas ytterligare.

Förvaltningen har också en viktig roll i att genom våra verksamheter bidra till att skapa förutsättningar för att fler personer kommer ut i arbete. Det innebär att:

- Vi ska fortsätta att driva och utveckla verksamheter så att fler personer får förutsättningar att komma in på arbetsmarknaden. Det gäller särskilt personer med psykisk och intellektuell funktionsnedsättning, personer med kriminellt förflutet, nyanlända flyktingar och invandrare, samt ungdomar som idag har bristande förutsättningar för att på egen hand få ett jobb.
- Vi ska förbättra samordningen av våra insatser inom förvaltningen så att de tillsammans leder till att fler människor får förutsättningar att komma in på arbetsmarknaden.
- Vi ska erbjuda fler praktik- och ferieplatser inom förvaltningen.

Skapa hälsofrämjande och hållbara miljöer och samhällen

Den miljö vi lever i påverkar vår hälsa och våra livsvillkor. En god samhällsplanering kan verka hälsofrämjande, medan en dålig kan påverka människors hälsa och samhällets sociala sammanhållning negativt. Hälsa bygger på en grund av delaktighet i samhället.

Stadsplaneringens processer bör engagera invånarna dels för att få till stånd mer ändamålsenligt utformade fysiska miljöer, dels för att förbättra invånarnas delaktighet och inflytande.

Park- och grönområden som stimulerar till rekreation och motion gynnar folkhälsan. Därför är det viktigt att stadens invånare har tillgång till parker och grönytor samt lekplatser av god kvalitet oavsett var i staden de bor och oavsett socioekonomisk status. Att åka kollektivt, gå eller cykla gynnar både den individuella hälsan och stadens hållbarhet.

- Vi ska fortsätta bidra med kunskap och bidra till att stärka den sociala dimensionen i stadsplaneringen.
- Vi ska främja tryggheten i offentliga miljöer så att människor vågar ta sig an stadsrummet och röra sig fritt.
- Vi ska samordna och stödja implementeringen av det trygghetsskapande och brottsförebyggande programmet.
- Vi ska särskilt beakta barnperspektivet i vårt arbete för en socialt hållbar stadsutveckling.
- Vi ska verka för att öka tillgängligheten till kollektivtrafiken och öka användningen av transportmedel som gör att man rör på sig.
- Vi ska fortsätta tillgodose boenden för utsatta grupper och aktivt verka för att fler lägenheter skapas inom Bostad först. Hemlöshetsplanen och den strategiska inriktningen för boendeverksamheten är centrala i arbetet.
- Vi ska förbättra den fysiska miljön kring våra sociala boenden.

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Alla stadens verksamheter ska genomsyras av mänskliga rättigheter och främja likabehandling

Strategi

Vi arbetar för ett jämlikt samhälle där alla har lika rättigheter. Jämlikhet är alla människors lika värde och rättigheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, socioekonomi och geografisk hemvist i staden.

Förvaltningen ska inkludera mänskliga rättigheter och likabehandling i planering och uppföljning ur såväl ett brukarperspektiv som medarbetarperspektiv.

Vi ska:

- Synliggöra brister i likabehandling genom dialog på våra arbetsplatser.
- Öka kunskapen om likabehandling, förhållningssätt och normer ur såväl ett brukarperspektiv som ur ett medarbetarperspektiv.
- Analysera strukturella skillnader utifrån olika diskrimineringsgrunder utifrån både brukarenkäter och medarbetarenkäter.
- Vid introduktionen av nya medarbetare och chefer ska information om stadens förhållningssätt kring likabehandling och mänskliga rättigheter ingå.
- Ge riktade insatser till nyanlända för fördjupad kunskap om mänskliga rättigheter, rättigheter och skyldigheter i samhället och mot varandra.

- Fortsätta arbetet för EU-medborgare som vistas i staden och implementera planen för kommunala insatser som rör EU-medborgare, som syftar till att stärka likabehandling och motverka risken för utsatthet.

JÄMSTÄLLDHET

Den strukturella könsdiskrimineringen ska motverkas

Strategi

Jämställdhet mellan könen, där inflytande, villkor och makt fördelas jämnt, är en förutsättning för ett jämlikt samhälle. Vi ska ge likvärdig service och bemötande till flickor och pojkar, kvinnor och män och ingen ska bli diskriminerad på grund av kön, könsidentitet eller uttryck.

