



Årsrapport nämnder och styrelser 2024

Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

23 jan 2025.

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	4
2	Väsentlig styrinformation till kommunledningen.....	6
2.1	Verksamhetens utveckling	6
2.1.1	Redovisning av resultat.....	6
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling	9
2.2	Uppföljning av kommunfullmäktiges budgetmål	11
2.2.1	Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet.	11
2.2.2	Segregationen i Göteborg ska brytas.	12
2.2.3	Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.	13
2.2.4	Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist.....	14
2.2.5	Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald.....	15
2.2.6	Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.	17
2.2.7	Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.	18
3	Övrig uppföljning till kommunledningen.....	19
3.1	Väsentliga personalförhållanden	19
3.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR- perspektiv (nämnder)	19
3.1.2	Analys av situationen inom HR-området.....	19
3.2	Ekonomisk uppföljning	21
3.2.1	Analys av årets utfall - Nämnder	21
3.2.2	Uppföljning av erhållna statsbidrag.....	22
3.3	Värdering av eget kapital	22
3.4	Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag	23
3.4.1	Utvärdering av system för styrning, uppföljning och kontroll	23
3.4.2	Brukar-/kundorienterad kvalitetsledning	24
3.4.3	Övriga beslut och/eller uppdrag.....	25
4	Bokslut.....	26
4.1	Sammanfattande analys	26
4.2	Resultaträkning.....	27
5	Styrinformation till nämnden.....	29

5.1	Konjunktur och arbetsmarknad	31
5.2	Uppföljning av förvaltningens arbete med riskanalys och intern kontroll	34
5.3	Uppföljning av stadens riktlinje om informationssäkerhet ...	41
5.4	Rapportering av under året avslutade idéburet offentligt partnerskap (IOP)	42
6	Redovisning av nämndens och styrelsens uppdrag	43
6.1	Redovisning av uppdrag från Kommunfullmäktige och Kommunstyrelsen i och utanför budget (obegränsad kommentar)	43
6.2	Nämndens egna uppdrag	49

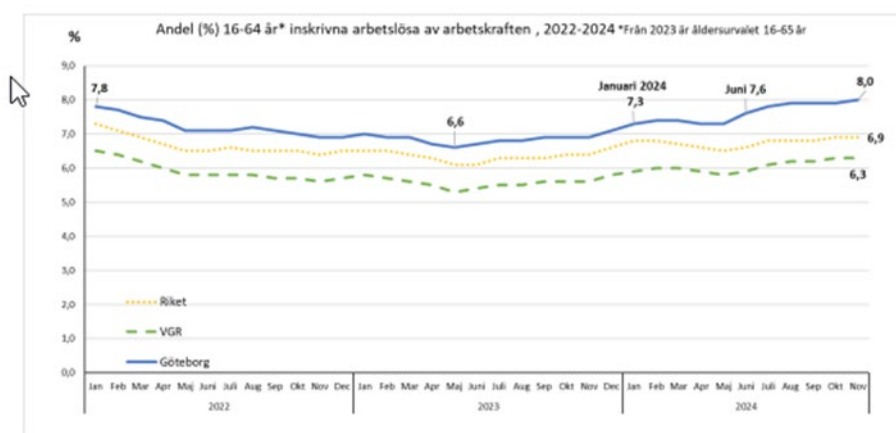
1 Sammanfattning

Den verksamhet som bedrivs vid förvaltningen påverkas i hög grad av omvärldsfaktorer som konjunktur och demografi, vilket gör att anpassning och flexibilitet är avgörande för att uppnå bästa möjliga resultat.

Omvärldsfaktorer och deras påverkan

Konjunktur och arbetsmarknad

Arbetslösheten i Göteborg har ökat under 2024, och uppgick till 8 procent i september, vilket är en ökning jämfört med föregående år. Trots denna ökning av arbetslösheten, har varsel om uppsägningar minskat något sedan sommaren, vilket kan tyda på att företag håller tillbaka på större neddragningar.



Källa: Arbetsförmedlingen

Klimatomställning

Klimatomställningen ställer krav på att yrken och branscher anpassas för att möta behov inom hållbar utveckling och förnybar energi. Förvaltningens arbete med kompetensförsörjning har en stark koppling till detta. Det behövs utbildningar och omskolning för att människor ska kunna ta sig an de nya jobben inom dessa sektorer. Samtidigt behöver förvaltningen säkerställa att arbetet gentemot välfärdssektorn också anpassas för att möta förändrade behov i samhället.

