



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-05-30

Diarienummer 1617/22

Handläggare

Erica Björklund, Hans Timan, Maria Emanuelsson

Telefon: 031-365 00 00 (växel)

E-post: fornamn.efternamn@arbvux.goteborg.se

Delårsrapport per augusti 2023

Förslag till beslut

1. Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning godkänner delårsrapport per augusti 2023 och översänder den till kommunstyrelsen
2. Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning ställer sig bakom att ett av kommunfullmäktiges uppdrag i avsnitt 5.1 är fullgjorda och kan avslutas. Det avser följande uppdrag från kommunfullmäktige:
 - Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att, utifrån rapporten, ta fram konkreta åtgärder i syfte att minska administrationen. Uppdraget ska återredovisas i respektive nämnd/bolag.
3. Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning godkänner delrapporteringen kring arbetsrehabiliteringens hemvist och översänder den till kommunstyrelsen. En slutrapportering sker i årsrapporten.
4. Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning översänder förvaltningens kompetensförsörjningsanalys till kommunstyrelsen.

Sammanfattning

Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning har upprättat ett förslag till delårsrapport per augusti 2023. Förvaltningen föreslår att rapporten godkänns och översänds till kommunstyrelsen.

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning prognosticerar ett positivt resultat om 10 miljoner kronor för helår 2023. Den stora skillnaden mellan den lämnade prognosen i maj och prognosen i augusti finns inom arbetsmarknadsområdet.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Den verksamhet som bedrivs inom ramen för förvaltningens uppdrag påverkas till stor del av händelser i det omgivande samhället. Konjunkturläge och demografi är av väsentlig betydelse. För att få största möjliga utväxling av de satsningar och insatser som görs är det av vikt att de anpassas och utformas efter den rådande situationen. Det förändrade konjunktur- och arbetsmarknadsläget det senaste åren på grund av pandemi och andra omvärldshändelser har inneburit helt förändrade förutsättningar. Vidare är den statliga styrningen inom områdena vuxenutbildning och arbetsmarknad är vidare något som ständigt behöver tas i beaktande och som påverkar planeringsförutsättningarna och ekonomin för verksamheten.

Bedömning ur ekologisk dimension

Nämndens verksamhet planeras och organiseras för att på bästa sätt bidra till de miljömässiga målen som finns uppställda för Göteborgs Stads verksamheter.

Bedömning ur social dimension

Arbete och utbildning är av stor betydelse i många avseenden. Det finns tydligt vetenskapligt stöd för att bland annat barns hälsa och skolresultat har ett tydligt samband med föräldrarnas utbildningsnivå och arbetssituation. Såväl arbetsmarknadsinsatser samt vuxenutbildning är således långsiktiga investeringar för våra barn- och ungdomar.

Trots en generellt ökande sysselsättning i befolkningen som helhet är det fortsatt hög arbetslöshet bland utrikes födda personer liksom för personer med funktionsvariation.

Det förändrade konjunktur- och arbetsmarknadsläget det senaste året har inneburit helt förändrade förutsättningar.

Såväl vuxenutbildningen som arbetsmarknadsinsatserna har en viktig roll att fylla för att skapa förutsättningar för dessa grupper att komma in på arbetsmarknaden. Att en så stor del av utrikes födda och personer med funktionsvariation står utanför arbetsmarknaden visar på behov av fortsatt fokus på anpassade utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser för dessa grupper. Särskilt viktigt är att hitta former för att möjliggöra för dessa personer att få ett första arbete.

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildnings verksamhet vänder sig till skilda målgrupper och tillgodoser olika behov varför insatsernas innehåll varierar. Oavsett insats är utgångspunkten att tillgodose en jämn könsfördelning och att verka för att jämställdhetssäkra verksamheten. Så långt möjligt könsuppdelas de analyser och resultat som presenteras i rapporten där sådant utrymme getts i de mallar förvaltningen ska fylla i. Underliggande material i förvaltningens verksamhetssystem respektive statistikverktyg är könsuppdela

Samverkan

Information gavs till de fackliga organisationerna den 19 september 2023.

Bilagor

1. Uppföljningsrapport augusti 2023
2. Delrapport arbetsrehabiliteringens hemvist
3. Kunskapsunderlag till en struktur för arbetsmarknadsrehabilitering
4. Förvaltningens kompetensförsörjningsanalys

Ärendet

Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning har upprättat ett förslag till delårsrapport per augusti 2023.

Beskrivning av ärendet

I enlighet med stadens riktlinjer och regler så ska rapporterna till stora delar fokusera på viktig styrintformation till kommunstyrelse och kommunfullmäktige. De innehåller information om det ekonomiska läget, personalfrågor, väsentliga avvikelser i grunduppdragen samt frågor av uppsiktskaraktär till nämnderna från kommunstyrelsen.

Kommunfullmäktiges budgetmål och uppdrag samt nämndens uppdrag följs översiktligt upp i denna rapportering.

Utformningen av kommunfullmäktiges målstruktur är förändrad jämfört med tidigare mandatperiod. Exempelvis finns inte längre något krav på nämnderna att formulera egna verksamhetsnära mål. Detta innebär att uppföljningen och rapporteringen av målen sker på ett annorlunda sätt än tidigare, bland annat efterfrågas inte längre målvärden, men även vad som ska redovisas är förändrat och strukturen för det fastställdes vid midsommar.

Avsnitt 4 omfattar en fördjupning till nämnden.

I bilaga finns delrapporteringen kring arbetsrehabiliteringens hemvist, vilken föreslås översändas till kommunstyrelsen.

Förvaltningens bedömning

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning föreslås godkänna uppföljningsrapport per augusti 2023 och översända den till kommunstyrelsen samt ställa sig bakom förvaltningens bedömning att ett uppdrag i avsnitt 5.1 är fullgjort och kan avslutas:

- Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att, utifrån rapporten, ta fram konkreta åtgärder i syfte att minska administrationen. Uppdraget ska återredovisas i respektive nämnd/bolag.

Ekonomisk prognos

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning prognosticerar ett positivt resultat om 10 miljoner kronor för helår 2023. Den stora skillnaden mellan den lämnade prognosen i maj och prognosen i augusti finns inom arbetsmarknadsområdet. Arbetsmarknadsområdet visar en positiv förändring med plus 4,5 miljoner kronor, beroende på vakanta tjänster vid kompetenscenter samt ett överskott inom projektet Nxtgen. Redan i tidigare prognos finns ett överskott avseende feriejobben vilket beror på färre deltagare och högre statsbidrag.

Arbetsmarknadsinsatser, så kallade skraddarsydda insatser, visar en förändrad prognos med ett överskott på plus 6 miljoner kronor. Där ligger poster som arbetsträning och arbetsförmågebedömningar där insatserna tar tid, vilket innebär att budgetposten därmed inte kommer nyttjas fullt ut.

Vuxenutbildningen visar ett större underskott med 2,7 miljoner kronor, vilket beror på ett större behov av SFI än budgeterat samt omställningsinsatser.

I september fick förvaltningen information om möjlighet att söka statsbidrag för ukrainare, vilket innebär ökade intäkter om cirka 2 miljoner kronor för nämnden.

Andreas Lökholt
Förvaltningsdirektör

Hans Timan
Förvaltningscontroller



Delårsrapport aug 2023- Nämnder

**Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning
(18 sep 2023)**

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	4
2	Väsentlig styrinformation till kommunledningen.....	6
2.1	Verksamhetens utveckling	6
2.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling...	7
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling	9
2.2	Kommunfullmäktiges budgetmål	9
2.2.1	Vuxenutbildningen ska i högre grad drivas i egen regi och av folkbildningens aktörer.....	10
2.2.2	Kompetensförsörjningen ska säkras och sysselsättningen för grupper långt från arbetsmarknaden öka.....	10
2.2.3	Företagsklimatet ska förbättras.	11
2.2.4	Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.	12
2.2.5	Livsvillkoren för personer med funktionsnedsättning ska förbättras.....	12
2.2.6	Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.	13
2.2.7	Segregationen i Göteborg ska minska.....	14
2.2.8	Andelen utbildad personal i förskolorna ska öka och vara mer jämnt fördelad över Göteborg.....	14
2.2.9	Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.	15
2.2.10	Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.....	15
2.2.11	Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.	16
2.2.12	Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.	16
2.2.13	Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.	16
3	Övrig uppföljning till kommunledningen.....	18
3.1	Utveckling inom personalområdet.....	18
3.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv.....	18
3.1.2	Analys av situationen inom HR-området.....	18

3.1.3	Långsiktig kompetensförsörjning	19
3.2	Ekonomisk uppföljning	23
3.2.1	Resultatredovisning i sammandrag	23
3.2.2	Utfall till och med perioden	23
3.2.3	Prognos.....	24
3.3	Uppföljning av budgetavvikelser	24
3.3.1	Förvaltningens förslag till åtgärder.....	24
3.3.2	Uppföljning av beslutade åtgärder	24
3.4	Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag	25
3.4.1	Uppföljning avtalssamverkan.....	25
3.4.2	På vilket sätt har nämnden begränsat uppgifter inom bland annat administration, ledningsarbete och konsultanvändning?	25
3.4.3	Uppföljning av arbetet inom krisberedskap och civilt försvar	26
4	Styrinformation till nämnden.....	27
5	Redovisning av nämndens uppdrag	33
5.1	Redovisning av uppdrag från kommunfullmäktige och kommunstyrelsen i och utanför budget (obegränsad kommentar)	33
5.2	Redovisning av nämndens egna uppdrag.....	42

Bilagor

Bilaga 1: Arbetsrehabiliteringens hemvist delrapport v.1.0

Bilaga 2: Bil. 1. Kunskapsunderlag till en struktur för arbetsmarknadsrehabilitering

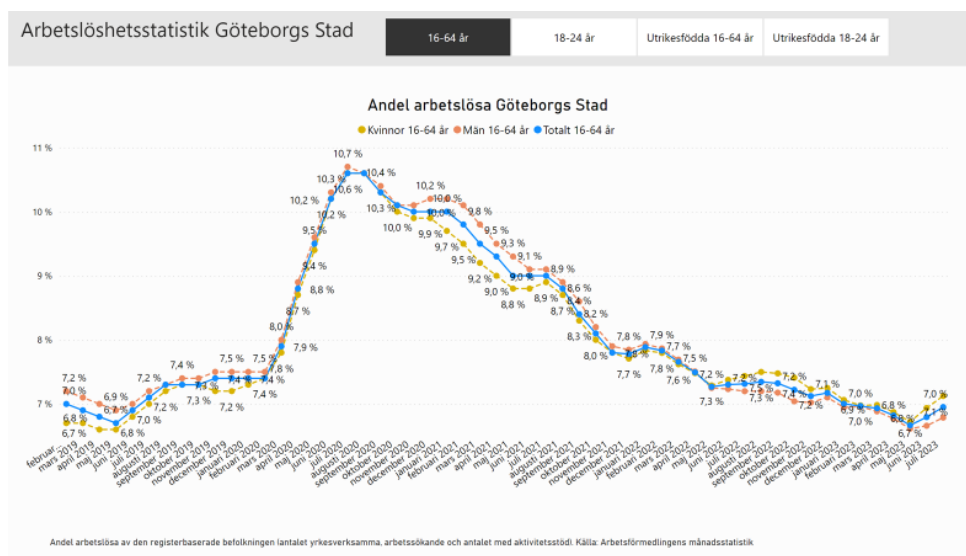
Bilaga 3: Kompetensförsörjningsanalys 2023

1 Sammanfattning

Omvärlden påverkar i hög grad förvaltningen. Det handlar både om pandemins olika faser som påverkat samhället under de senaste åren, men även det senaste årens försämrade omvärldsläge, ökad inflationstakt, ökade elkostnader mm. Samtidigt finns en pågående teknikomställning i, för arbetsmarknadsregionen, viktiga näringar. Den har accelererat och innebär ett stort omställningsbehov. Behov av att arbeta brett med olika målgrupper står därför i fokus. Sedan pandemin startade har ett stort antal personer varit föremål för olika omställningsinsatser.

Även klimatomställningen påverkar många yrken och branscher där ny kompetens erfordras. Allt från hela branscher strävar mot mycket lägre koldioxidutsläpp till att det i många yrkesroller kräver en medvetenhet och kunskap om miljö och klimat. Kompetensförsörjning är starkt integrerat med detta.

Arbetslösheten har minskat under året och ligger på ungefär samma nivå som innan pandemin. I grafen nedan återfinns andelen arbetslösa i staden de senaste åren uppdelat på kön.



Källa: Förvaltningens BI-system.

Vuxenutbildningen har ett lagstadgat krav att den ska utgöra en bas för den nationella och regionala kompetensförsörjningen till arbetslivet och förvaltningen har ett samlat utbud av insatser som skall underlätta inträdet på arbetsmarknaden både i form av utbildningar och arbetsmarknadsinsatser.

