



Budget 2025

Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
1.1	Styrning, uppföljning och kontroll	4
1.2	Uppdrag	5
1.3	Förhållningssätt.....	7
1.4	Planer och program.....	8
1.5	Medarbetare, organisation och processer.....	9
1.5.1	Organisation Fel! Bokmärket är inte definierat.	
1.6	Ekonomi	10
2	Kommande upphandlingar	13
3	Nämndens mål och uppdrag	14
3.1	Nämndens inriktning	17
3.2	Omhändertagande av mål och uppdrag.....	18
3.3	Nämndens mål	18
3.3.1	Arbete, sysselsättning och livslångt lärande.....	19
3.3.2	Organisation och kvalitet	23

1 Inledning

Kommunfullmäktiges budget

Göteborgs Stads budget som kommunfullmäktige beslutat om är det övergripande styrdokumentet för stadens utveckling. I den anges bland annat följande.

Budgeten anger kommunfullmäktiges mål och inriktningar samt ekonomiska ramar för verksamheten. Planer, program, riktlinjer, uppdrag, inriktningar och andra styrdokument som kommunfullmäktige, nämnder och bolagsstyrelser har antagit ska följas och genomföras, men är underordnade budgeten.

Göteborgs Stads politiska inriktning styrs av ovanstående övergripande mål som gäller för samtliga nämnder och bolagsstyrelser.

Målen gäller för hela mandatperioden och måluppfyllelse ska eftersträvas snarast möjligt. Nämnder och bolagsstyrelser ska ange hur de avser att arbeta för att nå god måluppfyllelse i sina genomförandeplaner, budgetar och/eller affärsplaner.

Målen ska omsättas i praktisk handling av nämnder och bolagsstyrelser och anpassas till deras specifika verksamhet.

Göteborgs Stads mål ska bidra till att uppnå regionala, nationella och globala mål, där FN:s globala hållbarhetsmål utgör ramen.

Budgeten är förändringsinriktad. Den beskriver huvuddragen i vad som ska förändras i verksamheterna. Inriktningarna anger de strategier och arbetssätt som huvudsakligen förväntas bidra till måluppfyllelse.

Alla nämnder och bolagsstyrelser ska ha ett befolkningsperspektiv med fokus på de som Göteborgs Stad är till för.

Nämnder och bolagsstyrelser ska även ha ett kommunövergripande perspektiv. Samarbetet över förvaltnings- och bolagsgränser ska förstärkas, särskilt där det krävs för att uppnå av kommunfullmäktiges mål, inriktningar och uppdrag.

Arbetet med de tre hållbarhetsdimensionerna social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet ska integreras i ordinarie arbete. Arbetet inom hållbarhetsdimensionerna ska samordnas. Samtliga nämnder och bolagsstyrelser ska ha ett systematiskt miljöarbete i enlighet med Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning.

Uppdragen ska genomföras under ett år om inget annat anges, men fortsätter att gälla till dess att de har genomförts och avslutats.

En sammanställning av huruvida uppdrag är fullgjorda eller pågår ska överlämnas till kommunfullmäktige i årsrapporterna.

Nämndens budget

Nämndens budget utgår från Göteborg Stads budget och nämndens genomförandeplan. Genomförandeplanen är ett politiskt styrdokument som beskriver inriktningen för nämndens arbete, utifrån kommunfullmäktiges budget.

Nämndens budget beskriver viktiga förutsättningar, hur nämnden ska bidra till kommunfullmäktiges mål och uppdrag samt fördelning av ekonomiska resurser inom nämndens ansvarsområde.

All verksamhet inom nämndens ansvarsområde ska utföras som tidigare. Lagar och ekonomiska ramar är prioriterade framför andra styrande dokument.

Läsanvisning

Nämndens budget inleds med en beskrivning av övergripande förutsättningar. Därefter återfinns en beskrivning av de ekonomiska ramarna och resursfördelningen inom förvaltningen. Vidare återfinns de mål och uppdrag som erhållits av kommunfullmäktige och nämnden med övergripande beskrivningar av omhändertagandet av mål och uppdrag.

1.1 Styrning, uppföljning och kontroll

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildnings uppdrag regleras i reglementet. Utöver detta styrs verksamheten bland annat av lagstiftning, kommunfullmäktiges budget och styrande dokument. Till detta kommer ett antal beslut vilka fattas av nämnden och som har en bäring på nämndens budget.

Samlad riskbild och intern kontrollplan

Nämnden ska, i enlighet med Göteborgs Stads riktlinje för styrning, uppföljning och kontroll, fastställa en samlad riskbild samt en intern kontrollplan. Detta ska ske senast under februari månad och sker i ett separat ärende till nämnden. Detta sker i samband med nämndens sammanträde den 4 februari 2025.

Tid- och arbetsplan för nämndens eget planerings- och uppföljningsarbete

Ärligen fastställer nämnden, i enlighet med Göteborgs Stads riktlinje för styrning, uppföljning och kontroll, i ett separat ärende, en tid- och arbetsplan för sitt eget planerings- och uppföljningsarbete i enlighet med stadens gemensamma anvisningar. Nämnd/bolagsstyrelse anger på eget initiativ hur uppföljningen ska kompletteras och fördjupas för att säkerställa nämnds-/bolagsstyrelseansvaret för verksamheten. Detta inkluderar även verksamhet som utförs av privata utförare där nämnd/bolagsstyrelse är huvudman.

Detta sker i ett separat ärende till nämnden den 17 december 2024 diarienummer 2827/24.

Interna regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och överföring av eget kapital vid årsskiftet

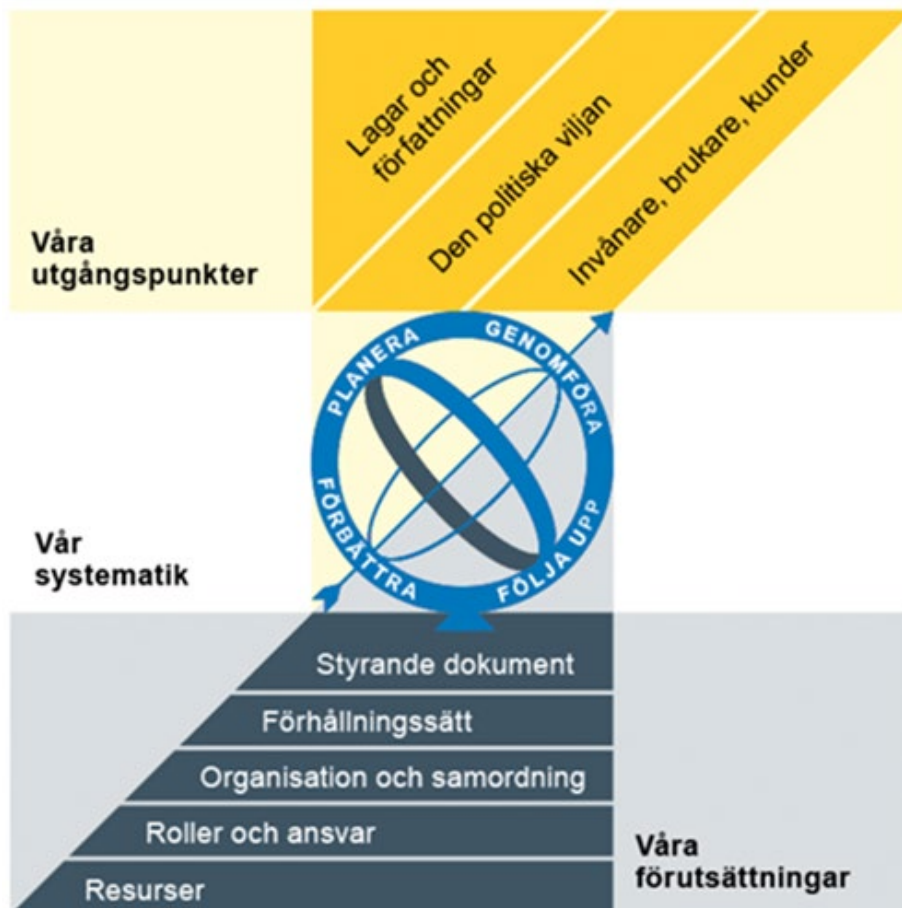
I Göteborgs Stads regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning anges bland annat att en nämnd ska besluta om interna regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och överföring av eget kapital vid årsskiftet. Dessa regler och riktlinjer ska också ange befogenhetsfördelningen mellan nämnd och dess förvaltning.