Vi ska fortsätta arbetet med att integrera jämställdhet på alla nivåer i våra verksamheter, både utifrån ett brukar- och ett medarbetarperspektiv. Vi utgår ifrån planerings- och uppföljningsprocessen och som stöd i arbetet använder vi stadens material för jämställdhets- och jämlikhetsintegrering.

För att kunna förändra behöver vi ha kunskap om vår målgrupp, deras behov och vilka vi möter.

- Alla verksamheter, där det är relevant, ska föra könsuppdelad statistik. Statistiken ska inkludera personer som inte definierar sig som kvinna eller man.
- Vi ska kartlägga hur vår målgrupp ser ut utifrån könsfördelning och behov.
- Vi ska göra jämställdhetsanalyser av resursfördelning, brukarnas upplevelse av nöjdhet, de insatser vi erbjuder samt av de insatser personerna vi möter tar del av.
- HR-enheten kartlägger lön och andra anställningsförhållanden som underlag för verksamheterna att analysera.
- Jämställdhetsanalyserna ger oss underlag till prioritering och genomförande av aktiviteter som leder till ökad jämställdhet i våra verksamheter.
- Vid beslut som rör verksamhetens utveckling ska jämställdhetsperspektivet beaktas.

Det krävs kunskap för att arbeta med ökad jämlikhet och jämställdhet. Förvaltningen kommer att fortsätta arbeta för att stärka kunskapen hos chefer och medarbetare i jämlikhet, jämställdhet och normkritik.

DEMOKRATI

Göteborgarnas möjligheter till delaktighet och inflytande ska öka

Strategi

Inom förvaltningens egna verksamheter ska delaktighet och inflytande stärkas huvudsakligen genom utveckling av strategier under målet Kund- och brukarorienteringen i förvaltningen ska öka.

Vissa av förvaltningens verksamheter, exempelvis olika typer av boenden, samspelar genom sin placering med lokala grannskap och sammanhang. I dessa verksamheter ska vi delta i och stödja stadsdelsförvaltningarnas dialog utifrån befolkningsansvaret. Vi ska också, vid behov, själva ta initiativ till dialoger med berörda aktörer.

I förvaltningens strategiska arbete, riktat till och i samverkan med andra aktörer, ska vi fortsatt utveckla metoder och verktyg för dialog med invånare i enlighet med stadens principer för medborgardialog. I enlighet med principen om tidigt samråd och Överenskommelsen om samverkan mellan Göteborgs Stad och organisationer inom social ekonomi ska vi fortsätta skapa möjligheter för samverkan med idéburna organisationer.

FUNKTIONSNEDSÄTTNING

Livsvillkoren för personer med fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning ska förbättras

Strategi

Det är vanligt att personer med funktionsnedsättning upplever att de har en sämre hälsa än befolkningen i övrigt. Folkhälsomyndigheten har identifierat faktorer som förbättrar livsvillkoren för personer med funktionsnedsättningar. Faktorerna är: jämlikhet, anti-diskriminering och likabehandling, tillgänglighet, arbete, fysisk aktivitet, socialt deltagande.

Inom förvaltningen arbetar vi på olika sätt med faktorerna inom våra kärnverksamheter. Det pågår redan ett utvecklingsarbete inom förvaltningen för att nå målet ”Alla stadens verksamheter ska genomsyras av mänskliga rättigheter och främja likabehandling”. Inom målet ”Göteborg ska vara en jämlik stad” arbetar vi med att öka sysselsättningen och möjligheten att komma in på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning.

Vi behöver utveckla vårt arbete med att förbättra livsvillkoren för personer med funktionsnedsättning genom att:

- Åtgärda brister i våra lokalers tillgänglighet.
- Bidra i stadens arbete för en tillgänglig webbplats.
- Utveckla informationen och stödet till föräldrar med barn med funktionsnedsättning.
- Utbilda och informera stadens medarbetare i hur livsvillkoren är för personer med funktionsnedsättning.