Förvaltningens ansvar och insatser

Kompetensförsörjning och vuxenutbildning

Vuxenutbildningen har en central roll i att stötta kompetensförsörjningen på både regional och nationell nivå. Förvaltningen erbjuder ett brett utbud av insatser för att hjälpa individer att närma sig arbetsmarknaden, både genom utbildnings- som arbetsmarknadsinsatser. Då förvaltningen också fungerar som arbetslöshetsnämnd, har den ett särskilt ansvar för att främja sysselsättning och motverka arbetslöshet. Insatserna syftar till att minska gapet mellan efterfrågad och tillgänglig kompetens på arbetsmarknaden.

Samverkan med Arbetsförmedlingen och andra aktörer

Det finns en etablerad samverkan mellan Arbetsförmedlingen och Göteborgs stad som har förtydligats genom en överenskommelse från 2024. Syftet är att gemensamt stödja individer som behöver hjälp för att komma i arbete eller påbörja studier. Särskilt fokus ligger på ungdomsarbetslöshet och etablering av nyanlända.

Arbetet med Göteborgsregionens kommunalförbund (GR)

Göteborgsregionens kommunalförbund spelar en betydande roll för förvaltningens arbete. GR stödjer kommunikationen och genomför insatser som rör arbetsmarknadsfrågor, utbildning och kompetensutveckling inom regionen. Detta samarbete möjliggör ett gemensamt arbetssätt och stärker de lokala och regionala initiativen.

Ekonomiskt resultat

Förvaltningens ekonomiska resultat under året visar på ett överskott om 28,7 miljoner kronor.

Sammanfattning

Förvaltningens arbete är starkt påverkat av de omvärldsfaktorer som påverkar både arbetsmarknaden och de kompetensbehov som därmed uppstår. Genom samverkan med Arbetsförmedlingen, andra offentliga aktörer och näringslivet, samt genom att erbjuda relevanta utbildningar och arbetsmarknadsinsatser, bidrar förvaltningen till att minska arbetslösheten och underlätta inträde på arbetsmarknaden för människor. Förvaltningens insatser bidrar också till att uppnå kommunfullmäktiges mål.

2 Väsentlig styrinformation till kommunledningen

2.1 Verksamhetens utveckling

I detta avsnitt redovisas styrinformation som är väsentlig som ett underlag för stadsledningskontorets samlade rapportering till kommunstyrelse och kommunfullmäktige. Rapporteringen har fokus på att ge en övergripande bild av utvecklingen av resultat och händelser i verksamheten. En mer detaljerad redogörelse lämnas i avsnitt 5, som avser fördjupad styrinformation till nämnden.

Rubrikerna styrs av stadens mallar och, i enlighet med stadens önskan, redovisas även, i avsnitt 2.1.1, 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

2.1.1 Redovisning av resultat

Volym-, intäkts- och kostnadsutveckling

	2024	2023	2022
Antal individer i utbildning	27 301	31 145	29 760
Antal ansökningar i vuxenutbildningen	84 138	82 769	82 830
Antal antagna kursdeltagare i vuxenutbildningen	42 482	47 039	47 186
Antal personer inskrivna vid KC	1 210*	1 207	1 253
Antal personer i Göteborgsjobb	719	746	770
Antal personer i sommar- och lovjobb	5 950	6 052	6 705
Antal inskrivna vid CfA	1 021*	1 258	1 286
Personalvolymsutveckling	0,5%	1,5%	7,8%
Nettokostnadsutveckling	5,4%	8,7%	7,9%

**Alla insatser ingår inte i ovan nämnda mätetal. Fler personer har fått tillgång till verksamhetens insatser.*

Antal individer i utbildning

Antalet individer i utbildning har minskat jämfört med föregående år. Under 2023 var det tomma platser på gymnasiala yrkesutbildningar, vilket påverkar antalet även in i 2024. Även åtstramningar i budget har påverkat antalet platser inom yrkesutbildningar, framför allt under andra halvan av 2024.

Inom gymnasiala fristående har förvaltningen sett en minskning från föregående år, vilket kan härledas till beslut om att endast anta personer med rätt till utbildning under delar av 2024.

För sfi och grundläggandeutbildning ser vi också en liten minskning, samt en

förändring av målgrupp och syfte med studierna.

Antal ansökningar i vuxenutbildningen

Det är något fler ansökningar till komvux 2024 jämfört med samma period förra året. Förvaltningen ser ett större antal ansökningar till gymnasiala fristående i svenska som andraspråk, engelska och matematik, samt inom programmering.