Detta sker i ett separat ärende till nämnden den 17 december 2024 diarienummer 2826/24.

1.2 Uppdrag

Stadens styrsystem

Bilden nedan illustrerar Göteborgs Stads styrsystem och hur de olika delarna i styrsystemet förhåller sig till varandra.



Källa: Göteborgs Stads intranät

Våra utgångspunkter

Styrningen tar sin början i stadens utgångspunkter. Lagar och övriga författningar är det staden har att rätta sig efter inom alla områden. Till det kommer den politiska viljan och med det avser då beslut och mål mm som kommer från staten, kommunfullmäktige, kommunstyrelse samt även tas i den egna nämnden/styrelsen. Slutligen finns kommunens invånare, brukare och kunder som genom dagliga kontakter med stadens organisation påverkar verksamheten.

Våra förutsättningar

För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Genom att konkretisera utgångspunkterna i styrande dokument görs de tillgängliga och kommunicerbara. Som ett komplement till dessa "hårda" värden finns stadens gemensamma förhållningssätt som ska ge vägledning i uppdrag och hur staden uppträder gentemot varandra, brukare, kunder och invånare.

Stadens organisering ska tillsammans förverkliga intentionerna i de styrande dokumenten. För att organisationen ska fungera besätts den med roller och ansvar samt resurser för att nå mål och utföra uppdrag.

Vår systematik

I systematiken beskrivs arbetsgången som styrningen ska följa, vilken omfattar planering, genomförande, uppföljning och förbättring. Stadens styrning med sina ständigt återkommande, sammanlänkade moment är en förutsättning för en önskad verksamhetsutveckling.

Uppdraget för nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning

En stor del av stadens verksamhet styrs av lagstiftning. Grundläggande krav finns exempelvis i kommunallagen, förvaltningslagen och aktiebolagslagen.

Kommunens grunduppdrag beskrivs dessutom i speciallagar, till exempel socialtjänstlagen och skollagen.

Uppdraget finns beskrivet i nämndens reglemente. Där anges bland annat att:

Nämnden ska fullgöra sina uppgifter med fokus på kvalitet för den verksamheten riktar sig till och effektiva arbetsformer för att utföra uppdragen. Till detta hör att aktivt följa och agera på förändring och utveckling kopplat till ansvarsområdet, i syfte att förbättra verksamhet och arbetsformer.

Nämnden ska utföra sitt uppdrag utifrån demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och mot diskriminering. Kommunens medlemmar ska behandlas lika om det inte finns sakliga skäl för något annat. Oavsett förutsättningar, bakgrund och var i kommunen man bor, ska människor bli värdigt bemötta och få en god och likvärdig service.

Nämnden ska aktivt arbeta med och skapa förutsättningar för demokratisk delaktighet och inflytande i nämndens verksamhet för kommunens invånare och andra grupper som berörs av verksamheten. Nämnden ska nyttja stadens infrastruktur för detta.

Alla nämnder ska driva ett integrerat och proaktivt hållbarhetsarbete som syftar till att uppnå målen i Agenda 2030. En hållbar utveckling är en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov. Hållbar utveckling består av tre dimensioner som samspelar och stödjer varandra; social hållbarhet, ekologiska hållbarhet och ekonomisk hållbarhet.

Nämnden ska vid beslut och utövande av uppdrag värna ett hela stadenperspektiv. Nämnden har ansvar för att samråda med och aktivt söka samverkan med andra nämnder och styrelser när de egna besluten och det egna agerandet påverkar andra eller när det är nödvändigt för att uppnå helhetssyn i genomförandet av kommunfullmäktiges visioner och mål.

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning har övergripande ansvar för den kommunala vuxenutbildningen. Nämnden ska för hela stadens räkning anordna arbetsmarknadspolitiska åtgärder och i övrigt ta de initiativ som behövs för att främja sysselsättningssituationen.

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning är huvudman för kommunal vuxenutbildning, utom för den vuxenutbildning som utförs i kommunal regi av utbildningsnämnden.

Nämnden ska svara för att vuxenutbildning tillhandahålls enligt skollagen, förordning om vuxenutbildning samt övrig aktuell lagstiftning inom utbildningsområdet. Nämnden ansvarar även för all antagning till kurser inom kommunal vuxenutbildning.

Nämnden ska utifrån fastlagda mål för kommunens vuxenutbildning fördela resurser till utbildningsnämnden som kommunal utförare samt anskaffa sådan vuxenutbildning som svarar mot medborgarnas och arbetsmarknadens behov.

Nämnden ansvarar för att verkställa socialnämndernas beslut enligt 4 kap. 4 § socialtjänstlagen om deltagande i anvisad praktik, kompetenshöjande verksamhet eller annan insats som syftar till självförsörjning. Vid verkställandet fullgör nämnden socialtjänstuppgifter.

Nämnden ska på beställning kunna genomföra kompetensförsörjnings- och kompetensutvecklingsinsatser för yrkesgrupper i stadens verksamheter.

Nämnden ska vid behov inom ramen för det arbetsmarknadspolitiska ansvaret anskaffa individualiserade kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder för att främja sysselsättningssituationen.

I nämndens uppdrag ingår övergripande ansvar för samordning, strategisk planering och kvalitetssäkring av vuxenutbildning och alla kommunala arbetsmarknadspolitiska insatser.

Nämnden är arbetslöshetsnämnd (enligt lag 1944:475 om arbetslöshetsnämnd).

Nämnden ska samverka med myndigheter och organisationer på arbetsmarknads- och vuxenutbildningsområdet samt vid behov etablera samverkansformer med övriga nämnder och styrelser i staden.

Nämnden ska utifrån sitt verksamhetsansvar vara en aktiv part när det gäller insatser inom kommungemensamma frågor som trygghetsarbete, folkhälsoarbete, sociala erfarenheter i samhällsplaneringen samt samverkan med civilsamhället. Nämnden ska i sin organisation skapa förutsättningar för samverkan på stadsområdesnivå med andra verksamheter i staden.