ÄLDRE

Äldres livsvillkor ska förbättras

Strategi

Vi behöver stärka de äldres möjligheter till ett så fortsatt rikt liv som möjligt. Det gör vi främst genom att utveckla brukarinflytande, bemötande och hälsofrämjande insatser på våra särskilda boenden Bergsjöhöjd och Kallebäck. Förvaltningen bidrar även genom seniorläger och verksamhet i Allégården till att äldres livsvillkor blir bättre.

Vi ska utveckla innehållet i begreppet brukarinflytande och öka inflytandet utifrån de boendes egna önskemål om till exempel husdjur.

Vi ska utveckla vårt arbete med bemötande inom våra särskilda boenden. Medarbetarna ska få fortsatt stöd av metodstödjare för att i vardagen arbeta utifrån den Nationella värdegrunden och att arbeta utifrån metoderna MI och lågaffektivt bemötande.

För att stärka det aktiva hälsofrämjande arbetet ska vi utöka Senior Alert till att även omfatta munhälsa. Medarbetarna ska få utbildning i hur munhälsan kan stärkas hos våra äldre. Vi kommer också att starta ett projekt för att minska rökandet hos våra boende på Bergsjöhöjd.

En viktig del i det hälsofrämjande arbetet är att måltiderna är näringsmässigt rätt komponerade och smakfulla. Därför kommer vi att se över måltiderna och måltidssituationen för att se vad vi kan förbättra, exempelvis genom att erbjuda fler middagsalternativ eller att minska användandet av halvfabrikat i det vi tillagar själva.

Vi ska undersöka vilka tekniska hjälpmedel som kan användas på våra boenden för att stärka våra äldres självständighet. Vi ska använda elektronisk signering vid medicinutdelningen för att öka säkerheten att rätt medicin delas ut till rätt person vid rätt tillfälle.

En viktig del i det hälsofrämjande arbetet är också möjligheten till sociala aktiviteter för att bryta ensamhet och isolering. Vi ska utöka antalet gemensamma sociala aktiviteter och komplettera med att erbjuda social aktivitet tillsammans med brukarnas kontaktpersonal.

ARBETSMARKNAD OCH VUXENUTBILDNING

Sysselsättningen för grupper långt ifrån arbetsmarknaden ska öka

Strategi

Förvaltningen arbetar med målet inom ramen för målet Göteborg ska vara en jämlik stad.

4.2 Ekologisk hållbarhet

Ekologisk hållbarhet handlar om att hushålla med mänskliga och materiella resurser på lång sikt. Det finns ett stort engagemang för miljöfrågor i förvaltningen. Vår inriktning är att stärka den ekologiska dimensionen, så att den är i samklang med den sociala och ekonomiska dimensionen. Förvaltningen fortsätter att systematiskt utveckla och förbättra miljöarbetet i linje med de centrala styrande dokument som är antagna i Göteborgs Stad, bland annat Göteborgs Stads Miljöprogram och Klimatstrategiskt program för Göteborg.

I det här avsnittet finns de mål som förvaltningens verksamheter ska arbeta med för ökad ekologisk hållbarhet och strategier för hur vi ska göra det.

MILJÖ OCH KLIMAT

Göteborg ska minska sin klimatpåverkan för att bli en hållbar stad med globalt och lokalt rättvisa utsläpp och det hållbara resandet ska öka

Strategi

Förvaltningen ska fortsätta att systematiskt utveckla och förbättra miljöarbetet i linje med Göteborgs stads styrande dokument. Vi ska sträva efter att miljöfrågorna vävs in och blir en naturlig del i vårt dagliga arbete. Vi ska där det är möjligt involvera brukarna i förvaltningens pågående miljöarbete. Förvaltningen har en samlad strategi för målet ”Göteborg ska minska sin klimatpåverkan för att bli en hållbar stad med globalt och lokalt rättvisa utsläpp” och målet ”Det hållbara resandet ska öka”.

Förvaltningen ska öka medarbetarnas möjlighet att källsortera. Vi ska framförallt sortera matavfall och pappersförpackningar som är speciellt utpekade i Göteborgs Stads miljöprogram. För att få fler att källsortera ska vi fortsätta marknadsföra kretslopp och vattens projekt.

Förvaltningen ska påbörja arbetet med att inventera kemikalier i de verksamheter där barn finns.

Förvaltningen ska fortsätta marknadsföra Lokalförvaltningens elbesparingsprojekt ”Vi kan påverka” med syfte att få fler att spara energi.