Även inom gymnasial yrkesutbildning har antalet ökat en del, en förklaring till detta är att bättre samarbete kring planering av starter inom GR har minskat konkurrensen om sökande mellan samverkanskommunerna.

Antal antagna kursdeltagare i vuxenutbildningen

Antal antagna kursdeltagare har minskat jämfört med föregående år. Budgettätstramningar har påverkat utbudet inom gymnasiala fristående och gymnasial yrkesutbildning, vilket har påverkat antalet, främst under andra delen av 2024.

Könsfördelning – antagna till kursstarter 2024 per kön

Andel %	Kvinnor	Män
Gruv	69%	31%
Gy hög	62%	38%
Gy yrk kurspaket	61%	39%
Sfi	57%	43%

Antal personer inskrivna vid kompetenscenter

Volymen på kompetenscenter är i stort sett samma mellan åren. Deltagare med beslut enligt socialtjänstlagen (SoL) 4:4§ och 4:1§ skrivs in på kompetenscenter. Målgruppen med beslut enligt SoL 4:4§ står ofta långt från arbetsmarknaden och behöver fler och längre insatser och mer stöd, vilket innebär att varje deltagare ofta behöver multipla insatser för att kunna nå en anställning eller studier. Deltagarna är inskrivna allt längre tid och många har också varit inskrivna minst en gång tidigare. Fler kvinnor än tidigare remitterats till verksamheten.

I samverkan med socialtjänsten fortgår arbetet med att ta fram nya/utöka befintliga insatser. I samverkan socialtjänst har även 140 personer erbjudits en arbetsförmågebedömning.

Insats	Kvinnor	Män
Inskrivna på KC	58 %	42 %

Inskrivna på CFA (center för arbetsmarknadsanställningar)

Under året CFA haft 1021 personer i insats (inklusive Göteborgsjobb). Fler män anvisas till verksamheter som Nxtgen, KRAMI och OSA vilket förklarar att fler män skrivs in i verksamheten.

Antal inskrivna vid CFA är färre än tidigare vilket bland annat beror på en förändring av verksamheten där NxtGen inte längre registrerar ungdomarna individuellt som deltagare i verksamheten.

Insats	Kvinnor	Män
Inskrivna på CFA	44 %	56 %

Antal personer i Göteborgsjobb

Antal personer i Göteborgsjobb fortsätter att minska. I år har antalet i Göteborgsjobb minskat främst beroende av Arbetsförmedlingens beslut att kraftigt begränsa introduktionsjobb. Arbetsförmedlingen har fått tydliga direktiv att minska sina introduktionsjobb och i stället öka nystarts- och etableringsjobb. Konsekvensen för förvaltningen är att nystartsjobb är betydligt mycket dyrare än introduktionsjobb. Man kan inte heller studera SFI under tiden som man har den formen av anställning. Till det kommer att etableringsjobb inte har blivit så stort som man hade hoppats och är svårt för den enskilde att söka/hantera.

Antal anställningar för personer med funktionsnedsättningar (Göteborgsjobb i form av OSA/LFU) ökar dock med ca 20 stycken jämfört med förra året. Personer anställda i Göteborgsjobb återfinns till stor del inom områden i behov av kompetensförsörjning såsom äldreomsorg, förskola, skola och grönyteskötsel. Då några av dessa verksamheter nu har ett minskat behov samt har behov av mer utbildad och svensktalande personal påverkar det möjligheterna att få ett arbete där.

Samverkan med Arbetsförmedlingen och dess möjlighet att fatta beslut om anställningsformer styr inflödet. Flest Göteborgsjobb finns inom vård och omsorg vilket innebär att fler kvinnor har ett Göteborgsjobb.

Insats	Kvinnor	Män
Göteborgsjobb	52 %	48 %

Antal personer i sommar- och lovjobb

Under året har 5117 unga sommarjobbat och 833 unga haft påsk- eller höstlovsjobb. Ambitionsnivån att erbjuda många ungdomar lovjobb kvarstår och är viktigt då många unga får sitt första jobb i en av stadens verksamheter.

Insats	Flickor	Pojkar
Sommarjobb	51 % (2633)	49 % (2484)

Utöver det har 179 unga erbjudits jobb som handledare i stadens förvaltningar och bolag. Förvaltningen har även finansierat 85 kultursommarjobb via Kulturförvaltningen.