1.3 Förhållningssätt

Som vägledning i våra uppdrag och hur vi ska agera mot varandra och våra målgrupper boende, besökare och näringsliv har staden fyra gemensamma förhållningssätt.

De kan ses som en kompass som hjälper medarbetare och chefer att navigera rätt i sitt arbete.

Förhållningssätten gäller för alla medarbetare i Göteborgs Stads bolag och förvaltningar, vilka är följande:

Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för

Vi sätter göteborgarnas behov och rättigheter i centrum. Likabehandlingsprincipen ska gälla oavsett göteborgarens bakgrund eller stadsdel.

Vi bryr oss

Vi sätter oss in i göteborgarens livssituation och engagerar oss i göteborgaren och vårt uppdrag.

Vi arbetar tillsammans

Människan har många olika behov och rättigheter. Det kräver helhetssyn. För att svara mot helheten på bästa sätt samarbetar och samverkar vi i och utanför staden. Och självklart är dem vi är till för med och samskapar.

Vi tänker nytt

Samhället och människorna förändras. Våra etablerade lösningar räcker inte alltid till. Därför är utveckling en ständig närvarande fråga i verksamheten. Nytänkande kräver öppenhet och utrymme för olikheter.

1.4 Planer och program

Göteborgs stads planer och program styr och stödjer arbetet inom ett flertal områden som är kopplade till nämndens ansvars- och verksamhetsområden.

I tabellen nedan ges exempel på planer och program med stor relevans för förvaltningen. Några av dem håller på att revideras, men är ändå med i listan.

Göteborg Stads plan för att förbättra HBTQ-personers livsvillkor 2017–2022 (översyn pågår)
Göteborgs Stads barnrättsplan 2022–2024 (översyn pågår)
Göteborgs Stads handlingsplan för att inga områden ska vara särskilt utsatta 2025
Göteborgs Stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen 2023–2026
Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram 2021–2030
Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program 2018–2035
Göteborgs Stads plan för arbete mot våld i nära relationer 2024–2027
Göteborgs Stads plan för arbetet med civil beredskap 2024–2027
Göteborgs Stads plan för arbetet med finskt förvaltningsområde 2020–2023 (översyn pågår)
Göteborgs Stads plan för arbetet med nationella minoritetsfrågor 2021–2023 (översyn pågår)
Göteborgs Stads plan för arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck 2020–2023 (översyn pågår)
Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023–2025
Göteborgs Stads plan för digitalisering 2023–2026
Göteborgs Stads plan för klimatanpassning 2024–2026
Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026
Göteborgs Stads program för destinationsutveckling 2022–2030
Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättningar 2021–2026

Göteborgs Stads program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2024–2030 (ej antagen i KF ännu)
Göteborgs Stads program för lokalförsörjning 2020–2026
Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program 2022–2026
Handlingsplan 2024–2025 för Göteborgs Stads Näringslivstrategiska program

1.5 Medarbetare, organisation och processer

Arbetsmarknad och vuxenutbildning ska vara en förvaltning med en organisation som präglas av tillit, där medarbetare och chefer trivs, känner delaktighet och kan utvecklas.

Genom att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder goda anställnings- och arbetsvillkor, god arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter så ökar förutsättningarna att attrahera och behålla såväl medarbetare som chefer. Detta görs bland annat genom att chefer tillsammans med medarbetarna arbetar aktivt med såväl verksamhets- och arbetsmiljöfrågor som organisationskultur. Dialogen mellan medarbetare och chefer ska främjas. För att kunna göra det behöver det säkerställas att chefer har organisatoriska förutsättningar för att kunna utföra sitt uppdrag.

Under 2025 kommer förvaltningen särskilt att arbeta med chefoskopet, processbaserat arbetssätt samt förvaltningens handlingsplan avseende arbetsmiljö.

Kommunfullmäktiges budget

I kommunfullmäktiges budget 2025 anges nedanstående.

Den särskilda anställningsprövningen som infördes 2024 ska kvarstå, men justeras så att den inte längre omfattar kortvariga anställningar, exempelvis vikariat. Detta gäller samtliga nämnder

Det pågående arbetet att se över hur chefer och medarbetare kan bli bättre på att upptäcka våld i nära relationer och stötta anställda ska utvecklas. Inspiration kan hämtas från den statliga samverkan för ökad upptäckt av våld.

Erfaren personal har mycket värdefull kompetens. Samtidigt orkar inte alla arbeta heltid hela yrkeslivet. Därför ska äldre personal erbjudas en arbetssituation som möjliggör ett hållbart arbetsliv fram till pensionen, där mentorskap och metodhandledning för nyanställda kan vara en del.

En fortsatt minskning av administrativa arbetsuppgifter och kostnader ska genomföras under året. Besparingen ska även innefatta lednings- och styrningsarbete och marknadsföring. Detta kan exempelvis göras genom digitalisering eller borttagna arbetsuppgifter. Samtliga nämnder ska redovisa vilka kostnader som reducerats under 2025 i delårsrapporterna.

1.6 Ekonomi

God ekonomisk hushållning

God ekonomisk hushållning innebär att verksamhetens behov ryms inom den ekonomiska ramen, samtidigt som gällande lagstiftning, riktlinjer och uppsatta mål följs. I kommunallagen anges att kommuner och landsting ska ha en god ekonomisk hushållning i sin verksamhet. Kommunfullmäktiges regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning innebär att alla nämnder ska bedriva en ändamålsenlig verksamhet, bidra till en hållbar utveckling och en god ekonomisk hushållning utifrån ett helhetsperspektiv.

Kommunbidrag 2025

Kommunbidraget 2024 var 807,5 miljoner kronor med en tilläggsbudget om ytterligare 8 miljoner kronor.

Kommunfullmäktiges beslut innebär följande justeringar till 2025:

Kommunbidrag 2024 (Tkr)	807 540
Förstärkning av SFI	1 600
Förändring schablonmedel	-2 500
Uppräkning PKV 2025	1 577
Uppdatering schablonmedel	8 500
Ramhöjning NAV	30 000
Riktad besparing ledning, administration, styrning och marknadsföring	-2000
Avrundning	3
Kommunbidrag 2025	844 720

Fördelningen av kommunbidraget på förvaltningens verksamhet framgår av tabellen nedan.

(Mnkr)	Fördelning av kommunbidrag
Förvaltningsgemensamt och nämnd	116,5
Arbetsmarknad	334,0
Vuxenutbildning	394,2
Kommunbidrag 2025	844,72

Fördelning av Kommunbidrag

Nämndens kommunbidrag för 2025 är 844,7 miljoner kronor. Jämfört med kommunbidraget 2024 som var 807,5 miljoner kronor ökar det med 37 miljoner kronor, vilket motsvarar en ramhöjning med 4,6 procentenheter.

Den budgetram som har satts av till nämnden har fördelats på följande sätt:

Personalkostnader har räknats upp utifrån uppskattad årlig revidering samt justering av PO påslaget som nu sänks på grund av att de två senaste årens kraftiga ökning för avsättningar till pensioner nu är tillbaka på normala nivåer. Övriga kostnader har bedömts och justerats utifrån uppskattat behov.

En fortsatt minskning av administrativa arbetsuppgifter och kostnader ska genomföras under 2025. Besparingen ska även innefatta lednings- och styrningsarbete och marknadsföring. Besparingen finns inkluderad i ramfördelningen.