Vi ska vid möten och konferenser, helst helt eller så långt det är möjligt, välja vegetarisk och ekologisk mat.

Förvaltningen ska minska resandet med tjänstebil, resor med privat bil i tjänsten och resor med flyg. Förvaltningen ska inte använda flyg för resor under 50 mil. Det gör vi genom att se till att:

- Alla medarbetare följer resepolicy.
- I första hand välja elbilar vid billeasing.
- Marknadsföra cykelförmåner och västtrafikkort, samt uppmuntra medarbetarna till ett hållbart resande genom att visa på goda exempel.
- Använda videokonferenser i högre utsträckning.

4.3 Ekonomisk hållbarhet

Ekonomisk hållbarhet handlar om att ekonomisk tillväxt inte får ske till priset av ett segregerat och ojämlikt samhälle och en förstörd miljö. Samhället bör i stället anpassas efter vad miljön och människors hälsa tål och där vi långsiktigt investerar i dessa resurser.

I det här avsnittet finns de mål som förvaltningens verksamheter ska arbeta med för ökad ekonomisk hållbarhet och strategier för hur vi ska göra det.

NÄRINGSLEV

Samverkan för fler hållbara innovationer och jobbtillväxt ska öka

Strategi

Förvaltningen utgör ett utvecklingscentrum för kunskaps- och metodutveckling när det gäller samverkan med idéburen sektor för fler hållbara innovationer och jobbtillväxt. Det sker bland annat genom kunskapsstöd då idéburens offentliga partnerskap kan vara aktuella för att utveckla verksamhet i staden och som alternativ till upphandling där sådan inte krävs.

Vi arbetar också stödjande i utvecklingen av sociala företag i Göteborg för personer som inte riktigt kan möta den vanliga arbetsmarknadens krav eller tempo. Sociala företag bidrar också till att skapa en mångfald av aktörer i utförandet av olika tjänster. Förvaltningens inriktning är i första hand att stärka långsiktighet och stabilitet i sociala företag och i andra hand att stödja nyetablering av sociala företag.

Båda inriktningarna sker genom ekonomiskt stöd och genom samverkan med de sociala företagen. Genom samverkan med bland andra BRG (Business Region Göteborg) och NAV (Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning) stärks arbetet ytterligare.

PERSONAL

Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra

Strategi

Förvaltningen gör årligen löneanalyser för samtliga yrkesgrupper i relation till stadens lönepolitiska målbild. Inga osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor inom förvaltningen har konstaterats under 2015. Däremot finns osakliga löneskillnader för flera av förvaltningens kvinnodominerade yrkesgrupper i relation till mansdominerade grupper till staden som helhet. De största yrkesgrupperna som inte når upp till målbilden är behandlingsassistenter, myndighetsutövande personal, ungdomshandledare och undersköterskor.

För att nå upp till målbilden ska förvaltningen omfördela resurser mellan enheter och

verksamhetsområden, bland annat de 2,5 miljoner som tilldelats förvaltningen för särskilda lönesatsningar. För att nå målbilden behöver också utrymme för löneökningar skapas genom effektiviseringar i verksamheten.

UPPHANDLING

Göteborg ska öka andelen hållbara upphandlingar

Strategi

Social resursförvaltning ska utveckla inköpsfunktionen inom ekonomienheten så att den stödjer verksamheten i att öka andelen hållbara upphandlingar. Förvaltningen ska också verka för att det i förfrågningsunderlagen ställs särskilda krav på social hänsyn, som leder till att resultatet av den upphandlade tjänsten genererar sociala värden.

Av de upphandlingar där det är lämpligt eller möjligt att ställa krav på sociala hänsyn ska 50 procent ske med sådana krav.

Strategin för att arbeta mot målet hänger ihop med strategin för att nå målet ”Samverkan för fler hållbara innovationer och jobbtillväxt ska öka” som bland annat anger att förvaltningen ska arbeta stödjande i utvecklingen av sociala företag i Göteborg.