Då nämnden tillika är arbetslöshetsnämnd innebär det ett ansvar för att ta de initiativ som krävs för att främja sysselsättning och förebygga arbetslöshet. Det finns en etablerad samverkan mellan AF och Göteborg där centrala överenskommelser har upprättats mellan parterna sedan 2016. Den senaste överenskommelsen är från februari 2023 och klargör vad parterna vill åstadkomma med sin samverkan. Huvudsyftet är att gemensamt förflytta de identifierade individer som bedöms behöva båda parter stöd för att närma sig arbete eller studier. Särskilt i fokus har varit ungdomsarbetslösheten, fortsatt samverkan kring etableringen för nyanlända och den pågående förändringen av det statliga arbetsmarknadsuppdraget med nya aktörer inom området arbetsmarknadstjänster.

Förvaltningen deltar i de regionala kompetensråd som samordnas av Göteborgsregionens kommunalförbund (GR) med en viktig roll i både kommunikation och insatser. Förvaltningen har också dialog direkt med olika

branscher, till exempel industri, fordon samt besöksnäring. Förvaltningen har flera pågående initiativ för att stötta nämnda branscher i sin rekrytering och utveckling mot nya produktionsmetoder. I vintras antog nämnden stadens första arbetsmarknadsstrategi och utvecklar branschstrategier mot fordon/teknik och äldreomsorg.

Förvaltningen är i sitt arbete beroende av samverkan med andra branscher och organisationer. Det handlar om såväl offentliga aktörer som näringsliv och civilsamhälle. Även relationen med leverantörer och deltagare är av stor vikt för att kunna uppnå målsättningar.

Den ekonomiska prognosen på helår pekar på ett överskott om 10 miljoner kronor.

2 Väsentlig styrinformation till kommunledningen

I detta avsnitt redovisas styrinformation som är väsentlig som ett underlag för stadsledningskontorets samlade rapportering till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Rapporteringen har fokus på att ge en övergripande bild av utvecklingen av resultat och händelser i verksamheten.

Rubrikerna styrs av stadens mallar och, i enlighet med stadens önskan, redovisas även utvecklingen av ett antal mått/nyckeltal som i första hand utgår från effekter för de verksamheten är till för och avser ge en bild av verksamhetens utveckling.

I avsnitt 2.1.2 rapporteras eventuella väsentliga avvikelser, såväl positiva som negativa, i verksamhetens utveckling ur ett kommunstyrelseperspektiv och ligger till grund för stadsledningskontorets rapportering till kommunstyrelse och kommunfullmäktige.

I avsnitt 2.2 ingår även uppföljningen av de mål förvaltningen har tilldelats av kommunfullmäktige för 2023. Utformningen av kommunfullmäktiges målstruktur är förändrad jämfört med tidigare mandatperiod. Exempelvis finns inte längre något krav på nämnderna att formulera egna verksamhetsnära mål.

Detta innebär att uppföljningen och rapporteringen av målen sker på ett annorlunda sätt än tidigare, bland annat efterfrågas inte längre målvärden, men även vad som ska redovisas är förändrat och strukturen för det fastställdes vid midsommar.

2.1 Verksamhetens utveckling

Nedan återfinns utfall för 2021, 2022 samt en bedömning för 2023. I några fall (ex avseende kompetenscenter) redovisas de volymer som förvaltningen bedöms kunna hantera.

Men för att uppnå dessa volymer är förvaltningen ofta beroende av andra aktörers agerande och beslut såsom Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och socialtjänsten.

Nämnden för arbetsmarknad- och vuxenutbildning är huvudman för den upphandlade vuxenutbildningen. Utbildningsnämnden är huvudman för den vuxenutbildning som sker i kommunens regi (inom studium), indikatorer och analyser i denna bilaga avser således den del av vuxenutbildningen som arbetsmarknad- och vuxenutbildningsnämnden har huvudmannaskap för. Motsvarande rapportering gällande utbildningsnämndens huvudmannaskap och ansvar återfinns i utbildningsförvaltningens kvalitetsrapport.

2.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

Mått/nyckeltal	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall perioden 2023	Prognos helår 2023
Andel godkända betyg av betygssatta i vuxenutbildningen	86%	85%	85%	85%
Andel avbrott av antagna i vuxenutbildningen	42%	46%	38%	44%
Andel obehöriga		32%	34%	33%

Mätperioden avser jan-maj 2023.

Med obehörig avses ansökan om den sökande saknar förkunskaper för den utbildning hen söker, alternativt om den sökande redan har läst motsvarande kurs.

Volym-, intäkts- och kostnadsutveckling

Mått	Utfall perioden jämfört med samma period föregående år	Prognos helår jämfört med helår föregående år
Antal individer i vuxenutbildningen	24 461 (24 228)	27 000 (29 764)
Antal ansökningar i vuxenutbildningen	40 579 (43 667)	67 150 (73 356)
Antal antagna kursdeltagare i vuxenutbildningen	28 007 (29 774)	44 700 (46 594)
Antal personer inskrivna vid KC	1 014 (898)	1 300 (1253)
Antal personer i Göteborgsjobb	632 (637)	800 (767)
Antal personer i sommar- och lovjobb	5 273 (6504)	6 200 (6705)

Mätperioden för antal individer, antal ansökningar och antal antagna avser januari-maj.

Antal individer avser unika individer i pågående utbildning, man kan ex börjat innan årsskiftet.

Antal antagna i vuxenutbildningen avser kursdeltagare.

Övriga uppgifter avser jan-aug.

Vuxenutbildning

Andel godkända betyg: Mellan januari och maj betygsattes 13 390 betyg, varav 11 901 var godkända (85%). Inom gymnasial yrkesutbildning var godkända betyg 94%, medan grundläggande och gymnasial vuxenutbildning samt SFI låg kring 80%. Dock är det en negativ trend, särskilt inom grundläggande vuxenutbildning.

Andel avbrott: Andelen avbrutna utbildningar minskar något, troligen på grund av den osäkra arbetsmarknaden som gör att fler studenter väljer att slutföra sina utbildningar. Svarskravet för GR-utbildningar kan också ha påverkat antalet avbrott till det bättre.

Andel obehöriga ansökningar: Under perioden januari till maj fick 4% av ansökningarna ej godkända, 34% var obehöriga och 62% var behöriga ansökningar. Obehöriga ansökningar beror på saknade av förkunskaper, redan godkända betyg eller för ung ålder.

Antalet individer varierar mellan olika skolformsdelar. SFI och gymnasiala fristående kurser har liknande antal som tidigare perioder. Dock minskar antalet inom yrkesinriktad utbildning och grundläggande utbildning. En individ kan läsa flera kurser, där av att antalet kursdeltagare är högre än unika individer.

Antalet ansökningar minskar med ca 7% jämfört med föregående år, troligen på grund av en stark arbetsmarknad och förbättrade ansöknings- och antagningsrutiner. Undantaget är SFI, där det är något högre 2023.

Antalet antagna kursdeltagare minskar i linje med ansökningarna. Inom SFI sker en viss ökning, troligen på grund av rätt till SFI för ukrainare. Inom gymnasial fristående utbildning är det ungefär samma antal individer, men de tar färre kurser på grund av minskat söktryck. Minskningen inom grundläggande utbildning kan troligen förklaras av arbetsförmedlingens ökade utbud av arbetsmarknadsutbildningar. Målgruppen för grundläggande studier har ändrats, och studenter har inte samma möjlighet till heltidsstudier som tidigare. Inom yrkesinriktad gymnasial utbildning finns det minskat söktryck, men alla behöriga antagna har fått plats.

Kompetenscenter (KC)

Under 2022 breddade kompetenscenter sin målgrupp och påbörjade ett förändrat arbetssätt vilket har ökat deltagarvolymerna. Under första halvåret har KC haft fler deltagare inskrivna än föregående år, och statistik visar att deltagargruppen nu står långt från arbetsmarknaden. En kartläggning av målgruppen visar att 35 procent saknar skolutbildning, 20 procent är äldre än 55 år samt att 74 procent har varit utan arbete mer än 24 månader. Utöver det har cirka 30 procent av deltagarna en funktionsnedsättning. Nuvarande målgrupp behöver fler och längre insatser och mer stöd för att kunna bli anställningsbara.

Prognosen för KC verksamhet är beräknad utifrån det minskade inflödet till enheterna för försörjningsstöd och socialtjänstens kategorisering av behov i vecka 40-kartläggningen. Antal personer i behov av försörjningsstöd fortsätter att minska i staden. KC kan verkställa alla socialtjänstbeslut enligt socialtjänstlagens kapitel 4 §4.

Göteborgsjobb

Antal personer i Göteborgsjobb är i stort sett samma som förra året. Personer anställda i Göteborgsjobb återfinns till stor del inom områden som är i behov av kompetensförsörjning såsom äldreomsorg, barnomsorg, skola och grönyteskötsel. Under första halvåret har 22 personer (av 52) anställts inom Göteborgs stad.

Antal personer i Göteborgsjobb samverkas med AF och AF:s möjlighet att fatta beslut om anställningsformer styr inflödet. AF kommer att flytta hanteringen av offentligt skyddade anställningar (OSA) till en central enhet vilket kan komma att påverka antalet personer i Göteborgsjobb negativt.

Sommarjobb

I år har 4 994 unga sommarjobbat och hittills har 279 unga fått lovjobb, satsningen på höstlovsjobb tar nu vid. Ambitionsnivån att erbjuda många ungdomar lovjobb är viktigt då många unga får sitt första jobb i en av stadens verksamheter. Staden har ställt rekordmånga arbetsplatser till förfogande. Av Göteborgs 23 förvaltningar tar 16 stycken emot sommarjobbare år 2023, samt härutöver 12 av stadens bolag.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Orsak till att avvikelsen uppstått
Konsekvenser för de verksamheten är till för
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Ekonomiska konsekvenser
Vidtagna åtgärder
Orsak till att avvikelsen uppstått
Konsekvenser för de verksamheten är till för
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Ekonomiska konsekvenser
Vidtagna åtgärder

Förvaltningen har inga väsentliga avvikelser att rapportera utöver de som finns beskriva på andra ställen i augustiuppföljningen men även i form av egna ärenden till nämnden i september såsom mål om mer vuxenutbildning i egen regi samt utbildningscenter med inriktning mot batterier.

2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål

I delårsrapport augusti följs kommunfullmäktiges mål upp enligt nedan.

Målen kan indelas i två slag. Antingen har nämnden ett huvudansvar för målet alternativt "bara" ett delansvar.

Förvaltningen har två mål med huvudansvar:

- Vuxenutbildningen ska i högre grad drivas i egen regi och av folkbildningens aktörer.
- Kompetensförsörjningen ska säkras och sysselsättningen för grupper långt från arbetsmarknaden öka.

Övriga mål

Övriga mål som berör förvaltningen och där förvaltningen är delansvarig är följande:

- KF/KS Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer

effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.

- KF/KS Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.
- KF/KS Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.
- KF/KS Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.
- KF/KS Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.
- KF/KS Företagsklimatet ska förbättras.
- KF/KS Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.
- KF/KS Livsvillkoren för personer med funktionsnedsättning ska förbättras.
- KF/KS Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.
- KF/KS Segregationen i Göteborg ska minska.
- KF/KS Andelen utbildad personal i förskolorna ska öka och vara mer jämnt fördelad över Göteborg.

2.2.1 Vuxenutbildningen ska i högre grad drivas i egen regi och av folkbildningens aktörer.

En genomförandeplan med tillhörande utredning kommer att presenteras för nämnden vid sammanträdet i september. Utredningen belyser tre huvudsakliga områden. Det dubbla huvudmannaskapet, den ekonomiska dimensionen samt flexibilitet och tillgängligheten för invånarna. Ur ett ekonomiskt perspektiv så kommer målets förändring gentemot nuvarande situation att kosta mer för Göteborgs stad alternativt att färre invånare får tillgång till vuxenutbildning.

Dialog sker löpande med berörda aktörer såsom utbildningsförvaltningen, men även med förvaltningens nuvarande leverantörer, bland annat kring utbildningsbehov med mera.

2.2.2 Kompetensförsörjningen ska säkras och sysselsättningen för grupper långt från arbetsmarknaden öka.

Förvaltningen arbetar med målet genom insatser som exempelvis Göteborgsjobb, lovjobb, ungdomsinsatser, insatser för personer med försörjningsstöd. Stöd i arbetet är den nyligen tagna arbetsmarknadsstrategin.

Hittills i år har 1014 personer fått insats via KC, vilket är fler än förra år. Verksamheten har fokus på deltagare med funktionsnedsättning och på deltagare som är svaga i svenska språket. Antalet deltagare i CFA:s verksamheter är i linje med föregående år. Per augusti har 632 personer ett Göteborgsjobb, varav 185 är en offentligt skyddade anställning. En utmaning är att möta arbetsmarknadens behov av utbildad personal kontra det faktum att man måste vara långtidsarbetslös eller ha en funktionsnedsättning för att få beslut om arbetsmarknadsanställning av AF. Ambitionen att erbjuda många unga lovjobb fortgår. Hittills har 5273 unga fått lovjobb, varav 4994 är sommarjobb.