Volymbehovet har beräknats inom huvudverksamheterna arbetsmarknad och vuxenutbildning för år 2025. Dessa volymer har tagits fram utifrån prognoser under år 2024, analyser för år 2025 och omvärldsbevakning.

Budget finns avsatt för BCG (Battery Center Gothenburg) med 21 mnkr samt förstärkning inom SFI med 1,6 mnkr.

Nämnden har tagit fram en Genomförande plan för år 2025. Planen utgår från Göteborgs stads budget för 2025 som är beslutad av Kommunfullmäktige. För varje mål i budget finns en beskrivande text hur förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning ska arbeta för att bidra till måluppfyllelse. Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning har som uppdrag att arbeta med sju mål där särskilt fokus är att stötta:

- Unga
- Utrikesfödda
- Personer med funktionsnedsättning

Detta ska genomföras och genomförs genom utbildnings- och kompetenshöjande insatser samt genom arbetsmarknadsinsatser.

Budgeten för 2025 är fördelad utifrån att förvaltningen ska arbeta för en god måluppfyllelse. Detta görs genom att fortsätta de utbildnings- och kompetenshöjande insatser samt arbetsmarknadsinsatser som redan pågår, samt utveckla dem utifrån kontinuerlig analys av behov hos målgrupperna. Insatser och utbildningsinsatser har särskilt fokus på:

Unga

Genom:

- Anställningsstöd som är adekvata för att stötta unga i anpassade anställningar utifrån Arbetsförmedlingens utbud.
- Ungdomsanställningar
- Ung extra
- Unga Vuxna, Hälsa
- Feriearbete

Planering och genomförande sker genom styrgruppsarbete och/eller operativt arbete tillsammans med Finsam, Reboot och inte minst samverkan med Arbetsförmedlingen.

Målgrupperna för KC och CFA är Unga, utrikesfödda och personer med funktionsvariationer. Insatser som genomförs riktas till de här målgrupperna och det gäller arbetsförmågebedömning, arbetsträning och skräddarsydda insatser.

Utrikesfödda

Genom:

- SFI
- Komvux
 - Gruv - grundläggande vuxenutbildning
 - Gy fri - gymnasial fristående utbildning
 - Gy yrk - gymnasial yrkesutbildning

- Utökad resurs
- KC och CFA
- Digitala system såsom till exempel Lingio

Personer med funktionsnedsättning

Genom:

- Anpassad utbildning
- SFI för synskadade, blinda, hörselskadade och döva
- SFI för traumatiserade
- Utbildning på grundläggande och gymnasial nivå för NPS och personer med psykisk funktionsnedsättning
- Anställningsstöd som är adekvata för att stötta målgruppen i anpassade anställningar utifrån AF:s utbud.
- Startsträckan
- Utökad resurs
- Samverkan Passalen

Eget kapital

Det huvudsakliga syftet med nämndernas egna kapital är att möjliggöra ett långsiktigt ekonomiskt tänkande i verksamheten så att hastigt förändrade förutsättningar kan överbryggas.

Nämndens eget kapital vid ingången till år 2024 uppgick till 37,2 miljoner kronor.

Avseende nyttjande av eget kapital under 2025 anges i kommunfullmäktiges budget att: ”Nämnderna kan under 2025 hemställa till kommunstyrelsen om att använda eget kapital. Beslut om användning av eget kapital tas av kommunstyrelsen i samband med kompletteringsbudgetarna.”

Enligt Göteborgs Stads regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning så bör en nämnd sträva efter att ha ett eget kapital på en nivå som kan motiveras utifrån verksamheten och de förutsättningar under vilken nämnden verkar och därmed spegla den enskilda nämndens specifika riskbild. Nämnden ska därför årligen aktivt i samband med fastställandet av det ekonomiska utfallet i bokslutet värdera den egna verksamheten utifrån ett risk- och väsentlighetsperspektiv och skriftligt motivera en rimlig nivå på det egna kapitalet. Nämnden ska i detta sammanhang beakta de rekommenderade riktnivåer med intervall för nämndernas egna kapital som är fastlagda. För en nämnd som har ett omsättningsintervall på

1 000–1 499 miljoner kronor finns en risknivå mellan 25–40 miljoner kronor.

2 Kommande upphandlingar

I förvaltningens reglemente framgår att anskaffning ska ske av kommunal vuxenutbildning som svarar mot medborgarnas och arbetsmarknadens behov. Nämnden ska även vid behov inom ramen för det arbetsmarknadspolitiska ansvaret anskaffa individualiserade kompetenshöjande insatser eller andra åtgärder för att främja sysselsättningssituationen.

Upphandling är en av de anskaffningsmetoder förvaltningen har till förfogande för att tillförsäkra att göteborgarens behov av vuxenutbildning och arbetsmarknadspolitiska insatser kan mötas. Kraven som formuleras i upphandlingsdokumenten tillika ramavtalen syftar till att skapa sådan vuxenutbildning och arbetsmarknadspolitiska insatser som målgrupperna och arbetsmarknaden har behov av. Vidare syftar kraven till att upprätthålla kvaliteten i den vuxenutbildning och arbetsmarknadspolitiska åtgärder som bedrivs av upphandlade aktörer.

Uppföljning och förvaltning av upphandlade ramavtal är därför en viktig faktor möta behoven, upprätthålla kvaliteten samt utveckla vuxenutbildningen och de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna.

Förvaltningen upphandlar och tecknar ramavtal med ett antal leverantörer som tillgodoser behovet i enlighet med bilaga till detta dokument.

Under 2025 finns inga större upphandlingsbehov.

Om behov skulle uppkomma exempelvis genom att befintligt ramavtal behöver hävas eller sägas upp kommer givetvis detta att tas upp i nämnden.

3 Nämndens mål och uppdrag

I följande avsnitt anges de mål och uppdrag som kommunfullmäktige i budget 2025 riktar till nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning. I kommande kapitel beskrivs omhändertagandet i syfte att uppnå målet eller uppdraget.

Förvaltningens grunduppdrag

Förvaltningens grunduppdrag omfattar att skapa förutsättningar för arbete genom utbildning, kompetenshöjande och rustande insatser. Genom detta bidrar förvaltningen till Agenda 2030 och särskilt ett antal av målen. Det gäller bland annat mål 1–5 samt 8 och 10.



Förvaltningen planerar och arbetar utifrån EU:s åtta nyckelkompetenser för att möjliggöra för aktuella målgrupper att uppnå egenförsörjning och ett självständigt liv via arbete och studier. Nyckelkompetenser gäller den kunskap, de färdigheter och den inställning som alla behöver för att utvecklas och må bra, få ett jobb, ingå i ett socialt sammanhang och delta aktivt i samhället.

- Läs- och skrivkunnighet
- Flerspråkighet
- Kompetens inom matematik, naturvetenskap, teknik och ingenjörsvetenskap
- Digital kompetens
- Personlig och social kompetens samt kompetens att lära sig att lära
- Medborgarskapskompetens
- Entreprenörskompetens
- Kulturell medvetenhet och kulturyttringar

Sju mål 2025

Kommunfullmäktiges sju mål är desamma som 2024 och gäller alla förvaltningar och bolag.

- Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet.
- Segregationen i Göteborg ska brytas.
- Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.
- Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist.
- Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald.
- Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

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

Fyra uppdrag från kommunfullmäktige 2025 till nämnden

Uppdrag	Uppdraget har getts till	Form för återrapportering
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att ge förslag på hur unga som fyllt 20 år och som inte har förankring alternativt begränsad förankring på arbetsmarknaden, kan följas upp och stöttas i syfte att minska ungdomsarbetslösheten.	Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning.	Återrapporteringen ska ske till nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning.
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att stärka samverkan med näringslivet, framför allt industrin, kring lärlingsplatser samt kombinerade arbets- och studieplatser.	Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning.	Återrapporteringen ska ske till nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning.
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att säkerställa en hållbar livscykelhantering av bärbar elektronik	Alla nämnder och styrelser	Följs upp till nämnden i samband med de tre uppföljningsrapporterna.
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att analysera sina inköp utifrån Göteborgs Stads spendrapport och ta fram förslag på hur inköpsarbetet kan förbättras avseende kostnadsmedvetenhet, långsiktighet och hållbarhet. Inköps- och upphandlingsnämnden ska stötta i detta arbete.	Alla nämnder och styrelser	Följs upp till nämnden i samband med de tre uppföljningsrapporterna.

Till detta kommer ett uppdrag, vilket berör nämndens verksamhet men som inte fördelats till nämnden. Det avser:

- Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med samtliga nämnder och bolagsstyrelser utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet. Metoder ska tas fram och spridas för att förebygga sjukskrivningar.

Kvarstående uppdrag från tidigare år från kommunfullmäktige och nämnd

Utöver ovanstående kan det finnas uppdrag från tidigare år från såväl kommunfullmäktige som nämnd, vilka inte avslutats utan fortfarande är aktuella. Några kan komma att avslutas i samband med årsrapportens fastställande för 2024. Eventuellt återstående uppdrag kommer att följas upp i samband med de tre uppföljningsrapporterna.

Nämndens uppdrag 2025

- Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att utöka dialogen och samverkan med välfärdsnämnderna i Göteborgs stad för att säkerställa kompetensförsörjningen i välfärden, exempelvis genom att erbjuda nya eller fler yrkesutbildningar som möter välfärdens behov.
- Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att fortsätta erbjuda sommar- och feriejobb i kommunens verksamheter till så många unga som möjligt.
- Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att utveckla metoder för hur mentorskap inom yrkesutbildning kan användas, med särskilt fokus på utrikes födda.
- Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att i samverkan med andra aktörer öka sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning i Göteborgs stad.
- Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att stärka det rustande arbetet för att personer OSA-anställning ska kunna erbjudas anställning på den ordinarie arbetsmarknaden.
- Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att utarbeta en strategisk anskaffningsplan för utbildningsinsatser baserat på bristyrken och behov på arbetsmarknaden, med fokus på välfärden. Planen ska redovisas för beslut i nämnden.
- Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att fortsätta utveckla alternativ inom den kommunala SFI-undervisningen, exempelvis 30 timmars undervisningstid och kombinationsutbildningar.
- Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att utveckla arbetet med individuellt anpassade utbildningsinsatser och introduktionsår för nyexaminerade barnskötare och undersköterskor på den arbetsplats där personen får anställning.
- Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att i samverkan med civilsamhället förstärka arbetet med insatser för målgruppen arbetslösa kvinnor som inte har en pågående kontakt eller arbetsmarknadsinsats.
- Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att ta fram förslag på hur reserverad upphandling kan användas som verktyg inom nämndens verksamhetsområde för att främja samverkan med civilsamhället och omhänderta de mervärden som dessa aktörer bidrar med.

Uppföljning

I kommunfullmäktiges budget 2025 anges följande.

Uppföljningen ska spegla inriktningen om att minska administrationen och öka den tillitsbaserade styrningen. Det innebär att uppföljningen ska ske genom ordinarie uppföljningsrapporter per mars, augusti och december och vid behov ämnesspecifika fördjupningar. Delårsrapporten per mars månad ska i huvudsak fokusera på uppföljning av ekonomin.

En sammanställning av huruvida uppdrag är fullgjorda eller pågår ska överlämnas till kommunfullmäktige i årsrapporterna. Även åtgärder som ökat inkomster under 2025 ska redovisas.

3.1 Nämndens inriktning

I nämndens genomförandeplan anges följande.

Utmaningarna när det kommer till att säkra framtidens kompetensförsörjning är mycket stora. Nämnden har en för staden avgörande roll som en central aktör för att Göteborg ska klara av kompetensförsörjningen. Göteborgs stads kompetensförsörjningsplan är grunden för arbetet. Utmaningarna är särskilt stora inom välfärdsverksamheterna, inte minst inom vård och omsorg som en följd av den demografiska utvecklingen. Därför ska insatser för att rusta och locka fler till arbete i välfärdsyrken i Göteborgs stad prioriteras i nämndens arbete med kompetensförsörjningen.

Den gröna omställningen skapar möjligheter till nya jobb i den cirkulära ekonomin och i den fossilfria industrin. Den gröna omställningen ställer därmed krav på arbetskraft, vilket nämnden ska bidra till. Det är viktigt att kartlägga framtida kompetensbehov inom fossilfria sektorer och utveckla vuxenutbildning som möter de krav som omställningen till ett fossilfritt samhälle medför.

Nämnden ska också fortsatt vara en aktiv part för samverkan kring industrins omställning i stort.

Nämnden har en viktig roll för att minska de strukturella ojämlikheter som finns på arbetsmarknaden när det kommer till hur socioekonomisk tillhörighet, etnisk bakgrund, kön och funktionalitet påverkar möjligheten till arbete. Därför ska riktade insatser fokusera på att fler unga, utrikes födda och personer med funktionsnedsättningar stöttas till arbete och/eller studier.

Vuxenutbildningen, SFI-undervisning och andra svenskutbildningar ska hålla en hög kvalitet och bidra till att fler göteborgare kommer närmare arbete och/eller fortsatta studier. Bland annat genom att fortsätta utveckla de kommunala SFI-utbildningarna till att möta deltagarnas behov.

Kombinationer av språk- och yrkesutbildningar ska fortsätta utvecklas.

Särskilt fokus i nämndens arbete är att stötta unga, utrikes födda och personer med funktionsnedsättning till arbete och studier.

Nämnden ska arbeta aktivt med kompetensutveckling för att skapa förutsättningar för att främja det livslånga lärandet. Det är viktigt att de utbildningsinsatser som erbjuds främjar inkludering och jämställdhet för att säkerställa att alla grupper får tillgång till nya karriärmöjligheter.

Arbetet för att fler personer med funktionsnedsättning ska kunna erbjudas anställning i Göteborgs Stads förvaltningar och bolag ska fortsätta. Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning en särskilt viktig roll att leda det arbetet. Det gäller både frågorna om att fler ska erbjudas anställning efter avslutad arbetsmarknadsinsats, att utveckla arbetet med Göteborgsjobb och att Göteborgs stad generellt behöver bli bättre på att öka sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning.

Det pågående utvecklingsarbetet inom organisation, styrning, ledning och processer ska fortsätta som ett led i att förbättra de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och främja en tillitsbaserad styrning. Styrnings- och ledningsprocesserna kopplat till upphandlingar ska fortsätta förstärkas.