4.4 Systematisk verksamhetsutveckling

Förvaltningen ska systematiskt utveckla verksamheterna för dem vi är till för. Utifrån verksamheternas uppdrag ska vi utveckla och förbättra dokumentationen och systematiken i planering och uppföljning samt kund- och brukarinflytande. Tillsammans utgör det en struktur som stödjer utvecklingen mot en lärande organisation där vi systematiskt breddar vår kunskap för att skapa största möjliga nytta för dem vi är till för. Mänskliga rättigheter är en förutsättning för en socialt hållbar stad. Mänskliga rättigheter och likabehandling är en naturlig del i arbetet med att utveckla verksamheten.

I det här avsnittet finns nämndens mål som förvaltningens verksamheter ska arbeta med och strategier för hur vi ska göra det.

KVALITETS- OCH VERKSAMHETSUTVECKLING

Kund- och brukarorienteringen i ska öka

Strategi

Förvaltningen ska fortsätta att systematiskt utveckla verksamheten för att säkerställa och förbättra kvaliteten i verksamheten för dem vi är till för. Inriktningen är att utifrån verksamheternas behov utveckla och förbättra dokumentationen och systematiken i planering och uppföljning samt öka kund- och brukarinflytandet.

Inom flera verksamheter behöver vi arbeta för att öka systematiken i hur vi hanterar avvikelser, synpunkter och klagomål så att de leder till förbättringar av verksamheten för både kunder, brukare och medarbetare.

Vi ska också utveckla verksamheten utifrån staden gemensamma processer och där det finns behov beskriva och utveckla processer och rutiner för att säkerställa kvaliteten i våra verksamheter.

I praktiken ska vi i våra verksamheter systematiskt:

- ta reda på kundernas eller brukarnas behov
- kommunicera vad vi kan erbjuda för våra kunder eller brukare
- följa stadens gemensamma processer där de finns
- beskriva och utveckla verksamhetens processer och rutiner där det finns behov för att säkerställa kvaliteten
- dokumentera insatserna
- ge kunder och brukare inflytande i verksamheten
- följa upp att våra insatser motsvarar behoven
- följa upp vilka vi når med våra insatser och vilka vi inte når
- följa upp hur våra kunder eller brukare upplever insatserna
- följa upp resultat och effekter av våra insatser
- ta till vara avvikelser, synpunkter och klagomål för att utveckla verksamheten
- återkoppla resultat och analys av vår verksamhet till kunder och brukare

5 Nämndens uppdrag

Uppdragen ska vara genomförda under 2016 om inte annat anges. Uppdragen följs upp i samband med årsrapporten.

Områden	Uppdrag	Ansvarig chef
Mänskliga rättigheter	Alla nämnder och bolag ska ta fram likabehandlingsplaner i förhållande till alla diskrimineringsgrunder. Arbetet ska gälla ur såväl personal- som invånarperspektiv.	Ingela Johansson, Nicoline Blidberg
	Den normkritiska kompetensen i stadens verksamheter ska öka.	Ingela Johansson
Demokrati	Stadens ska ha en samordnande funktion och kontakt gentemot externa aktörer i frågor som rör arbetet mot våldsbejakande extremism.	Margareta Forsberg
Arbetsmarknad och vuxenutbildning	Göteborgs Stads modell och annat arbete för social hänsyn i offentlig upphandling ska fortsätta utvecklas och användas i ökad omfattning för att skapa sysselsättning för personer långt ifrån arbetsmarknaden.	Jonas Lundqvist
	Antal ferieplatser i staden ska öka.	Nicoline Blidberg
Personal	Av den arbetade tiden i Göteborgs stad ska max fem procent utföras av timavlönad personal.	Nicoline Blidberg
	Andelen födda utanför Norden samt andelen kvinnor ska öka på chefsnivå.	
	En handlingsplan för att förbättra arbetsmiljön för de grupper som har högst sjukfrånvaro ska tas fram, med fokus på de grupper som i Medarbetarenkäten inte definierade sig som kvinna eller man.	
Upphandling	Att minst 50 procent av stadens tjänsteupphandlingar görs med sociala hänsyn.	Jonas Lundqvist
	Andelen ekologisk mat ska uppgå till minst 40 procent.	Ulla-Carin Moberg
Uppdrag från nämnd	Förvaltningsdirektören får i uppdrag att utreda behovet av boende för personer utsatta för trafficking.	Marie Larsson
Uppdrag från nämnd	Förvaltningsdirektören får i uppdrag att initiera en utvecklad samverkan med stadsdelsförvaltningarna i arbetet mot ungas droganvändande.	Marie Larsson, Margareta Forsberg
Uppdrag från nämnd	Förvaltningsdirektören får i uppdrag att beskriva hur förvaltningen avser att åstadkomma utveckling av organisation och verksamhet som svarar mot förändringsfaktorn.	Jonas Lundqvist