För att nå högre måluppfyllelse utvecklas arbetet med att stödja deltagare med funktionsnedsättning och deltagare som är svaga i svenska språket. Fler yrkesspår med utgångspunkt i förvaltningens arbetsmarknads- och branschstrategi behövs och fler behöver få tillgång till arbetsmarknadsanställningar samt handledarskap till arbetsplatser. Uppdraget med arbetsrehabiliteringen kommer att bidra till att fler får tillgång till förvaltningens insatser.

Pilotprojektet Språk och hälsa – förvaltningens första tydliga uppdrag baserat på SKALL-modellen (språk, hälsa, arbete och livslångt lärande) har tydligt sänkt antalet försörjningsstödstagare inom socialförvaltningen Hisingen. Målgruppen för projektet, ofta med avbrutna SFI-studier har bedömts stå väldigt långt från arbetsmarknaden. Omkring 150 personer har nått en egenförsörjning under projektets 1,5 år som har varit helt leverantörsdrivet i samverkan med socialtjänsten.

Eftersträvansvärt är att fler ska fullfölja sina studier och ta betyg samt att det ska finnas en studieplan. För att tydliggöra slutmålet arbete och vägen dit via studier, sker planering och dokumentation i den individuella studieplanen. För att nå målsättningen sker därför olika aktiviteter såsom:

- Utvärdering av SFI 30-timmar.
- Förstärkning ned orienteringskurser inom matematik och engelska
- Fler yrkesinriktade SFI-utbildningar
- Öka rekrytering till talang, yrkes-SFI och vfl.
- Kortare ledtider från ansökan till start
- Arbete med valideringsprocessen pågår med syfte till att individen vid behov ska få en fördjupad kartläggning

Ovanstående ligger i linje med det som anges i beskrivningen av området skapa förutsättningar till arbete, i stadens plan för en jämlik stad. Samverkan med andra, ex med AF, socialförvaltningarna, FINSAM och arbetsgivare är en utgångspunkt i arbetet, och ett ständigt prioriterat utvecklingsområde

2.2.3 Företagsklimatet ska förbättras.

Förvaltningen ansvarar för kompetensförsörjningen i staden och arbetar inom ramen för det näringslivsstrategiska programmet med tillhörande branschstrategier. Inom området kompetensförsörjning har förvaltningen det samordnande ansvaret för tre av sex insatser, vilka inkluderar hela förvaltningen - såväl arbetsmarknad- som vuxenutbildningssidan:

- Utveckla relevanta utbildningar som arbetslivet efterfrågar på alla nivåer
- Utveckla möjligheten till fortbildning och kontinuerligt lärande
- Verka för en bättre matchning och snabbare validering av kompetenser tillsammans med näringslivet för ökad delaktighet på arbetsmarknaden.

Bland annat sker insatser och aktiviteter såsom att:

- mobilisera näringslivet för sommarjobb samt att kommunicera att unga är den kommande arbetskraften och få företag att erbjuda stadens ungdomar sommarjobb
- utveckla antagningsprocessen inom vuxenutbildningen, exempelvis genom att se till att processen är transparent
- stärka den information förvaltningen förmedlar till sökande om Yrkehögskolan, så att detta framstår som ett tydligt alternativ samt utveckla en process som gör det tydligt för företag hur de kan gå tillväga för att driva på för branschspecifika YH-utbildningar
- arbeta med att föräldrar ska få förutsättningar för att arbeta och studera, exempelvis genom mer flexibel SFI-undervisning (undervisning på kvällar och helger). Syftet är att fler barn och ungdomar ska kunna växa upp under trygga förhållanden.
- utveckla en tydlighet och effektivitet kring arbetet med validering, så att individens tidigare erfarenheter av utbildning och erfarenheter tas till vara

- skapa ett nätverk för företag som vill arbeta med social hållbarhet. Nätverket ska stötta företag att hitta möjliga vägar framåt

Programmet koordineras av Business Region Göteborg, men genomförs på bred front av såväl stadens olika förvaltningar och bolag som Göteborgsregionen, akademin och näringslivet.

2.2.4 Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.

I syfte att fler kan utbilda sig, arbeta och försörja sig arbetar förvaltningen inom sina verksamheter och med olika insatser med att skapa förutsättningar för detta. Genom det skapas förutsättningar för en jämlik hälsa och hållbar utveckling och därmed jämlika livsvillkor.

Förvaltningens arbetsmarknadsinsatser riktas särskilt till unga, utrikes födda och personer med funktionsnedsättningar.

Inom ramen för jämlikhetsarbetet har förvaltningen stöttat flera initiativ kopplat till trygghetsfrågorna i samverkan med bland annat Fastighetsägarna i Göteborg.

Dialog och samverkan sker med andra förvaltningar utifrån bland annat näringslivsstrategiska programmet och programmet för full delaktighet. Kontinuerlig samverkan sker framför allt med de fyra socialtjänstförvaltningarna och förvaltningen för funktionsstöd.

2.2.5 Livsvillkoren för personer med funktionsnedsättning ska förbättras.

Genom att erbjuda anpassad vuxenutbildning, vägledning och arbetsmarknadsanställningar i stadens regi gör förvaltningen stor skillnad för personer med funktionsnedsättning. Vidare sker ett arbete med att säkerställa övergång från skola till arbete eftersom brott i kedjan är mer sårbart för den här gruppen.

Bland annat pågår ett arbete med arbetsmarknadsanställningar i form av Peer Support, en så kallad Egenerfaren Resurs. Tjänsten avser att arbeta med stöd för brukare inom funktionsstöd, med placeringar inom stadens verksamheter och arbetsplatser, vilket innebär att både fånga upp en grupp i behov av att (åter) komma in på arbetsmarknaden samtidigt som det kan bidra till att öka sysselsättningen för en annan grupp långt från arbetsmarknaden. Överenskommelse om att förvaltningen står för fyra tjänster gällande Peer Support från Socialförvaltningen Hisingen innebär att även förvaltningen för Funktionsstöd finns med. Det har hittills dock varit svårt att hitta kandidater som kunnat klara börja jobba.

Utifrån signaler om att staden har svårigheter att hitta sysselsättning för de unga som är aktuella hos KAA (kommunala aktivitetsansvaret), som i många fall har funktionsnedsättningar undersöker verksamheten möjligheten att erbjuda några av dem platser inom Startsträckan.

Förvaltningens plan för funktionshinder 2021–2023 har kontinuerligt följts upp på aktivitetsnivå. Aktiviteterna i planen pågår i stor utsträckning med god måluppfyllelse. Planen kommer att följas upp i sin helhet under slutet av året. I samband med den uppföljningen ingår utvärdering, analys och beredning inför eventuell revidering. Beslut om ny, reviderad plan avses tas av förvaltningsledningen efter utvärderingen. Förvaltningens plan utgår från stadens program för full delaktighet.

Samverkan sker med förvaltningen för funktionsstöd.

Till detta kommer det uppdrag som gavs i budget 2022 som innebar att nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning fick i uppdrag att tillsammans med kommunstyrelsen, socialnämnderna och nämnden för funktionsstöd utreda förutsättningarna för den organisatoriska tillhörigheten för stadens aktivitetshus. Aktivitetshusen vänder sig till göteborgare 18 - 65 år som lever med psykisk ohälsa eller psykisk funktionsnedsättning och som önskar stöd i sin återhämtning. En del av deltagarna i aktivitetshusen är aktuella för insatser utifrån metoden IPS (Individual Placement and Support), vilket är en metod som ska ge ett individanpassat stöd till arbete. Aktivitetshusen har också deltagare där målet inte är ordinarie arbetsmarknad utan meningsfull sysselsättning utifrån socialtjänstlagens uppdrag om meningsfull sysselsättning till vissa målgrupper. Detta utreds i särskild ordning och redovisas till nämnden i september 2023.

2.2.6 Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.

En förutsättning för att det ska vara möjligt att göra en jämställdhetsanalys är tillgång till könsuppdelad statistik. Förvaltningen arbetar med att säkerställa rätt kompetens hos medarbetare så att förvaltningen kan uppmärksamma när ojämlikhet uppstår eller när vi ser ojämna könsfördelning i vårt tjänsteutbud.

Inom förvaltningen är i stort sett all statistik könsuppdelad men man har också identifierat att en del köpta insatser saknar könsuppdelad statistik. Då det saknas uppgifter inom alla insatser är det svårt att göra en komplett analys. Men det som går att utläsa av den könsuppdelade statistiken är att det finns en ganska jämn könsfördelning när man aggregerar insatserna men inom vissa insatser finns stora skillnader.

Det systematiska kvalitetsarbete som förvaltningen genomför årligen i enlighet med skollagen syftar på att skapa förutsättningar för likvärdighet och rättssäkerhet för eleverna som läser utbildningar som nämnden är huvudman för.

Förvaltningen bidrar till jämställdhet genom att i upphandling ställa jämställdhetskrav på leverantörer och de levererade tjänsterna. Genom att ställa jämställdhetskrav i upphandlingen kan också fler leverantörer få incitament att leva upp till lagens krav på aktiva åtgärder i arbetslivet. Leverantören ska ansvara för att all personal har kunskaper i dessa frågor samt för att kunskapen kan omsättas i handling så att elever/deltagare och personal bemöts på ett icke-kränkande och inkluderande sätt. För att ta reda på om ojämställdhet råder i verksamheten och i organisationen ska leverantören bedriva ett aktivt arbete med att synliggöra könsstrukturer/mönster samt könsuppdelad statistik. Utifrån analys ska leverantören sätta in relevanta åtgärder för att jämställdhetssäkra verksamheten/organisationen

Avseende rekrytering arbetar förvaltningen i enlighet med stadens rekryteringsprocess för att säkerställa ett likvärdigt bemötande.

I kommunikationsarbetet arbetar förvaltningen alltid med att säkerställa att kommunikationen från förvaltningen skapar en inkluderande känsla, både vad gäller text och bild. Förvaltningen arbetar hela tiden med klarspråk, samt med kanaler som når brett i staden och anpassar budskap utifrån mottagarens villkor.

I digitaliseringen arbetar förvaltningen nära kärnverksamheten för att hitta lösningar som underlättar både för göteborgaren och våra medarbetare. Utvecklingen av tex E-tjänst i ansökan till SFI är ett sådant exempel

2.2.7 Segregationen i Göteborg ska minska.

I stadens jämlikhetsrapport 2023 påtalas att segregation handlar om den rumsliga åtskillnaden mellan olika befolkningsgrupper. Det kan vara baserat på socioekonomi (utbildningsnivå, yrke, inkomst), etnicitet (födelseland eller föräldrars födelseland, samt religion), eller demografi (ålder, hushållstyp, kön). I rapporten beskrivs vidare att boendesegregationen – hur olika grupper bor på olika platser i staden – beror delvis på bostadssegregationen – det vill säga att olika typer av bostäder och olika upplåtelseformer såsom hyresrätt, bostadsrätt och småhus, finns i olika delar av staden. Eftersom personer med olika socioekonomi har olika tillgång till dessa bostäder skapas en uppdelning av människor mellan områden. Det är dock inte endast bostads segregationen som orsakar boendesegregationen. Människor som kan göra val var de vill bo gör det. Forskning visar att personer som tillhör majoritetsbefolkningen, inrikes födda med inrikes födda föräldrar, i stor utsträckning väljer att flytta från eller inte flytta till områden med en viss andel boende som har bakgrund i andra länder.¹⁹ I första hand gäller detta när andelen synliga minoriteter ökar, det vill säga personer som utseendemässigt skiljer sig åt från majoritetsbefolkningen. På grund av ökande inkomstojämlikhet och ojämna fördelning av bostadstyper och upplåtelseformer har segregationen ökat sedan 1990-talet, främst i storstäderna.

Förvaltningens arbete bidrar till att minska segregation bland annat genom att skapa förutsättningar så att fler kommer i arbete eller studier, samverka med civilsamhället och andra aktörer. Förvaltningen riktar sommarjobb till ungdomar i särskilt utsatta områden med syfte att bland annat minska socioekonomiska klyftor, i år har cirka 5000 unga haft sommarjobb med en särskild satsning riktad mot årskurs 8 i särskilt utsatta områden.

För att minska segregation och klyftor har regeringen att utveckla ett långsiktigt reformprogram för minskad segregation 2017–2025. Syftet är att lyfta socialt utsatta områden och att bryta segregationsmekanismer strukturellt.