Nämndens arbete med anskaffning av utbildningsinsatser ska präglas av ett strategiskt tänk och vara behovsprövat. Det ska finnas tydlig koppling mellan

nämndens kärnuppdrag och de olika satsningar som görs i samverkan med externa parter och som finansieras av nämnden.

3.2 Omhändertagande av mål och uppdrag

Kommunfullmäktiges budget föreskriver att mål ska brytas ned och omsättas i praktisk handling av nämnder och styrelser.

Uppdragen ska genomföras under 2025 om inget annat anges.

Till det kommer skrivningar i budgetens löptext, vilka ger riktningar eller målsättningar för stadens alla nämnder och bolag att förhålla sig till.

Omhändertagande av gemensamma mål och uppdrag förutsätter dialog för förtydliganden nämnderna emellan.

Förvaltningen kommer under året att ytterligare konkretisera omhändertagandet med beskrivningar av de insatser som ska genomföras för att nå mål och uppdrag.

I arbetet med att nå måluppfyllelse är civilsamhället en viktig aktör.

Nämnden tar även del av den verksamhetsutveckling förvaltningen beskriver löpande under året i olika fördjupningar som exempelvis kvalitetsrapporter, presentationer och dialog vid nämnddagar, i uppföljnings- och årsrapporter samt vid särskilda presentationer under nämndsammanträden.

3.3 Nämndens mål

Under varje mål återfinns ett antal underrubriker vilka svarar upp mot de krav på information som ställs i staden i samband med uppföljningsrapporterna.

I kommunfullmäktiges budget anges följande

Inledningsvis under varje mål återfinns korta texter från kommunfullmäktiges budget, vilka inte återfinns i genomförandeplanen men har en betydelse för förvaltningen.

Omhändertagande/strategier

Under detta avsnitt återfinns texten från nämndens genomförandeplan. I förvaltningens interna verksamhetsplan kommer ytterligare konkretisering att ske i form av delmål och aktiviteter.

Samverkan

Under detta avsnitt återfinns en beskrivning av vilka parter förvaltningen samverkar med.

Så här sker uppföljning

Under denna rubrik beskrivs hur uppföljning av målet kommer att ske. I några fall ske uppföljning även utöver de tre ordinarie uppföljningsrapporterna. Omfattning och vad som följs upp kan variera mellan åren och är inte alltid känt för förvaltningen vid årets start. I så fall beskrivs detta under målet.

Indikatorer

I samtliga uppföljningsrapporter ska ett antal effekt- och volymmått redovisas, vilka avser ska ge en god bild av verksamhetens utveckling.

Relation till planer och program

Under varje mål synliggörs vilka av stadens planer och program som är särskilt relaterade till målet. Detta för att kunna svara upp på frågor i uppföljningsrapporterna kring planer och program. Ofta sker även uppföljning av olika planer och program även vid andra tillfällen under året. Omfattning och vad som följs upp kan variera mellan åren och är inte alltid känt för förvaltningen vid årets start.

3.3.1 Arbete, sysselsättning och livslångt lärande

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

Nämndens omhändertagande

I kommunfullmäktiges budget anges följande:

Arbetet för ökad jämlikhet, för att tillgodose allas mänskliga rättigheter samt för att erbjuda likvärdig service ska genomföras både kommunövergripande och i alla nämnder och bolagsstyrelser.

Nämnder och bolagsstyrelser ska arbeta aktivt med delaktighet, inflytande och löpande medborgardialog samt bidra till det kommunövergripande demokratiuppdraget.

Socialtjänsten ska bli mer tillgänglig för invånarna och arbeta utifrån människors behov och rättigheter, i enlighet med den nya socialtjänstlagen. Det sociala arbetet ska bidra till att bryta segregationen och öka tilliten.

Fler invånare ska ges bättre förutsättningar till arbete eller meningsfull sysselsättning. Antalet hushåll med egen försörjning ska öka.

Omhändertagande/strategier

Nämnden ska bidra till att jämna ut livchanser och möjlighet till inflytande och delaktighet bland göteborgare genom utbildnings- och kompetenshöjande insatser som skapar sysselsättning för fler. Särskilt fokus är att stötta unga, utrikes födda och personer med funktionsnedsättning till arbete och studier.

Samverkan

Samverkan med andra, som arbetsgivare, branschråd, BusinessRegionGöteborg, Arbetsförmedlingen, socialförvaltningarna, förvaltningen för funktionsstöd, äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen, Finsam med flera partners är en utgångspunkt i arbetet. Detta är ett ständigt prioriterat utvecklingsområde för att kunna bidra med förvaltningens verksamhet utifrån dess reglemente, mål och uppdrag.

Med Arbetsförmedlingen finns ett samverkansavtal. Även med andra parter finns överenskommelser och avtal som reglerar förvaltningens insatser.

Ovanstående arbete, ligger i linje med mål 3: Fler ska ha arbete och möjlighet till försörjning, i Göteborgs program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2024–2030.

Så här sker uppföljning

Uppföljning sker i de två delårsrapporterna per mars och augusti samt i

årsrapporten.

Utöver detta sker årligen en uppföljning av programmet för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning. Vidare görs varje år i samband med årsrapporten ett barnbokslut.

I stadens beslut om struktur för tidplan och uppföljning 2025 anges att några fördjupade uppföljningar kan komma att genomföras under 2025.

Trygghetsområdet är ett av de områden som kommer att bli föremål för en sådan uppföljning då flera program och planer inom området har löptid som sträcker sig till 2025 och därmed är föremål för slutuppföljning.

Relation till planer och program

Bland stadens planer och program har främst följande relation till målet (vissa planer och program håller på att uppdateras men omnämns ändå här):

- Göteborgs Stads handlingsplan för att inga områden ska vara särskilt utsatta 2025
- Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättningar 2021–2026
- Göteborgs Stads program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2024–2030
- Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program 2022–2026

3.3.1.2 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Nämndens omhändertagande

I kommunfullmäktiges budget anges följande:

Rekommendationerna från utredningen om de stadengemensamma områdena ska tas tillvara och resurserna komma verksamheterna och eleverna till del.

Göteborg ska vara en inkluderande stad där alla kan delta på lika villkor oavsett funktionalitet. För att nå dit måste funktionsrätts- och tillgänglighetsperspektivet inkluderas i alla områden.

Omhändertagande/strategier

För att Göteborgs Stad ska kunna tillhandahålla en välfärd som möter göteborgarnas behov behöver kompetensförsörjningen tillgodoses. I detta spelar nämnden en avgörande roll.

Genom kompetens- och språkstärkande insatser bidrar också nämnden till att fler göteborgare ges möjlighet att hävda sina rättigheter i mötet med offentliga institutioner generellt.

Samverkan

Samverkan med andra, som arbetsgivare, branschråd, BusinessRegionGöteborg, Arbetsförmedlingen, socialförvaltningarna, förvaltningen för funktionsstöd, äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen, Finsam med flera partners är en utgångspunkt i arbetet. Detta är ett ständigt prioriterat utvecklingsområde för att kunna bidra med förvaltningens verksamhet utifrån dess reglemente, mål och uppdrag.

Med Arbetsförmedlingen finns ett samverkansavtal. Även med andra parter finns

överenskommelser och avtal som reglerar förvaltningens insatser.