6 Ansvarsfördelning

Ansvaret för att planera och följa upp kommunfullmäktiges mål som Social resursnämnd har angett att **nämnden ska bidra till** har fördelats till chefer som ingår i förvaltningsledningen. I översikten framgår vem som har ansvar för planering och uppföljning av målet samt vilka verksamheter målet är riktat till.

Nämndens mål är markerat med (*).

Mål	Målsansvarig	Riktas till
Göteborg ska vara en jämlik stad	Malin Östling	Samtliga verksamhetsområden och stödenheter
Alla stadens verksamheter ska genomsyras av mänskliga rättigheter och främja likabehandling	Ingela Johansson	Samtliga verksamhetsområden och stödenheter
Den strukturella könsdiskrimineringen ska motverkas	Marie Larsson	Samtliga verksamhetsområden och stödenheter
Göteborgarnas möjligheter till delaktighet och inflytande ska öka	Margareta Forsberg	Social utveckling, Verksamhetsstöd
Livsvillkoren för personer med fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning ska förbättras	Ingela Johansson	Samtliga verksamhetsområden och stödenheter
Äldres livsvillkor ska förbättras	Malin Östling	Boende och Socialjour, Funktionsstöd
Göteborg ska minska sin klimatpåverkan för att bli en hållbar stad med globalt och lokalt rättvisa utsläpp	Ulla-Carin Moberg	Samtliga verksamhetsområden och stödenheter
Det hållbara resandet ska öka	Ulla-Carin Moberg	Samtliga verksamhetsområden och stödenheter
Sysselsättningen för grupper långt ifrån arbetsmarknaden ska öka	Hanteras inom målet jämlik stad	–
Samverkan för fler hållbara innovationer och jobbtillväxt ska öka	Margareta Forsberg	Social utveckling
Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra	Nicoline Blidberg	HR
Göteborg ska öka andelen hållbara upphandlingar	Jonas Lundqvist	Social utveckling, Ekonomi
Kund- och brukarorienteringen ska öka*	Michael Ivarson	Samtliga verksamhetsområden och stödenheter

De mål som ligger **utanför nämndens ansvar** är:

- Skolan ska i ökad omfattning kompensera för elevers olika förutsättningar på såväl elevnivå som skolnivå.
- Bostadsbristen ska byggas bort och bostadsbehoven tillgodoses bättre.
- Göteborgarnas möjligheter att turista i sin egen stad ska öka.
- Tillgängligheten till kultur ska öka.

Social resursnämnd kan indirekt bidra till måluppfyllelse genom verksamheternas olika kärnuppdrag och genom att fokusera på de mål som nämnden prioriterat. I uppföljningen fokuserar nämnden på de prioriterade målen. Målen utanför nämndens ansvar kommenteras endast kort.

7 Resursfördelning

7.1 Effektiv resursanvändning (förändringsfaktorn)

Effektivitet kan definieras på ett flertal olika sätt. Ett vedertaget sätt i teorin är att skilja på inre och yttre effektivitet. Den yttre effektiviteten handlar om att göra rätt saker och den inre om att göra saker rätt. I förvaltningens arbete med att systematiskt utveckla verksamheten ligger fokus på att stärka vårt arbete med uppdraget, brukarinflytande, dokumentation samt systematiserad uppföljning och analys. Det har bäring på effektiviteten i förvaltningen. Genom att arbeta med dessa frågor säkerställer vi att vi gör rätt saker, både utifrån uppdrag samt våra brukare och kunder.

Genom att systematiskt utveckla verksamheten förbättrar vi även den inre effektiviteten.