Reformprogrammet delas in i fem utvecklingsområden: bekämpa brottsligheten, knäcka långtidsarbetslösheten, lyfta skolorna och elevernas resultat, stärka samhällsservicen och minska bostadssegregation och trångboddhet, stödja civilsamhället och arbetet för demokratiska värderingar.

Förvaltningen har en kontinuerlig samverkan med förvaltningarna för socialtjänst, funktionsstöd, förskola och grundskola, utbildning, idrott och förening, kultur och stadsmiljö för att tillsammans arbeta för en minskad arbetslösheten.

Förvaltningen har under år samarbetat med flera förvaltningarna kring uppbyggnad av två nya arenor, Framtidshubbar och Welcome house.

2.2.8 Andelen utbildad personal i förskolorna ska öka och vara mer jämnt fördelad över Göteborg.

Målet berör förskoleförvaltningens verksamhet men förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning samverkar med att möjliggöra att fler förskoleassistenter får möjlighet att vidareutbilda sig på betald arbetstid.

2.2.9 Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.

Bedömningen är att målet kan anses fullgjort.

De inköp och upphandlingar som sker inom nämndens verksamhetsområde utgår från stadens och förvaltningens styrande dokument i ämnet. De syftar till att säkerställa att inköp sker i enlighet med EU-direktiv, svensk lagstiftning och Göteborg Stads inköps- och upphandlingspolicy. Aktivt arbete pågår med olika processer såsom digitalisering och tydliggörande av avrop, samt ökad kunskap om inköp.

Upphandling enligt lag (2016:1145) om offentlig upphandling (förkortas LOU) tillämpas i förvaltningens verksamheter. Genom upphandling möjliggörs att intresserade aktörer tillika leverantörer kan lämna sina ekonomiskt mest fördelaktiga anbud i konkurrens med övriga på marknaden. Samtidigt innebär upphandling enligt LOU att samtliga leverantörer, oavsett vilken bolagsform det är, får konkurrera med varandra på lika villkor. De villkor som då råder är de som den upphandlande myndigheten uppställer i det upphandlingsdokument som annonseras. Därigenom möjliggör förslaget att den idéburna sektorn, näringslivet och civilsamhället får konkurrera på lika villkor utifrån de krav som anses ändamålsenliga för den aktuella anskaffningen.

För närvarande arbetar förvaltningen med att effektivisera upphandlings- och inköpsprocesserna genom digitalisering samt ökad kunskap om ramavtal, avtal och överenskommelser. I det ingår att se över organisering genom en arbetsordning som tydliggör rutiner/processer/rollfördelning. Avseende digitalisering har förvaltningen implementerat Netpublicator Sign i syfte att möjliggöra digitala underskrifter samt digitala utskick av avtalshandlingar. Berörda verksamheter har fått i uppgift att implementera arbetsordningen samt ta fram styrande respektive stödjande dokument där det saknas.

2.2.10 Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.

Verksamheten planeras och organiseras för att på bästa sätt bidra till de miljömässiga målen som finns uppställda för Göteborgs Stads verksamheter. Vidare är förvaltningen en viktig aktör i omställningen inom fordonsindustrin mot ökad elektrifiering.

Arbetet för att minska klimatavtrycket från förvaltningens egen verksamhet utgår från Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning och de rekommendationer som nämnden erhållit i samband med återkoppling från den rådgivande miljörevisionen 2022.

Förvaltningen kommer fortsätta arbeta för att åtgärda och implementera de rekommendationer som givits och utifrån anvisningen det som är relevant för verksamheten. Detta för få till ett mer systematiskt arbetssätt på området.

Ett led i detta är att förvaltningen i all upphandling ställer krav på att leverantörerna ska inneha såväl kvalitets- som miljöledningssystem.

Vidare pågår ett arbete med att ta fram en klimatanpassningsplan under hösten i enlighet med uppdraget kommunfullmäktige gett.

2.2.11 Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.

Ett arbete pågår i förvaltningen i syfte att förbättra och säkerställa en god arbetsmiljö för de anställda. Förvaltningen har avsatt särskilda resurser för att arbeta med kultur- och organisationsutveckling under året.

En handlingsplan är utformad efter resultat av medarbetarenkät och kulturmätning. Områden som behöver prioriteras är organisatorisk tillit och att vara en attraktiv arbetsgivare. Områden som behöver vårdas är kommunikationsklimatet och styrningen. Område som kan bli bättre är ökat inflytande och bättre bemötande. Förvaltningen fortsätter att lyfta frågorna vid APT för att skapa delaktighet och fortsätter också att genomföra planeringsdagar enligt tidigare ordning.

2.2.12 Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.

Sjukfrånvaron är lägre än samma period föregående år och har minskat under året. Förvaltningen har ett omfattande pågående arbetsmiljöarbete med att fokusera på kulturfrågorna för att bland annat ytterligare minska sjukfrånvaron.

2.2.13 Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.

I kommunfullmäktiges budget anges att styrningen ska vara tillitsbaserad i större utsträckning än i dag och fokusera på delegering, brukarfokus, öppenhet, stöd och samverkan. En viktig styrprincip är tillit där mandat, ansvar och befogenheter behöver hänga ihop på alla nivåer. För att kunna styra och leda transparent krävs en effektiv och transparent kommunikation som är begriplig för medarbetare och allmänhet. Förvaltningen ska vara en förvaltning med en organisation som präglas av tillit, där medarbetare och chefer trivs, känner delaktighet och kan utvecklas.

Utifrån resultat, slutsatser och rekommendationer som presenterades i den organisationsöversyn och kulturmätning som genomfördes tidigare under året har förvaltningen påbörjat ett stort förändrings- och utvecklingsarbete. Arbetet kommer att ledas av en intern projektledare med stöd av upphandlad konsult. Syftet är att säkerställa en ändamålsenlig organisering med förmåga att leverera på förvaltningens uppdrag och arbetet omfattar delar som relaterar till arbetssätt, samverkan, förmåga att arbeta tvärfunktionellt men även rent organisatoriska delar.

Förändringsarbetet har påbörjats och kommer att involvera medarbetare och chefer och genomförs i nära dialog med fackliga företrädare i FSG och den särskilda samverkansgrupp (SSG) som utsetts. Löpande rapportering sker till nämnden.

Upphandling enligt lag (2016:1145) om offentlig upphandling (LOU) tillämpas i förvaltningens verksamheter. Genom upphandling möjliggörs att intresserade aktörer tillika leverantörer kan lämna sina ekonomiskt mest fördelaktiga anbud i konkurrens med övriga på marknaden. Samtidigt innebär upphandling enligt LOU att samtliga leverantörer, oavsett vilken bolagsform det är, får konkurrera med varandra på lika villkor. De villkor som då råder är de som den upphandlande myndigheten uppställer i det upphandlingsdokument som annonseras. Därigenom möjliggör förslaget att den idéburna sektorn, näringslivet och civilsamhället får konkurrera på lika villkor utifrån de krav som anses ändamålsenliga för den aktuella anskaffningen. Målet om att vuxenutbildningen i högre grad ska bedrivas i egen regi har koppling till detta mål och redovisas i ett särskilt ärende till nämnden i september i form av en genomförandeplan med tillhörande utredning.

Utredningen belyser tre huvudsakliga områden. Det dubbla huvudmannaskapet, den ekonomiska dimensionen samt flexibilitet och tillgängligheten för invånarna. Ur ett ekonomiskt perspektiv och socialt perspektiv så kommer målets förändring gentemot nuvarande situation att kosta mer för Göteborgs stad alternativt att färre invånare får tillgång till vuxenutbildning.

3 Övrig uppföljning till kommunledningen

3.1 Utveckling inom personalområdet

Vid varje uppföljningstillfälle redovisas och analyseras och kommenteras ett antal mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen inom HR-området. Till det kommer ett antal fördjupningsfrågor som stadsledningskontoret vill ha svar på, vilka varierar över tid. Denna gång är fokus kompetensförsörjning. Syftet är att i stadsledningskontorets mall beskriva den egna förvaltningens möjligheter att kompetensförsörja verksamheten.

3.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv

	Aktuell period (ack sedan årets början)	Motsvarande period föregående år	Prognos 2023	Utfall 2022
Årsarbetare	206	203	310	317,7
Total sjukfrånvaro (%)	4,9	5,9	5,5	5,9
Antal förvaltningsexterna avgångar, tillsvidareanställda	15	11		
Antal förvaltningsexterna rekryteringar, tillsvidareanställda	35	28		
Förvaltningsextern personalomsättning (%)			12	11

Förvaltningen har höjt prognosen för antalet årsarbetare jämfört med tidigare under året. Det är fortsatt en restriktivitet gällande rekryteringar till främst administrativa- och ledningstjänster men det har samtidigt funnits ett behov av att rekrytera för att uppfylla såväl grund- som utvecklingsuppdrag.

Sjukfrånvaron är fortsatt lägre än samma period föregående år. Orsaken till den högre frånvaron 2022 var ökningen av covid-19-varianten omikron som spreds i samhället under årets första månader, senare under 2022 stabiliserades läget. Sjukfrånvaron har sedan dess hållit sig på en relativt låg nivå och förvaltningens bedömning är att den kommer att öka något men inte särskilt mycket under kommande månader.

Personalomsättningen ökade under senare delen av föregående år och bedömningen är att den kommer att vara på ungefär samma nivå under 2023, prognosen är 12 procent.

3.1.2 Analys av situationen inom HR-området

Utifrån resultat, slutsatser och rekommendationer som presenterades i den organisationsöversyn och kulturmätning som genomfördes tidigare under året har

förvaltningen påbörjat ett stort förändrings- och utvecklingsarbete. Arbetet kommer att ledas av en intern projektledare med stöd av upphandlad konsult. Syftet är att säkerställa en ändamålsenlig organisering med förmåga att leverera på förvaltningens uppdrag och arbetet omfattar delar som relaterar till arbetssätt, samverkan, förmåga att arbeta tvärfunktionellt men även rent organisatoriska delar.

Förändringsarbetet har påbörjats och kommer att involvera medarbetare och chefer och genomförs i nära dialog med fackliga företrädare i FSG och den särskilda samverkansgrupp (SSG) som utsetts. Löpande rapportering sker till nämnden.

3.1.3 Långsiktig kompetensförsörjning

Kompetensförsörjningen är en av stadens största utmaningar. Arbetskraften kommer inte att räcka till och behovet av stadens tjänster beräknas öka utifrån bland annat den demografiska utvecklingen.

Som ett led i att möta utmaningarna tillsammans, har kommunfullmäktige gett stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram en kompetensförsörjningsplan för staden. En viktig del i arbetet är de verksamhetsspecifika utmaningarna i såväl analys som åtgärder.

Därför samlas de analyser och åtgärder som görs i respektive förvaltning och bolag in via ett antal frågor i delårsrapporten i augusti, samtidigt som lösningar som behöver tas om hand på en central nivå lyfts fram. En del av åtgärderna kommer att kunna vara en del i den stadenövergripande kompetensförsörjningsplanen.

Nedan återfinns förvaltningens svar på dessa frågor.

3.1.3.1 Hur bedömer förvaltningen möjligheten att kompetensförsörja verksamheten?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Finns brist i bemanningen idag?	Hur stor är bristen?	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Hur påverkar ev brist idag utförandet av förvaltningen s/ bolagets uppdrag?	Kommentar
Skolpersonal övr.	Studie- och yrkesvägledare	 Ingen brist		 Oförändrat		Det är ingen brist men relativt stor personalomsättning samt är svårrekryterat.
Socialt och kurativt arb. övr.	Arbetsmarknadskonsulent	 Ingen brist		 Oförändrat		I dagsläget är det inte svårrekryterat men det är en av förvaltningens största yrkesgrupper. Många rekryteras från socialtjänsten i staden.

Ledningsarbete	Enhets- och avdelningschefer	 Ingen brist		 Oförändrat		Vi ser ingen brist idag men vi har verksamheter som är väldigt specialiserade vilket innebär att vissa tjänster kräver specialistkunskap och därmed är svårrekryterade.
Ledningsarbete	Planering sledge/utvecklingsledare	 Ingen brist		 Oförändrat		Förvaltningen har flera tjänster som kräver specialistkompetens inom viss bransch eller område. Uppstår ett rekryteringsbehov är det svårrekryterat.