Ovanstående arbete, ligger i linje med mål 3: Fler ska ha arbete och möjlighet till försörjning, i Göteborgs program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2024–2030.

Så här sker uppföljning

Uppföljning sker i de två delårsrapporterna per mars och augusti samt i årsrapporten.

Utöver detta sker årligen en uppföljning av programmet för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning. Vidare görs varje år i samband med årsrapporten ett barnbokslut.

Relation till planer och program

Bland stadens planer och program har främst följande relation till målet (vissa planer och program håller på att uppdateras men omnämns ändå här):

- Programmet för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa
- Programmet för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning
- Näringslivsstrategiska programmet
- Göteborgs Stads barnrättsplan 2022–2024

Indikatorer

I samband med stadens uppföljningsrapporter ska ett antal mått/nyckeltal rapporteras, vilka speglar utveckling och effekter för de verksamheten är till för och avser ge en bild av verksamhetens utveckling.

3.3.1.3 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Nämndens omhändertagande

I kommunfullmäktiges budget anges följande:

Arbetet för ökad jämlikhet, för att tillgodose allas mänskliga rättigheter samt för att erbjuda likvärdig service ska genomföras både kommunövergripande och i alla nämnder och bolagsstyrelser.

Nämnder och bolagsstyrelser ska arbeta aktivt med delaktighet, inflytande och löpande medborgardialog samt bidra till det kommunövergripande demokratiuppdraget.

Socialtjänsten ska bli mer tillgänglig för invånarna och arbeta utifrån människors behov och rättigheter, i enlighet med den nya socialtjänstlagen. Det sociala arbetet ska bidra till att bryta segregationen och öka tilliten.

Fler invånare ska ges bättre förutsättningar till arbete eller meningsfull sysselsättning. Antalet hushåll med egen försörjning ska öka.

Omhändertagande/strategier

Nämndens arbete ska bidra till att minska segregationen i Göteborg genom att fler göteborgare ges tillgång till vuxenutbildning och arbete på jämlika villkor. Socioekonomisk samt etnisk bakgrund, kön och funktionalitet påverkar idag möjligheterna att få ett arbete. Riktade arbetsmarknadsinsatser ska fokusera på unga, utrikes födda och personer med funktionsnedsättning och språk-, yrke- och hälsofrämjande insatser ska fortsätta. Arbetet med konceptet Fler föräldrar i arbete,

FFIA, ska fortsätta och vidareutvecklas som en metod att få fler som står långt ifrån arbetsmarknaden att närma sig utbildning och arbete.

Samverkan

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 ökade möjligheter för förvaltningens målgrupper att etablera sig på arbetsmarknaden.

Förvaltningen samarbetar med flera förvaltningar och bolag kring Framtidshubbar och Welcome house.

Samverkan sker även med Arbetsförmedlingen och andra aktörer såsom civilsamhället.

Så här sker uppföljning

Uppföljning sker i de två delårsrapporterna per mars och augusti samt i årsrapporten.

Relation till planer och program

Bland stadens planer och program har främst följande relation till målet (vissa planer och program håller på att uppdateras men omnämns ändå här):

- Programmet för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa
- Trygghetsskapande och brottsförebyggande programmet
- Handlingsplan för att inga områden ska vara särskilt utsatta
- Handlingsplan för att stoppa nyrekrytering och gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen

3.3.1.4 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Nämndens omhändertagande

I kommunfullmäktiges budget anges följande:

Personalen är Göteborgs Stads viktigaste resurs. Den främsta utmaningen är kompetensförsörjningen och alla verksamheter ska därför arbeta med kompetensförsörjningsplanen.

Göteborgs Stad har antagit en kompetensförsörjningsplan för att möta behovet av personal i välfärden, där äldre samt vård- och omsorgsnämndens yrkesgrupper utgör en betydande del.

I syfte att rekrytera och behålla personal ska kontinuerlig kompetensutveckling erbjudas samtliga anställda.

För företagens fortsatta konkurrenskraft är det avgörande att rätt kompetens kan rekryteras och att bristyrkesproblematik möts med vidareutbildning, validering och generell kompetenshöjning. Göteborgs Stad ska därför, i samverkan med näringslivet, förstärka yrkes- och vuxenutbildningar med fokus på bristyrken.

Omhändertagande/strategier

Nämnden har en central roll för att säkra kompetensförsörjningen. Särskilt välfärdens verksamheter i Göteborgs stad står inför stora utmaningar när det gäller behovet av personal de kommande decennierna och fler ska därför lockas att arbeta i dessa sektorer. Yrkesväxling och omställning är viktiga komponenter för detta.

Samverkan med andra aktörer är viktig för att säkerställa kompetens till den gröna omställningen av industrin i Göteborgs Stad. Göteborgs stads kompetensförsörjningsplan är utgångspunkten för arbetet.

Samverkan

Samverkan med andra, som arbetsgivare, branschråd, BusinessRegionGöteborg, Arbetsförmedlingen, socialförvaltningarna, förvaltningen för funktionsstöd, äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen, Finsam med flera partners är en utgångspunkt i arbetet. Detta är ett ständigt prioriterat utvecklingsområde för att kunna bidra med förvaltningens verksamhet utifrån dess reglemente, mål och uppdrag.

Med Arbetsförmedlingen finns ett samverkansavtal. Även med andra parter finns överenskommelser och avtal som reglerar förvaltningens insatser.

Ovanstående arbete, ligger i linje med mål 3: Fler ska ha arbete och möjlighet till försörjning, i Göteborgs program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2024–2030.

Så här sker uppföljning

Uppföljning sker i de två delårsrapporterna per mars och augusti samt i årsrapporten.

Relation till planer och program

Bland stadens planer och program har främst följande relation till målet (vissa planer och program håller på att uppdateras men omnämns ändå här):

- Göteborgs Stads program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2024–2030
- Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program 2022–2026
- Göteborgs Stads handlingsplan för att inga områden ska vara särskilt utsatta 2025
- Göteborgs Stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen 2023–2026
- Göteborgs Stads plan för arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck 2020–2023
- Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023–2025

3.3.2 Organisation och kvalitet

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

Nämndens omhändertagande

I kommunfullmäktiges budget anges följande:

De tre målen i miljö- och klimatprogrammet för Göteborgs Stad ska uppnås genom konkret handling. Samtliga nämnder och bolagsstyrelser ansvarar för att detta ska ske.

Göteborgs Stad ska vara en föregångare i miljö- och klimatarbetet och bli en av EU:s första klimatneutrala städer 2030.

I den gröna omställningen och den snabbt växande cirkulära ekonomin är näringslivet och industrin avgörande. För att klara omställningen behövs mer förnybar el. Omställningen skapar en bra stad för människor och fler gröna arbeten och företag.

Göteborgs Stad ska ställa långtgående miljömässiga, sociala och etiska krav vid upphandling för att sänka kostnaderna och bidra till social och ekologisk hållbarhet. Inköpsprocessen ska präglas av cirkularitet och minimal påverkan på miljö och klimat. Dessa principer ska tillämpas av alla upphandlande aktörer och inkluderas i avtalen.

Samtliga konferenser som anordnas av Göteborgs Stad ska erbjuda vegetarisk kost som förstahandsalternativ och kött eller fisk som andrahandsalternativ.