Förändringsfaktorn är det effektiviseringskrav som kommunfullmäktige beslutar om i stadens budget. För Social resursnämnd är förändringsfaktorn -0,25 procent för 2016 vilket motsvarar 1 244 tkr. I jämförelse med 2015 är förändringsfaktorn oförändrad. Förändringsfaktorn är jämt fördelad mellan verksamhetsområdena utifrån volym på nämndbidraget. Inom respektive verksamhetsområde fördelas sedan effektiviseringskravet till respektive enhet utifrån en bedömning av enheternas förutsättningar främst vad gäller volym, ekonomisk situation och framtida förutsättningar.

7.2 Driftbudget

Förvaltningen har 2016 fem organisatoriska verksamhetsområden samt en förvaltningsgemensam verksamhet som i huvudsak finansieras gemensamt av verksamhetsområdena. Verksamhetsområdets del av nämndbidraget fördelas av verksamhetscheferna till enheterna i samband med att varje enhet tar fram en detaljbudget. I tabellen nedan finns budgeten sammanställd per verksamhetsområde.

Verksamhetsområde	Ram 2015	Justeringar	Index	Förändringsfaktor	Förändringar KF budget	Ram 2015
Boende och socialjour	126 027	2 332	-315	7 082	135 126	
Stöd till individer och familjer	134 558	-1 700	2 489	-336	1 558	136 569
Funktionsstöd	80 719	1 494	-202	-85	81 926	
Social utveckling	127 075	2 351	-318	-134	128 974	
Integration	2 145	39	-5	-2	2 177	
Övrig verksamhet	28 176	-1 300	497	-67	17 222	44 528
Summa	498 700	-3 000	9 202	-1 243	25 641	529 300

Ram 2016

Som utgångspunkt för förslaget till fördelning använder vi 2015 års ram. Nedan lämnas de förklaringar som leder fram till respektive verksamhetsområdes ram för 2016.

Justeringar

Justeringar av de ekonomiska ramarna inför 2016 avser minskade kommunbidrag med 1 700 tkr avseende AW stödcenter samt med 1 300 tkr för social hållbarhet. Båda posterna avsåg beslut för 2015.

Index

Kommunbidraget per verksamhetsområde är uppräknat med 1,85 procent vilket är en sammanvägning av 2,0 procent för löner och 2,5 procent för lokaler samt 1,0 procent för övriga kostnader.

Förändringsfaktor

Enligt kommunfullmäktiges budget uppgår nämndens förändringsfaktor till -0,25 procent, 1 243 tkr, vilket är oförändrat jämfört med 2015. Förändringsfaktorn är procentuellt fördelad mellan verksamhetsområdena. Varje verksamhetsområde gör sedan en bedömning av enheternas olika utgångslägen utifrån volym, ekonomiskt läge och framtida förutsättningar i fördelningen av effektiviseringskravet till enhetsnivå.

Förändringar i kommunfullmäktiges budget

Fullmäktiges budget för 2015 innehåller följande nya uppdrag och satsningar:

- Helårseffekt för äldreboendet i Kallebäck, 7 215 tkr
- Stöd till personer som vill lämna kriminalitet, 1 700 tkr

- Center mot hemlöshet, 7 000 tkr
- Utsatta EU-medborgare och papperslösa, 3 000 tkr
- Jämlikt Göteborg, 4 750 tkr
- Jämställda löner, 2 500 tkr
- Justering för sänkt internränta, -524 tkr

Då några av uppdragen är nya för förvaltningen har medlen för dem budgeterats centralt. När uppdraget är utfördelat i organisationen kommer medlen att fördelas därefter.

Statsbidrag beslutade av kommunstyrelsen

Kommunfullmäktige beslutar årligen om nämndens kommunbidrag i Göteborgs Stads budgethandling. Utöver det har kommunstyrelsen beslutat om fördelningar av tidigare erhållna men outnyttjade statliga schablonmedel för flyktingmottagande. För Social resursnämnd innebär det för 2016 1 000 tkr vilket är oförändrat jämfört med budgeten för 2015. Besluten och medlen för det omhändertas inom verksamhetsområdet Social utveckling. Följande uppdrag finns 2016:

- 1 000 tkr för att stödja kommunal medfinansiering av antidiskrimineringsbyrå.

Social resursnämnd

Postadress: Box 6131, 400 60 Göteborg

Besöksadress: Gårdavägen 2, 412 50 Göteborg

Telefon: 031-365 00 00

E-post: social.resurs@socialresurs.goteborg.se