3.1.3.2 Hur bedömer förvaltningen möjligheten att kompetensförsörja verksamheten på längre sikt (5 år)?

Yrkesgrupp	Ev. särskild befattning	Bedömer ni att brist finns i bemanningen	Hur stor bedömer ni att bristen blir på längre sikt (5 år)? (Hur många tillsvidareanställda)	Kommentar
------------	-------------------------	--	--	-----------

		på längre sikt (5 år)?	medarbetar i antal personer bedömer ni att bristen består av?	
Skolpersonal övr.	Studie- och yrkesvägledare	 Viss brist		Det är ingen brist men relativt stor personalomsättning samt är svårrekryterat.
Socialt och kurativt arb övr.	Arbetsmarknadskonsulent	 Ingen brist		Detta är en av förvaltningens största yrkesgrupper, i dagsläget är det inte svårrekryterat. Om uppdraget för förvaltningen förändras kan helt andra kompetenser behövas och därmed finns risk för att brist uppstår.
Ledningsarbete	Enhets- och avdelningschefer	 Viss brist		Många av våra chefsuppdrag rör specifika verksamheter där antalet möjliga kandidater till uppdragen är få.
Ledningsarbete	Planeringsledare/utvecklingsledare	 Viss brist		Förvaltningen arbetar med flera uppdrag som kräver såväl bred som djup kompetens kring tex specifik bransch. Det är svårrekryterade roller.

3.1.3.3 Vilka åtgärder har/planerar förvaltningen för att minimera påverkan på förvaltningens uppdrag?

Åtgärd (Vad ska göras)	Syfte (Vilket problem ska det lösa?)	Aktivitet (Vilka konkreta aktiviteter genomförs?)	Åtgärd en påbörjas	Åtgärd en slutföras	Förväntad effekt
Introduktion/onboarding	Minska personalomsättningen och	Utveckla en förvaltningsgemensam plan	2023	2024	Bidra till att minska personalomsä

	tydliggöra förvaltningens uppdrag för samtliga medarbetare.	för onboarding och introduktion.			ttningen och tydliggöra förvaltningens uppdrag för samtliga medarbetare
Kompetensutveckling	Minska sårbarheten.	Utveckla en kompetensmodell för att säkerställa kompetens och kvalitet i utfört uppdrag.	2023	löpande arbete	Minska sårbarheten genom att säkerställa kompetens och kvalitet i utfört uppdrag.

3.1.3.4 Vilka åtgärder på stadennivå kan komplettera arbetet som sker i förvaltningar/bolag?

Fortsatt satsning på teknikutveckling och robotisering för att minska administrativa arbetsuppgifter.

Inom Göteborgs Stad lönekonkurrerar förvaltningarna inom ett antal befattningar, vilket inte löser kompetensförsörjningsutmaningen utan driver upp lönerna. Förvaltningen efterfrågar ökad samsyn och samordning inom staden i dessa frågor.

Åtkomstbegränsningar i Personec försvårar för HR att göra lönesättningar utifrån ett hela staden-perspektiv.

3.2 Ekonomisk uppföljning

3.2.1 Resultatredovisning i sammandrag

Perioden

Belopp i mnkr	Period			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall fg år
Intäkter	176,2	187,4	-11,4	196,1
Kostnader	-660,4	-651,7	-8,7	-618,9
Kommunbidrag	464,3	464,3	0	460,9
Resultat	-19,9	0	-19,9	38,1

Helår

Belopp i mnkr	Helår			
	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter	300,8	294,4	302,3	288,3
Kostnader	-1 044,2	-1 047,8	-1 055,8	-974,7
Kommunbidrag	753,4	753,4	753,4	739,9
Resultat	10,0	0	0	53,5

3.2.2 Utfall till och med perioden

Nämnden visar ett underskott till och med augusti med minus 19,9 miljoner kronor jämfört mot den periodiserade budgeten. Underskottet beror på ökade kostnader för Komvux och arbetsmarknadsåtgärder inom vuxenutbildningen. Det finns dock stora kostnader som ligger budgeterade i slutet av året där budgeten inte kommer nyttjas.

Intäkter

Avvikelsen mot budget är minus 11 miljoner kronor och beror på hur vi har fördelat ut statsbidragen i budget under året vilket slår på de första åtta månaderna. Nämnden har under perioden även haft lägre kostnader för anställningar som har rätt till anställningsstöd vilket innebär att även ersättningen blir lägre i och med detta. Vite har under perioden ställts ut med 1 miljoner kronor på grund av ej uppfyllda avtal.

Kostnader

Avvikelsen visar att vi har mer kostnader än budgeterat, med 9 miljoner kronor. Underskottet beror på att komvux har haft högre kostnader än budgeterat samt att fler arbetsmarknadsinsatser genomförs i år än beräknat.

3.2.3 Prognos

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning prognostiserar ett positivt resultat om plus 10 miljoner kronor för helår 2023.

Den stora skillnaden mellan den lämnade prognosen i maj och prognosen i augusti finns på arbetsmarknadsområdet. De visar en positiv förändring med plus 4,5 miljoner kronor, beroende på vakanta tjänster inom kompetenscenter samt överskott inom projektet Nxt gen. Redan i tidigare prognos finns ett överskott avseende feriejobben vilket beror på färre deltagare och högre statsbidrag.

Arbetsmarknadsinsatser så kallade skräddarsydda visar en förändrad prognos med ett överskott på plus 6 miljoner kronor. Här ligger poster som arbetsträning och arbetsförmågebedömningar där insatserna tar tid, och budgetposten därmed inte kommer nyttjas fullt ut.

Vuxenutbildningen däremot visar ett större underskott med minus 2,7 miljoner kronor, vilket beror på större behov av SFI än budget samt omställningsinsatser.

I september fick förvaltningen information om möjlighet att söka statsbidrag för ukrainare som innebär ökade intäkter om ca 2 miljoner kronor för nämnden.

3.3 Uppföljning av budgetavvikelser

3.3.1 Förvaltningens förslag till åtgärder

Åtgärd/kommentar	Helårseffekt (mnkr)	Planerad effekt innevarande år	
		mnkr	Årsarbetare
Se kommentar			

I och med att nämnden i delårsrapport augusti presenterar en prognos med ett överskott för året, är bedömningen att inga åtgärder behöver vidtas då nämnden senast till utgången av innevarande budgetår når detta överskott.

3.3.2 Uppföljning av beslutade åtgärder

Åtgärd/kommentar	Helårseffekt (mnkr)	Planerad effekt innevarande år		Effekt tom perioden	Bedömd effekt innevarande år	
		mnkr	Årsarbetare		mnkr	Årsarbetare
Ej tillämbart	0	0	0	0	0	0

Förvaltningen har inte haft några beslutade åtgärder.

3.4 Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag

3.4.1 Uppföljning avtalssamverkan

Avtalets namn/rubrik	Avtalspart/-er (kommun och/eller Region)	Verksamhet som bedrivs med stöd av avtalet	Övrigt?
Samverkan VGR	VGR	Naturbruk	
Samverkansavtal GR	GR	Vuxenutbildning	

Enligt 9 kap. 37 § kommunallagen (KL) ska kommunstyrelsen årligen rapportera till kommunfullmäktige om kommunens avtalssamverkan. Avtalssamverkan innebär att en kommun träffar avtal om att någon av dess uppgifter helt eller delvis ska utföras av annan kommun eller region. Rapporteringsskyldigheten innebär att kommunstyrelsen ska sammanställa befintliga och nya avtal som är aktuella under året och rapportera dessa till kommunfullmäktige. Syftet med rapporteringen är att kommunfullmäktige ska vara informerad och kunna ta fullt ansvar för verksamheterna även om den utförs av en annan kommun eller region.

För att stadsledningskontoret ska kunna fullfölja detta ansvar behöver respektive förvaltning redovisa vilka avtal som finns beslutade på respektive nämnd. Detta sker i samband med augustiuppföljningen.

Förvaltningen har avtal med VästraGötalandsregionen (VGR) gällande komvuxarbete inom naturbruk (diarienummer 1084/22), vilket har slutits med stöd av bestämmelsen i skollagen.

Vidare finns ett samverkansavtal med Göteborgsregionens kommunalförbund (GR) diarienummer 1485/19. I fallet med GR går det bägge vägar. Detta då Arbetsmarknad och vuxenutbildning ibland anskaffar kommunal vuxenutbildning genom samverkansavtalet med GR, men även tillhandahåller det för andra kommuner inom GR genom samverkan.

3.4.2 På vilket sätt har nämnden begränsat uppgifter inom bland annat administration, ledningsarbete och konsultanvändning?

En kommun får enligt 3 kap 19 § kommunallagen lämna över vården av en kommunal angelägenhet till en privat utförare. Kommunens roll som ansvarig huvudman är dock densamma. Med det avses ansvar inför kommuninvånare oavsett om verksamheten bedrivs i egen regi eller av privata utförare.

I ett flertal kommuner och landsting bedrivs vuxenutbildning på entreprenad. Detta innebär att merparten av medarbetarna på förvaltningen har administrativa uppgifter då exempelvis lärartjänster ligger hos leverantörerna.

Förvaltningen har tagit fram en rutin för prövning inför rekrytering av tjänster som avser administrativa och ledningstjänster. Rutinen innebär att innan rekrytering påbörjas ska avstämning ske med HR som tillstyrker eller avstyrker rekrytering. Överordnad chef fattar beslut om huruvida rekrytering ska ske eller ej.

Förvaltningen befinner sig för närvarande i en stor organisationsöversyn. Det innebär att vissa chefstjänster är vakanta eller innehas av en tillförordnad chef i avvaktan på framtida organisation för att säkerställa rätt bemanning. Vissa rekryteringar har dock beslutats om och genomförts för att säkerställa arbetsmiljön för medarbetare och övriga chefer. Detsamma gäller vissa administrativa tjänster.

Förvaltningen använder sig idag av konsulter kopplat till organisationsöversynen, vissa utredningar som berör fler aktörer än den egna förvaltningen och vissa specialuppdrag rörande avancerad upphandling och i genomförandet av exempelvis uppdrag som rör utbildningscenter för batteritillverkning.

3.4.3 Uppföljning av arbetet inom krisberedskap och civilt försvar

3.4.3.1 Har nämnden/bolagsstyrelsen tagit fram en egen planering baserat på Göteborgs Stads riktlinje för nödvattenförsörjning?

Nej någon egen planering är inte klar. På förvaltningen pågår det ett arbete med att ta fram en rutin för nödvattenförsörjning utifrån de arbetsuppgifter som bedrivs på förvaltningen. Rutinen är i nuläget i analys-/planeringsfas och beräknas vara klar under vintern 2023/2024.

3.4.3.2 Har nämnden/bolagsstyrelsen tagit fram en pandemiplan?

Nej, någon pandemiplan har inte tagits fram. Det finns mycket erfarenhet inom förvaltningen från de senaste årens hantering av covid-19 som kan ligga till grund för en plan.

4 Styrinformation till nämnden

Inledning

I resterande avsnitt lämnas fördjupad styrinformation för den egna verksamheten till nämnden. En fördjupad omvärldsrappport överlämnas till nämnden i juni.

Konjunkturläge

I sin senaste rapport (nr 2–2023) skriver BRG följande.

Göteborgsregionens företag upplever nuläget som en normalsvag konjunktur. Många samtidigt pågående omvärldsfaktorer dämpar förväntningarna om konjunkturen under 2023. Bland annat Rysslands anfallskrig mot Ukraina, fortsatta störningar i leverantörskedjor och brist på arbetskraftskompetens, dyrare priser på råvaror, energi och transporter, finansiell turbulens, hög inflation och ökade räntor.

Som en konsekvens av det rådande omvärldsläget är den förväntade BNP-tillväxten på våra viktiga marknader och för Sverige klart svagare än i ett normalläge.

Den senaste perioden visar, trots allt, att jobbtillväxten i regionen är fortsatt stark, många nya lediga jobb finns att tillgå och att arbetslösheten minskar. Men, de ser att antal varsel och konkurser fortsätter att öka, dock från låga nivåer. Samtidigt är regionens företag fortfarande pessimistiska gällande utvecklingen framåt för 2023

Den tudelade arbetsmarknaden

Unga utan slutbetyg från grundskola och gymnasium, utrikes födda, personer över 55 år och personer med funktionsnedsättningar är grupper som statistiskt sett i högre grad är långvarigt arbetslösa. Personer med förgymnasial utbildning som är födda utanför Europa har den högsta nivån av långtidsarbetslöshet. Dessa grupper förväntas också drabbas hårdast av den aktuella ekonomiska nedgången.

Arbetsmarknaden har under de senaste decennierna genomgått förändringar som har lett till ökade kvalifikationskrav för flertalet yrken och en ökad konkurrens om de arbeten som formellt inte kräver gymnasieutbildning. Denna utveckling missgynnar generellt sett personer med en lägre utbildningsnivå.

Den pågående strukturomvandlingen har på flera håll lett till obalans i kompetensförsörjningen. Många branscher efterfrågar utbildad arbetskraft och det finns en stor brist på yrkeskompetens på gymnasial nivå.

Arbetslösheten har minskat under året och ligger på ungefär samma nivå som innan pandemin. Långtidsarbetslösheten behöver särskilt följas. Nedanstående bilder beskriver utvecklingen de senaste åren.