Omhändertagande/strategier

Utgångspunkten för nämndens arbete på området är Göteborgs stads miljö- och klimatprogram och det stadengemensamma miljöledningssystemet. Nämnden ska i sitt arbete bidra till ökad måluppfyllelse inom såväl klimatomställningen som biologisk mångfald och arbetet med miljöledning ska intensifieras.

Nämnden ska fortsatt vara en drivande part för omställningen av industrin i samverkan med andra aktörer, exempelvis genom att bidra till kompetensförsörjning, samt på andra sätt bidra till att takten i omställningen ökar. Nämnden har också indirekta möjligheter att påverka andra instanser och aktörer för att snabba på omställningen.

Samverkan

Samverkan sker i olika nätverk i staden samt med miljöförvaltningen.

Så här sker uppföljning

Uppföljning sker i de två delårsrapporterna per mars och augusti samt i årsrapporten.

Uppföljning sker också via miljöförvaltningens årliga miljörevisioner vars syfte är att stödja och hjälpa förvaltningarna i deras systematiska miljöarbete samt stämma av bestämmelserna i Göteborg Stads anvisning för systematisk miljöledning.

Relation till planer och program

Bland stadens planer och program har främst följande relation till målet (vissa planer och program håller på att uppdateras men omnämns ändå här):

- Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram 2021–2030
- Göteborgs Stads plan för klimatanpassning 2024–2026

Indikatorer

I samband med förvaltningens miljöutredning ska ett antal mått/nyckeltal rapporteras, vilka speglar utveckling och effekter för de verksamheten är till för och avser ge en bild av verksamhetens utveckling. Vidare följs i staden årligen klimatväxlingen för resor i tjänsten upp.

Nedanstående indikatorer är de som förvaltningen avser följa upp.

Indikator
Mängden engångsartiklar ska minska
Mängden restavfall ska minska

Indikator
Antal kemiska produkter innehållande utfasningsämnen och prioriterade riskminskningsämnen som används i förvaltningens verksamheter ska minska
Öka användningen av TAGE
Minimera andelen flygresor under 60 mil

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

Nämndens omhändertagande

I kommunfullmäktiges budget anges följande:

Det pågående arbetet att se över hur chefer och medarbetare kan bli bättre på att upptäcka våld i nära relationer och stötta anställda ska utvecklas. Inspiration kan hämtas från den statliga samverkan för ökad upptäckt av våld.

Erfaren personal har mycket värdefull kompetens. Samtidigt orkar inte alla arbeta heltid hela yrkeslivet. Därför ska äldre personal erbjudas en arbetssituation som möjliggör ett hållbart arbetsliv fram till pensionen, där mentorskap och metodhandledning för nyanställda kan vara en del.

Den ekonomiska utsattheten är stor för personer med funktionsnedsättning som försörjer sig genom statliga ersättningar. Personer med funktionsnedsättning blir ofta diskriminerade på arbetsmarknaden och riskerar därmed att leva ett helt liv i fattigdom. För att motverka detta ska Göteborgs Stad vara en förebild som arbetsgivare och erbjuda fler praktikplatser, inklusive för elever på anpassad gymnasieskola, och anställningar med olika typer av lönebidrag. Göteborgs Stad ska också i högre grad anställa personer med funktionsnedsättning på ordinarie anställningar.

Omhändertagande/strategier

Nämnden ska aktivt främja en kultur präglad av tillitsbaserad styrning och organisationskultur med en ökad trivsel på arbetet. Anställda i förvaltningen ska trivas på arbetet och en kultur som är öppen för förslag och förbättringar ska främjas aktivt. Dialog, transparens och ökat inflytande för anställda ska säkerställas och vidareutvecklas. Förvaltningens arbete och processer ska främja samverkan med lokala arbetstagarrepresentanter kontinuerligt.

Samverkan

Genom det lokala kollektivavtalet Samverkan Göteborg hanteras formella rättigheter och skyldigheter enligt medbestämmandelagen (MBL) och arbetsmiljölagen (AML). Inom ramen för samverkan möts arbetsgivaren och de fackliga organisationerna för partssamverkan i en tidig och fördjupad dialog.

Samverkan innebär dialog där individer och grupper ges möjlighet att påverka verksamhetsutveckling och sin egen arbetssituation. Utgångspunkten för samverkan i organisationen är att så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete.

Samverkan Göteborg syftar till:

- Att främja effektivitet, förnyelse och kvalitet i stadens förvaltningar genom ett arbetssätt där frågor får en allsidig belysning som leder fram till ett bra beslutsunderlag.

- Att ge förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en hälsofrämjande arbetsmiljö med inflytande och delaktighet för samtliga medarbetare så att medarbetarskapet kan utvecklas.
- Att som parter bevara och utveckla förtroendefulla, konstruktiva relationer med respekt för arbetsgivarens och de fackliga organisationernas olika roller och arbetsförutsättningar.

Så här sker uppföljning

Uppföljning sker i de två delårsrapporterna per mars och augusti samt i årsrapporten.

Relation till planer och program

Bland stadens planer och program har främst följande relation till målet (vissa planer och program håller på att uppdateras men omnämns ändå här):

- Göteborg Stads plan för att förbättra HBTQ-personers livsvillkor 2017–2022
- Göteborgs Stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen 2023–2026
- Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023–2025
- Göteborgs Stads plan för digitalisering 2023–2026
- Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026
- Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättningar 2021–2026
- Göteborgs Stads program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2024–2030
- Göteborgs Stads plan för arbete mot våld i nära relationer 2024–2027

Indikator
Medarbetarengagemang (HME)
Total sjukfrånvaro vid förvaltningen
Förvaltningsextern personalomsättning

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

Nämndens omhändertagande

I kommunfullmäktiges budget anges följande:

Göteborgs Stad ska ställa långtgående miljömässiga, sociala och etiska krav vid upphandling för att sänka kostnaderna och bidra till social och ekologisk hållbarhet. Inköpsprocessen ska präglas av cirkularitet och minimal påverkan på miljö och klimat. Dessa principer ska tillämpas av alla upphandlande aktörer och inkluderas i avtalen.

Omhändertagande/strategier

Tillhandahållande av vuxenutbildning och arbetsmarknadsinsatser för att rusta fler göteborgare till arbete och studier är viktiga delar för hållbar stadsutveckling. Bland annat handlar det om kompetensförsörjning inom den gröna omställningen och en levande stad med möjlighet till arbete. Nämnden har också en viktig roll i

samverkan med andra delar av staden samt civilsamhället för att bidra till måluppfyllelse.

Samverkan

Inom elektrifiering sker samverkan med BRG, VGR, branscher med flera

Så här sker uppföljning

Uppföljning sker i de två delårsrapporterna per mars och augusti samt i årsrapporten.

Relation till planer och program

Bland stadens planer och program har främst följande relation till målet (vissa planer och program håller på att uppdateras men omnämns ändå här):

- Göteborgs Stads barnrättsplan 2022–2024
- Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program 2018–2035
- Göteborgs Stads program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2024–2030
- Göteborgs Stads program för lokalförsörjning 2020–2026
- Göteborgs Stads handlingsplan för att inga områden ska vara särskilt utsatta 2025
- Göteborgs Stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen 2023–2026
- Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram 2021–2030
- Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026
- Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättningar 2021–2026