Arbetslöshetsstatistik Göteborgs Stad

16-64 år

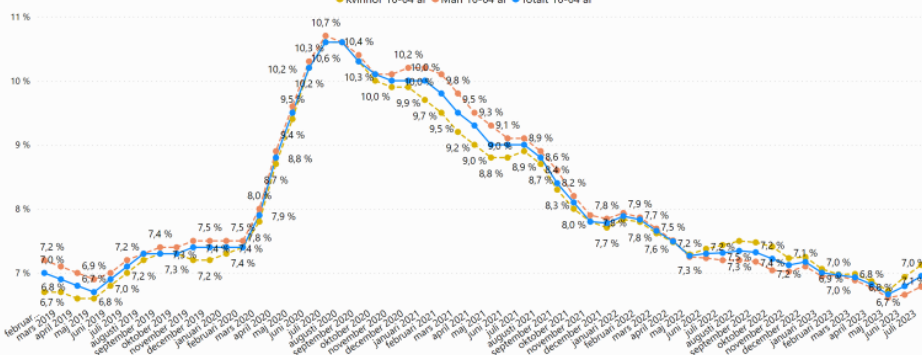
18-24 år

Utrikesfödda 16-64 år

Utrikesfödda 18-24 år

Andel arbetslösa Göteborgs Stad

● Kvinnor 16-64 år ● Man 16-64 år ● Totalt 16-64 år



Arbetslöshetsstatistik Göteborgs Stad

16-64 år

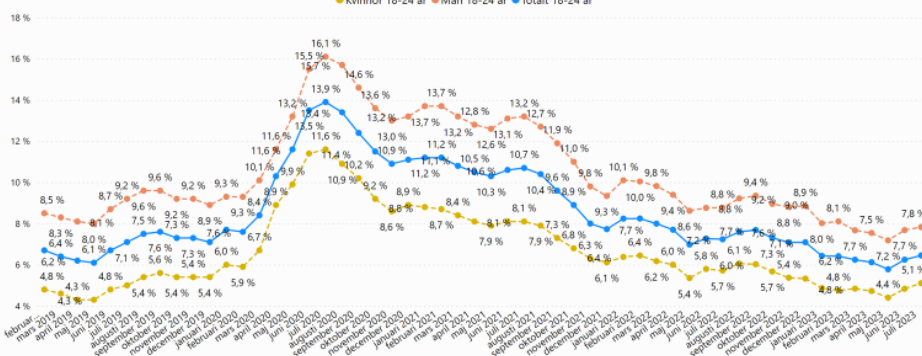
18-24 år

Utrikesfödda 16-64 år

Utrikesfödda 18-24 år

Andel arbetslösa Göteborgs Stad

● Kvinnor 18-24 år ● Man 18-24 år ● Totalt 18-24 år



Arbetslöshetsstatistik Göteborgs Stad

16-64 år

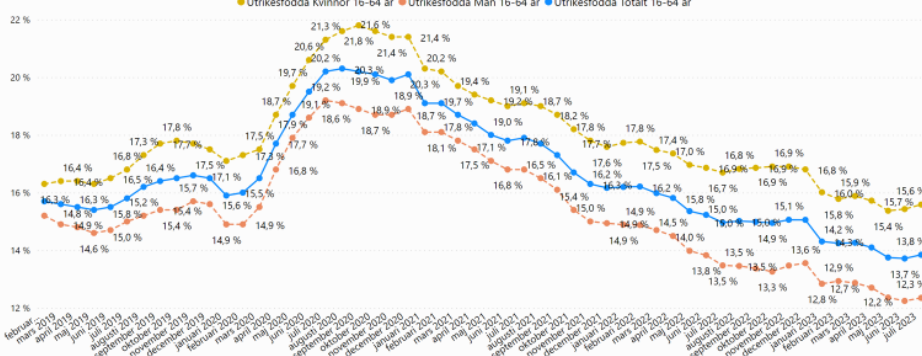
18-24 år

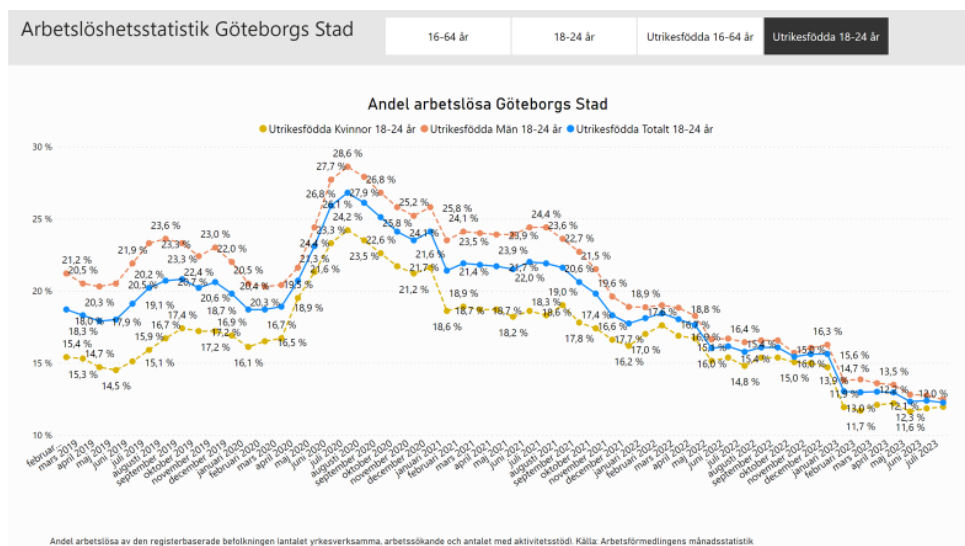
Utrikesfödda 16-64 år

Utrikesfödda 18-24 år

Andel arbetslösa Göteborgs Stad

● Utrikesfödda Kvinnor 16-64 år ● Utrikesfödda Man 16-64 år ● Utrikesfödda Totalt 16-64 år





Kompetensförsörjning

Välfärdens kompetensförsörjning är en av de viktigaste frågorna för landets kommuner och regioner. Som exempel kommer antalet personer över 80 år kommer att öka med nästan 50 procent i landet fram till 2031, vilket innebär att äldreomsorgen behöver öka antalet anställda med drygt 30 procent under samma period. Även hälso-och sjukvården behöver öka påtagligt.

Utmaningen består i att samtidigt som behoven av personal till välfärden och särskilt vård och omsorg växer, så ökar antalet sysselsatta blygsamt under perioden. Konkurrensen om arbetskraften på hela arbetsmarknaden är stenhård och många branscher efterfrågar personal.

Kompetensutmaningen går inte att lösa enbart genom att rekrytera fler, arbetskraften räcker helt enkelt inte till. Den största potentialen finns istället i det kommuner och regioner själva kan göra. I detta arbete är förvaltningens arbete och insatser av stor betydelse. Som ett led i att möta utmaningarna tillsammans, har kommunfullmäktige gett stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram en kompetensförsörjningsplan för staden.

Färre hushåll har försörjningsstöd

Den långsiktiga trenden med allt färre hushåll som uppbär försörjningsstöd har fortsatt och till och med förstärkts under 2023. Jämfört med millennieskiftet har det skett en halvering av antal bidragsberoende hushåll, trots en betydligt större befolkning nu än då. Jämfört med året innan var minskningen 2022 den procentuellt sett största minskningen under ett enskilt år under de senaste dryga tjugo åren.

Ur ett barnperspektiv är det särskilt glädjande att antal barn som lever i ett hushåll med försörjningsstöd i december var mer än 20 procent lägre än motsvarande månad året före. Här kan arbetsmodellen, som kompetenscenter driver tillsammans med socialtjänsten, Fler föräldrar i arbetet (FFIA) var en av orsakerna till minskningen.

Inflödet till försörjningsstöd är lågt och många har kommit ut i arbete på grund av högkonjunktur och olika insatser, men de personer som finns kvar i försörjningsstöd har mer omfattande behov av insatser och ofta av parallella insatser från flera huvudmän. Sedan kompetenscenter startade har 3141 försörjningsstödstagare fått arbete.

Ett brett uppdrag

Arbetsförmedlingen har identifierat grupper med en förhöjd risk att hamna i långtidsarbetslöshet, vilka benämns som arbetslösa med svag konkurrensförmåga. Till dessa räknas kvinnor och män som saknar gymnasial utbildning, personer födda utanför Europa, personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och arbetslösa 55 år och äldre. Dessa grupper utgör i stor utsträckning även förvaltningens målgrupper.

Det finns därför ett behov av att arbeta brett med dessa grupper. Överenskommelsen mellan Göteborgs Stad och Arbetsförmedlingen synliggör behovet hos flera av dessa målgrupper och det gemensamma arbetet fortgår. Ett exempel på detta är jobbspår tas fram i samverkan med Arbetsförmedlingen och en eller flera arbetsgivare för personer som är utrikesfödda och kortutbildade. En ny nationell modell för lokala jobbspår har tagits fram. Förvaltningen har hittills under året anvisat cirka 130 personer till jobbspår inom industri, handel och återvinning.

Det finns också ett antal individer som varit utanför arbetsmarknaden under en mycket lång tid, vilket pekar på att de saknar de färdigheter som efterfrågas på arbetsmarknaden. För dessa individer är vägen till självförsörjning mycket lång. Många av dem kommer inte att nå de färdigheter och kunskaper som arbetsgivarna kräver. Inom Kompetenscenter har det breddade uppdraget visat att gruppen, som inte kommer att nå de färdigheter som arbetsgivarna kräver, ökar i omfattning.

För unga som inte klarat sin utbildning under pandemin finns det risk för psykisk ohälsa, försvagade jobbchanser och även försämrade livsinkomster som följd. Forskning visar på att unga vars introduktion till arbetslivet förskjuts på grund av brist på jobb under en ekonomisk nedgång riskerar att hamna utanför arbetsmarknaden under en längre tid även när ekonomin vänder. Samverkan kring målgruppen i det kommunala aktivitetsansvaret (KAA) och gränsgångare med FINSAM har under året alltmer intensifierats.

Utvecklingen framöver är svårbedömd och osäker. Parallellt pågår en teknikomställning i för arbetsmarknadsregionen viktiga basnäringar vilken har accelererat med stora omställningsbehov som följd parallellt med en efterfrågeminskning i vissa branscher med en ökad arbetslöshet följd. Till det kommer omvärldsläge, energifrågor och konjunkturutvecklingen framöver.

Detta gäller nästan hela arbetsmarknaden där stora delar av arbetskraften kommer vara i behov av kompetensutveckling eller kompetenshöjande insatser. Det har länge funnits en uppfattning om att det är avancerad digital kompetens och spetskompetens som kommer växa mest i efterfrågan framöver. Mycket tyder på att även grundläggande digitala kompetensen kommer eftertraktas hos arbetsgivarna framöver.

Jämlika uppväxtvillkor

Förvaltningens olika insatser syftar till att underlätta inträdet på arbetsmarknaden genom att skapa förutsättningar för arbete eller vidare studier genom olika insatser. På så sätt kan förvaltningens verksamhet bidra till målet om goda och jämlika uppväxtvillkor genom att stärka möjligheten till integration och sysselsättning för vuxna som också är vårdnadshavare. Det görs till exempel genom svenska för invandrare (SFI). Nämndens arbete för att bidra till mer jämlika uppväxtvillkor är bland annat att få fler föräldrar i arbete (FFIA) och att stötta föräldralediga i sin svenska språkutveckling. Förvaltningen följer särskilt antalet barnfamiljer för att nå god måloppfyllelse och genomför en uppföljning av barnrättsplanen i samband med årsrapporten. I samverkan mellan kompetenscenter och socialtjänsten ska fler

vårdnadshavare erbjudas FFIA under 2023, målsättningen är att alla vårdnadshavare ska erbjudas FFIA under 2024.

Social hänsyn

I allt fler av Göteborgs Stads ramavtal finns krav om social hänsyn. Syftet med kraven är att stötta fler personer att bli självförsörjande. Resultatet för 2022 är att över hundra arbetslösa kom i sysselsättning. Under våren 2023 har 60 personer kommit ut i arbete och 21 personer i praktik med hjälp av social hänsyn i upphandling.

Rapport om arbetsrehabiliteringens hemvist

Genom att skapa tydlighet kring ansvarsfördelningen och utveckla ett enhetligt arbetssätt för bedömning av vilket stöd som ska ges, strävar uppdraget Arbetsrehabiliteringens hemvist mot att ge ett likvärdigt stöd till personer i behov av arbetsrehabilitering. På den nya intranätssidan finns information om uppdraget och det pågående arbete, samt frågor och svar.

Arbetet, som inleddes våren 2022, sker i samverkan mellan arbetsmarknad och vuxenutbildning, de fyra socialförvaltningarna och Samordningsförbundet Finsam Göteborg. Detta är ett uppdrag från kommunfullmäktige.

Målet är att fler personer ska få samma typ av stöd, oavsett var i staden de bor. I arbetet ingår det att klargöra vem som ansvarar för vad och ta fram roller och forum inom det arbetsrehabiliterande området. I arbetet ingår också att utveckla ett enhetligt arbetssätt för att bedöma vilken typ av stöd som ska ges. Vidare inkluderar arbetet former för flerpartssamverkan för de involverade parterna, att undersöka möjligheterna att använda BIP och att förbättra socialtjänstprocessen för försörjningsstöd så att den omfattar socialförvaltningarna såväl som arbetsmarknad och vuxenutbildning.

Uppdraget fortgår enligt plan och en delrapportering till KS och nämnd görs i samband med delårsrapport per augusti. Rapporten är gemensam för socialförvaltningarna, FINSAM och Arbvux. En slutrapportering av uppdraget kommer att göras i samband med årsrapporten. Delrapporten finns bilagd delårsrapporten.

Uppdrag kring utbildningscentrum och utbildningsinsatser med inriktning mot batterier

Göteborgs Stad och Novo Energy AB har upprättat en avsiktsförklaring angående bolagets etablering av batterifabrik. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen (Arbvux), Göteborgsregionens kommunalförbund (GR) och utbildningsförvaltningen, samt Business Region Göteborg (BRG) har tecknat ett "sideletter" om förutsättningar för etableringen i form av kompetensutveckling och kompetensförsörjning.

I åtagandet ingår bland annat att tillhandahålla kompetensutveckling/kompetensförsörjning för att möjliggöra projektet samt möta andra aktörers behov. I detta inkluderas utbildningscenter/simulerad träningsmiljö, internationell marknadsföring, teknikprogram på gymnasial nivå, yrkesutbildning samt vuxenutbildning.

Västra Götalandsregionen (VGR) har i sin avsiktsförklaring med NOVO Energy AB bland annat överenskommit att bidra med resurser till etableringen av ett utbildningscentrum för industriell omställning kopplat till transportsektorns elektrifiering.

Både Göteborg Stad och VGR har utlovat att finansiera utbildningscentrum batteri

med upp till 45 miljoner kronor vardera.

I november 2022 kom de fyra offentliga organisationerna överens om en genomförandeplan Göteborg – Ledande på kompetens inom batteri- och fordonsindustri, BRG.

BRG har koordineringsansvar för implementering av insatserna i denna plan.

I Göteborgs Stads budget för 2023 fick nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning i uppdrag att i samverkan med BRG och VGR inleda ett arbete med utbildningscentrum och utbildningsinsatser med inriktning mot batterier. Genom det beslutet är nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning projektägare för utbildningscentrum batteri.

På nämndens sammanträde såväl i juni som augusti fanns ärenden, vilka berörde frågan.

5 Redovisning av nämndens uppdrag

Nedan återrapporteras stats för de uppdrag förvaltningen erhållit av såväl kommunfullmäktige som nämnden.

5.1 Redovisning av uppdrag från kommunfullmäktige och kommunstyrelsen i och utanför budget (obegränsad kommentar)

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att fortsätta utveckla arbetet med arbetslivsinriktad rehabilitering tillsammans med berörda nämnder. Nämnden får samordningsmandatet att anskaffa arbetslivsinriktade tjänster från externa aktörer inkl. idéburen sektor utifrån behov. <i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> <i>Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-09-14 Uppdraget fortgår enligt plan och en delrapportering till KS och nämnd görs i samband med delårsrapport per augusti. Rapporten är gemensam för socialförvaltningarna, FINSAM och Arbvux. En slutrapportering av uppdraget kommer att göras i samband med årsrapporten. Delrapporten biläggs delårsrapporten.
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att tillsammans med kommunstyrelsen, socialnämnderna och nämnden för funktionsstöd utreda förutsättningarna för den organisatoriska tillhörigheten för stadens aktivitetshus <i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> <i>Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-09-04 Uppdraget kommer från kommunfullmäktiges budget 2022. Där förvaltningen fått i uppdrag undersöka om aktivitetshusens organisatoriska tillhörighet behöver ändras för att underlätta etableringen på arbetsmarknaden. Återrapportering sker till nämnden i augusti 2023. Det föreslås ingen organisatorisk förändring men det finns behov av en belysning av hur IPS-verksamheten behöver organiseras i kommunen framöver. Detta avses återrapporteras i vinter. Ett tilläggsuppdrag har kommit innan sommaren om att få ut personer med funktionshinder i arbete och förvaltningen inväntar skrivningar kring detta i kommunfullmäktiges budget 2024.
Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocesser. Detta gäller även jämställdhetsperspektivet och	 Pågående 2023-09-14

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
framför allt i investeringsbudgetar. Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut	Förvaltningen kommer tillsammans med andra nämnder inom välfärd och utbildningsområdet att arbeta vidare med uppdraget för att definiera på vilket sätt hållbarhetsperspektiven kan lyftas in tydligare i budget- och uppföljningsprocesser.
Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap. Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut	 Pågående 2023-08-31 Förvaltningen genomför en organisationsöversyn i syfte att förbättra förutsättningarna för medarbetare och chefer att nå ökad måluppfyllelse. För att få förutsättningar att leda förändringsarbetet har samtliga chefer genomgått stadens utbildning i förändringsledning. Utbildningen skapar också en gemensam plattform för förvaltningens chefer att arbeta vidare med dialog kring tillit och organisatoriska förutsättningar. Ett ytterligare underlag för dialogen är den kulturmätning förvaltningen genomförde vid årsskiftet och vars resultat kommer att ligga till grund för ett aktivt utvecklingsarbete av organisationskulturen.
Förskolenämnden får i uppdrag att i samverkan med nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning erbjuda fler förskoleassistenter möjligheten att vidareutbilda sig på betald arbetstid Uppdragsår 2023	 Pågående 2023-08-31 Regelbundna dialogmöten med förskoleförvaltningen har förts under våren. Syftet är att de båda förvaltningarna samverkar och har dialog i flera frågeställningar som berör uppdraget. bland annat har följande belysts: • Samverkan kring den reguljära utbildningen inom barn- och fritid • APL-elever i den reguljära utbildningen inom barn- och fritid • APL inom ramen för egen tjänst för anställda som läser en reguljär utbildning • Yrkesråd för barnskötare inom förskola • Stöd till bemanningsenheten kring bedömning av utbildning för titulatur barnskötare • Dialog kring behov av kompetensutveckling inom språk/kommunikation för anställd personal, bland annat i form av den planerade satsningen • Språklyftet • Utbildningsinsatser att stegvis

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	utveckla yrkeskompetens och kommunikation för anställd personal, vilket har lett till start av utbildning del av förskoleassistent med språkstöd Under 2023 har två grupper förskoleassistent med språkstöd planerats, en start i februari 2023, nästa start i september 2023. Utbildningspaketet syftar till att utbilda anställda på Förskoleförvaltningen som inte är klara med SFI/grundläggande svenska som är i behov av att utveckla både yrkeskunskaper, svenska språket samt kommunikativa förmågor kopplade till yrkesrollen.
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. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-08-31 Uppdraget pågår och planeras redovisas till nämnden i september 2023.
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att avveckla regeln om att maximalt 25 procent av vuxenutbildningen får bedrivas i kommunal regi. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-08-31 Genomförandeplan med tillhörande utredning kommer att presenteras för nämnden vid sammanträdet i september.
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att i samverkan med Business Region Göteborg och Västra Götalandsregionen inleda arbete med utbildningscentrum och utbildningsinsatser med inriktning mot batterier. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-09-12 Göteborgs Stad och Novo Energy AB har upprättat en avsiktsförklaring angående bolagets etablering av batterifabrik. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen (Arbvux), Göteborgsregionens kommunalförbund (GR) och utbildningsförvaltningen, samt Business Region Göteborg (BRG) har tecknat ett "sideletter" om förutsättningar för etableringen i form av kompetensutveckling och kompetensförsörjning. I åtagandet ingår bland annat att tillhandahålla kompetensutveckling/kompetensförsörjning för att möjliggöra projektet samt möta andra aktörers behov. I detta inkluderas

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	utbildningscenter/simulerad träningsmiljö, internationell marknadsföring, teknikprogram på gymnasial nivå, yrkesutbildning samt vuxenutbildning. Västra Götalandsregionen (VGR) har i sin avsiktsförklaring med NOVO Energy AB bland annat överenskommit att bidra med resurser till etableringen av ett utbildningscentrum för industriell omställning kopplat till transportsektorns elektrifiering. Både Göteborg Stad och VGR har utlovat att finansiera utbildningscentrum batteri med upp till 45 miljoner kronor vardera. I november 2022 kom de fyra offentliga organisationerna överens om en genomförandeplan Göteborg – Ledande på kompetens inom batteri- och fordonsindustri, BRG. BRG har koordineringsansvar för implementering av insatserna i denna plan. I Göteborgs Stads budget för 2023 fick nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning i uppdrag att i samverkan med BRG och VGR inleda ett arbete med utbildningscentrum och utbildningsinsatser med inriktning mot batterier. Genom det beslutet är nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning projektägare för utbildningscentrum batteri. På nämndens sammanträde såväl i juni som augusti fanns ärenden, vilka berörde frågan.
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att i samverkan med förskolenämnden utreda hur förskola och/eller barnpassning ska kunna erbjudas för föräldralediga som studerar SFI. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-09-12 För närvarande finns ingen pågående samverkan med förskoleförvaltningen i detta uppdrag.
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att i samverkan med stadsmiljönämnden, stadsfastighetsnämnden och idrott- och föreningsnämnden utöka arbetsmarknadsanställningar i form av OSA-lag och Göteborgsjobb. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-09-07 För att skapa goda förutsättningar för att utöka arbetsmarknadsanställningar i form av OSA- lag och Göteborgsjobb samverkar Arbvux med bland annat förvaltningarna stadsmiljö och idrott och förening. Stadsmiljöförvaltningen har i nuläget svårt att skapa andra arbetsuppgifter än de i dagsläget befintliga. De har utvecklat sitt utbud och är intresserade av att skapa andra sysselsättningar. De nya arbetsuppgifterna skulle dock behövas till personer som redan finns inom

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	verksamheten. Vid möten med Idrotts- och föreningsförvaltningen har framkommit att det de i nuläget kan erbjuda innebär mycket snarlika arbetsuppgifter som de på Stadsmiljöförvaltningen (slyröjning, gräsklippning). Det är ett stort behov av andra arbetsuppgifter än den typ som redan finns. För kunna genomföra uppdraget har en diskussion därför inletts med verksamhet Smedjan i Socialförvaltning Sydväst, som har målgrupp missbrukare och hemlösa. Diskussionen fortsätter med målsättning att kunna starta ett projekt under 2023.
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att i samverkan med utbildningsnämnden inleda arbete för att Göteborgs Stad i huvudsak ska anordna SFI och andra utbildningar i det svenska språket i egen regi. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-08-31 Genomförandeplan med tillhörande utredning kommer att presenteras för nämnden vid sammanträdet i september.
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att skapa fler utbildningsspår och genomföra kompetenshöjningsåtgärder med fokus på bristyrken. Uppdraget ska samverkas med berörda parter i det privata näringslivet och med Business Region Göteborg. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-09-13 Under första och andra tertialet har metodutveckling för att omhänderta metoden för branschstrategin skett med syfte att effektivisera befintligt material i branschstrategierna. Primärt fokus för närvarande är att testa metoderna på besöksnäringen och industrin. Samverkan sker med berörda parter i det privata näringslivet inom ramen för de åtaganden som koordineras av BRG främst inom branschen industri. Exempel på samverkan är "Underhåll" en pilot för att kompetensutveckla befintlig personal inom bilindustrin, inriktning underhållsteknik. Samverkan med BRG sker även inom industrispår "programmering", med syfte att kompetensutveckla befintlig personal inom olika programspråk. Samverkan med bilindustrin sker även inom "Flexfor" som syftar till att kompetensutveckla befintlig personal mot el med inriktning bilindustri, "flexfor" har under 2023 omarbetats för att skapa ett bättre upplägg som möter samverkansparternas förväntningar. Utöver samverkan med BRG och det privata näringslivet sker även samverkan internt inom Göteborgs stads koncern, samverkan med ÄVO är ett positivt exempel. Inom bransch industri och bygg sker samverkan mellan bostadsbolag och

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	Arbvux i nordöstra Göteborg. Det finns även utbildningsspår som exempelvis "Mosaikfabrik" vilket innebär att deltagarna får en insats först som sen leder till att deltagaren kan söka reguljär utbildning inom bygg samt söka lärlingsanställning. Utöver ovan pågår ett arbete att utveckla reguljära utbildningar inom främst industriteknik för att möta näringslivets behov baserat på de omställningsinsatser som idag görs. Arbetet med att utveckla och implementera kompetenshöjande åtgärder inom bristyrken fortskrider enligt stadens program. Målet att höja kompetensen inom stadens verksamheter med fokus på dess bristyrken samt att höja svenska språkkunskaper fortsätter att drivas framåt på ett strukturerad sätt. Inom ramen för arbetsmarknadsstrategin pågår också en samordning med relevanta intressenter där betoningen ligger på samordning. Dessutom genomförs ytterligare insatser för att gradvis förflytta befintlig personal för att på så sätt skapa utrymme för inträde på arbetsmarknaden, inklusive stödåtgärder för att aktivt hjälpa individer att närma sig anställning genom olika insatser.
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att stärka arbetet med att möjliggöra utbildningsutbud för omställning och kompetensväxling, utbildningar inom yrkesvux samt introduktion-och kompletteringsutbildningar. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-09-12 Förvaltningen fortsätter sitt utvecklingsarbete med tillsammans med BRG rörande sin arbetsmarknadsstrategi med tillhörande branschstrategier inom industri, besöksnäring och välfärdsutbildningar. Arbete med förbättrad kartläggning och validering utifrån den nya lagstiftningen jan 2023. Ett projektarbete för att implementera den ny lagen pågår för möjliggöra att varje göteborgare kan få tillgång till inledande kartläggning. Vidare utveckling av interna processer kopplat till översiktliga kartläggning pågår.
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att utreda möjligheterna för att erbjuda externt handledarskap till mottagande nämnder och styrelser. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-09-07 För de förvaltningar som erbjuder göteborgsjobb finns redan idag möjlighet att få stöd på arbetsplatsen genom exempelvis handledarskap. Fler personer har behov av mer omfattande stöd på sin

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	arbetsplats och som en del av åtgärderna för att höja måluppfyllelsen kommer förvaltningen att utreda möjlighet till mer omfattande externt handledarskap för att stödja arbetsplatser.
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att vidareutveckla arbetssätt som stöttar fler vårdnadshavare med hemmavarande barn till sysselsättning. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-09-14 Förvaltningens arbetsmarknadsåtgärder ska särskilt riktas till vårdnadshavare med hemmavarande barn. Målet är att fler vårdnadshavare ska få arbete, studier eller sysselsättning. En fördjupad uppföljning av barnens perspektiv/barnperspektivet sker i samband med barnbokslutet som biläggs årsrapporten. Förvaltningen bedömer FFIA (Fler Föräldrar I Arbete) är det arbetssätt som bäst stöttar fler vårdnadshavare med hemmavarande barn till sysselsättning. I augusti har kompetenscenter 475 inskrivna deltagare med hemmavarande barn, av dessa får 73 deltagare ta del av metoden FFIA. Metoden bygger på att kompetenscenter och socialtjänst aktivt medverkar i arbetet kring deltagaren då det krävs samordnade parallella insatser från flera parter. I stadens samordnings- och beredningsgrupp har frågan diskuterats hur fler ska få tillgång till metoden och målsättningen är att alla vårdnadshavare med försörjningsstöd ska erbjudas metoden under 2024. Arbetet med FFIA har hittills visat mycket goda resultat vad gäller andel avslut till självförsörjning. Andelen avslut till självförsörjning för deltagare med FFIA, har sedan arbetssättet implementerats varit högre än andelen avslut till självförsörjning för samtliga deltagare på Kompetenscenter. Under perioden januari till juni i år var andelen avslut till självförsörjning för FFIA-deltagare 63 procent. Att FFIA-deltagarna som ingår i barnhushåll, generellt är yngre än deltagarna i Kompetenscenters totala målgrupp, kan antas ha en påverkan på den högre andelen avslut till självförsörjning, då verksamhetsområdets yngre deltagare generellt står närmare arbetsmarknaden, än de äldre deltagargrupperna.
Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att, utifrån rapporten, ta fram konkreta åtgärder i syfte att minska administrationen. Uppdraget ska återredovisas i respektive nämnd/bolag.	 Avslutad 2023-03-24

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut	Förvaltningen har tagit fram en rutin för prövning inför rekrytering av tjänster som avser administrativa och ledningstjänster. Rutinen innebär att innan rekrytering påbörjas ska avstämning ske med HR som tillstyrker eller avstyrker rekrytering. Överordnad chef fattar beslut om huruvida rekrytering ska ske eller ej.
Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att möjliggöra för anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning, uppdraget åiterrapporteras i respektive nämnd och styrelse. Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut	 Pågående 2023-09-12 Planerad information och beslut i nämnden i februari 2024 i samband med beslut årsrapport 2023.
Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att i samverkan med nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning säkerställa att personal i äldreomsorgen uppmuntras och bereds möjlighet att studera till upp till nivån vårdbiträde respektive undersköterska på arbetstid. Uppdragsår 2023	 Pågående 2023-09-12 Samverkan med ÄVO pågår kontinuerligt för flera olika målgrupper. Inom arbetsmarknadsavdelningen planeras tillsammans med utbildningsavdelningen en utbildning till vårdbiträde för de några av personer som idag har ett Göteborgsjobb. Utbildningen ska vara tillgänglig för arbetstagare i behov av olika typer av anpassningsbehov. Regelbunden samverkan med ÄVO i form av dialogmöten har förts under våren. Syftet har varit att skapa dialog i frågeställningar kring: • Samverkan kring de reguljära utbildningarna inom vård- och omsorg • APL-elever i den reguljära utbildningen inom vård- och omsorg • APL inom ramen för egen tjänst för anställda som läser en reguljär utbildning • Starta samverkan kring elever som läser Yrkes-SFI och Talang inom vård och omsorg • Dialog kring behov av kompetensutveckling inom språk/kommunikation för anställd personal, bland annat i form av den planerade satsningen Språklyftet • Deltagande i olika arbetsgrupper kring uppdelade spår där ÄVO/Arbvux ser över gemensamma utvecklingsområden och eventuella utbildningsinsatser. Ett

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	spår har lett till start av utbildning till Vårdbiträde • Utbildningsinsatser att stegvis utveckla yrkeskompetens inom vård och omsorg • Stötta ÄVO att hitta vikarier och ny personal genom både reguljär utbildning och arbetsmarknadspolitiska åtgärder, samverka kring insatser för att målgrupper utanför arbetsmarknaden ska bli anställningsbara En utbildningsinsats för vårdbiträde har startats i april 2023, en grupp är pågående under 2023. Syftet är att erbjuda anställda på ÄVO utbildning till vårdbiträde som de ska få läsa på betald arbetstid. Studieupplägget innehåller en inledande validering ska fånga upp kunnskap som de anställda har utvecklat på arbetsplatsen, följt av kompletterande studier enligt individuell studieplan. Till detta kommer det arbete som sker inom ramen för ARUBA, vilket är ett 2-årigt projekt som ska säkra ÄVO:s kompetensbehov. Utifrån invånarnas behov, ska rätt kompetens finnas på rätt plats vid rätt tidpunkt och i rätt omfattning. Målet är att erbjuda attraktiva tjänster.

5.2 Redovisning av nämndens egna uppdrag

Centrala uppdrag	Uppdragets status och kommentar
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning ger förvaltningen i uppdrag att fortsätta utveckla upphandlingsprocessen utifrån de lärdomar som uppföljningen gett och hålla nämnden löpande informerad om arbetet.	 Pågående 2023-08-31 En del i upphandlingsprocessen avser uppföljningen av upphandlade ramavtal. En granskningsplan har tagits fram där det systematiska uppföljningsarbetet beskrivs över tid. Granskningsplanens arbete resulterar i en uppföljningsrapport som beslutas årligen av nämnden. I rapporten framgår erfarenheter och lärdomar som ligger till grund för utvecklingsarbete. Uppföljningsrapport för 2022 har tagits fram och beslutats av nämnden. Ledningsstaben kommer att ta fram en uppföljningsrapport för 2023 som ska beslutas av nämnden.
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning ger förvaltningen i uppdrag att i dialog med GR-regionen samverka kring genomförandet och finansieringen av provningar som genomförts i andra kommuner än den man är folkbokförd inom. Uppdraget ska löpande återredovisas till nämnden.	 Pågående 2023-09-07 Arbetsmarknad och vuxenutbildningsförvaltningen har 2020 gett upphov till samverkan kring genomförandet och finansieringen av provningar inom GR-regionen, 2020-06-10 presenterades ett förslag för Vuxenutbildningsnätverket GR med ett initiativ om att provningar ska betalas av hemkommunen. 2020-10-21 protokollför Vuxenutbildningsnätverket GR att "en överenskommelse kring provningar är inget Vuxenutbildningsnätverket kan ta beslut kring utan att GR behöver se över en eventuell beslutsordning i ärendet". Göteborg har i överenskommelse med Öckerö och Partille kommit överens om att Göteborg ersätts för provningar från respektive hemkommun (Öckerö och Partille). Gällande övriga GR-kommuner behöver frågan om <i>finansiering av provningar som genomförts i andra kommuner än den man är folkbokförd inom</i> antingen hanteras av utbildningschefsnätverket GR eller skrivas in i samverkansavtalet för att ge mandat till Vuxenutbildningsnätverket att fatta beslut om överenskommelse gällande genomförande och finansiering av provningar inom GR-regionen. Eventuell överenskommelse skulle även kunna

Centrala uppdrag	Uppdragets status och kommentar
	fattas via enskilda bilaterala avtal mellan Göteborgs stad och respektive kranskommun.
Förvaltningen får i uppdrag att i samverkan med utbildningsnämnden starta upp arbetet med följande uppdrag enligt Göteborgs Stads budget 2023: Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att i samverkan med utbildningsnämnden inleda arbetet för att Göteborgs Stad i huvudsak ska anordna SFI och andra utbildningar i det svenska språket i egen regi (NAV april 2023)	 Pågående 2023-09-12 Detta arbete pågår genom samtal med representanter från Förvaltningen samt från UBF. I arbetet ingår diskussion om modell för ersättning gentemot UBF vad gäller den kommunala vuxenutbildningen som UBF utför på Arbvux uppdrag. Uppdraget kommer även omhändertas genom att Förvaltningen tar fram ett kunskapsunderlag till Nämnden där utvecklingsarbetet med SFI särskilt kommer att beaktas. Likt uppdraget "Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att avveckla regeln om att maximalt 25 procent av vuxenutbildningen får bedrivas i kommunal regi" måste de förutsättningar som råder i Förvaltningens läge vad gäller förändring i modell för anskaffning samt vilka konsekvenser eventuell uppsägning av de upphandlade ramavtalen för SFI kan leda till konkretiseras före förslag till beslut kan läggas fram till Nämnden.
Förvaltningen får i uppdrag att återkomma till nämndens sammanträde i juni med en planering för hur följande mål i Göteborgs Stads budget för 2023 ska omhändertas:- Vuxenutbildningen ska i högre grad drivas i egen regi och av folkbildningens aktörer (NAV april 2023)	 Pågående 2023-09-12 Förslag har beslutats vid nämndens sammanträde i juni. Nämnden har då beslutat följande: 1. Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning ger förvaltningen i uppdrag att utreda hur aktuellt budgetmål och anknytande budgetuppdrag kan genomföras. Utredningen ska redovisas vid nämndens sammanträde i september och inkludera förslag till genomförandeplan och övriga relevanta förslag till beslut kopplat till genomförandet. 2. Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning ger förvaltningen i uppdrag att planera och genomföra ett utbildningstillfälle för nämnden om aktuell styrmiljö samt de fyra kritiska faktorerna vid anskaffning. Se tjänstutlåtande med diarienummer 0726/23.
Uppdrag från NAV april 2022. Som del i KF:s uppdrag 2022 om samlad behovsbild	 Avslutad

Centrala uppdrag	Uppdragets status och kommentar
och kartläggning för att förflytta människor till självförsörjning - genomförandeplan - har förvaltningen fått ett uppdrag av nämnden att utifrån analysen lämnas förslag på vilka leveranser förvaltningen behöver ta initiativ till i form av insatser, arbetssätt och avtal.	2023-08-31 Uppdraget är avslutat enligt beslut av nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning den 16 juni 2023. En kartläggning med efterföljande analys av personer som uppbär ekonomiskt bistånd har genomförts under vecka 40-41 2022 och ligger till grund för uppdraget. Kartläggningen visar bland annat bakgrundsfaktorer, uppskattad tid till självförsörjning, aktuell planering för klienterna och behov av insatser för att nå självförsörjning. Kartläggningen har givit ett kunskapsunderlag för ytterligare utvecklingsarbete som pågår inom staden där socialtjänsten, arbvux och samordningsförbundet Finsam tillsammans utvecklar roller, ansvar, process och tjänsteutbud för att möta behov hos gruppen i fråga. Potentialen i att förflytta människor till självförsörjning ligger dels i kunskapen från kartläggningen, dels i det nämnda utvecklingsarbetet. I utvecklingsarbetet beaktas olika identifierade framgångsfaktorer såväl som eventuellt kommande förändringar i lagstiftning och lokala föreskrifter.