Nettokostnadsutveckling

Förvaltningens nettokostnader har ökat med 5,4 procent mellan åren 2023 och 2024. Förändringen av kommunbidrag i ram var 8 procent. Nettokostnadsutvecklingen beror på ökade personalkostnader i form av höjt PO-pålägg, ökade kostnader för köp av huvudverksamhet samt till viss del påverkas nettokostnadsutvecklingen till följd av finansieringen av Battery Centre Gothenburg.

Personalvolymsutveckling

Förvaltningens personalvolymsutveckling har ökat marginellt med 0,5 procent

mellan åren.

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

	2024	2023	2022
Andel godkända betyg av betygssatta i vuxenutbildningen	84	85	86
Andel avbrott av kursdeltagare i studier	23	24	28

Effektmåttet beskriver utvecklingen för de elever som läser på skolor som nämnden är huvudman för, det vill säga inte Studium. En djupare analys utifrån respektive skolformsdel sammanställs i den årliga kvalitetsrapporten. I den återfinns könsuppdelad statistik. Rapporten avseende 2024 redovisas till nämnden i februari 2025.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Visselblåsning och ärende hos konkurrensverket (se nedan)
Orsak till att avvikelserna uppstått
Visselblåsartips samt ärende hos Konkurrensverket.
Konsekvenser för de verksamheten är till för
Risk för avvikelser i förhållande till planerad verksamhet.
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Förtroendekris och påverkan på arbetsmiljö.
Ekonomiska konsekvenser
Risk för upphandlingsskadeavgift.
Vidtagna åtgärder
Avseende visselblåsning finns en åtgärdsplan, se nedan. Ärendet hos Konkurrensverket är under beredning.

Visselblåsarrapport

Stadens visselblåsarfunktion mottog i juni 2023 två rapporter (visselblåsartips) som till stora delar överlappade varandra rent innehållsmässigt. Visselblåsarfunktionens samlade bedömning är att förvaltningen, i de två granskade anskaffningarna, har uppvisat en rad brister inom viktiga processer som syftar till att motverka korruption och oegentligheter.

Sammantaget bedömde visselblåsarfunktionen den 27 juni 2024 att de omständigheter som framkommer i rapporterna är tillräckligt utredda utifrån visselblåsarfunktionens mandat och uppdrag. De avslutade därför ärendet för egen del och överlämnade det till förvaltningen för fortsatt omhändertagande.

Visselblåsare, det vill säga personer som rapporterar om ett missförhållande, bidrar till att motverka skada och möjliggör att missförhållanden kan rättas till. Sammantaget ser förvaltningen att det i de granskade objekten förekommit brister i avtalsefterlevnad, uppföljning samt avsteg från beslutade processer och rutiner.

Utifrån det har en åtgärdsplan tagits fram och redovisades till nämnden i november (dnr 1981/24). Åtgärderna kommer att följas upp kvartalsvis under 2025.

Konkurrensverket

Ett tips har inkommit till Konkurrensverket under 2024, vilket avser temporära avtal inom kommunal vuxenutbildning på grundläggande nivå och i sfi. Konkurrensverket har inhämtat information från förvaltningen. Samtliga frågor är hittills besvarade, vilket avser frågor rörande tillkomst, omfattning och andra relevanta upplysningar i ärendet. Nämnden har fortlöpande under hösten informerats i ärendet (dnr 2649/24).

2.2 Uppföljning av kommunfullmäktiges budgetmål

I årsrapport 2024 följs kommunfullmäktiges mål upp. Göteborgs Stads budget för 2024 innehåller sju övergripande mål som gäller för samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Målen gäller för hela mandatperioden.

Förvaltningen inkluderar det årliga barnbokslutet som en del av årsrapporten, vilket gör det möjligt att följa upp specifika insatser som har genomförts för barn och unga i staden. Barnbokslutet ger en mer detaljerad redovisning av hur barnperspektivet och barns rättigheter har beaktats i förvaltningens arbete.

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

Nedan beskrivs olika åtgärder och insatser som förvaltningen genomfört. Sammanfattningsvis handlar det om att bidra till en mer jämlik stad genom att förbättra tillgången till utbildning och arbete för utsatta grupper.

Sfi

Förvaltningen har arbetat för att öka måloppfyllelsen och genomströmningen på studieväg 1 inom svenska för invandrare (sfi), genom att erbjuda mer undervisning (30/25 timmar per vecka) för de som har svårast att studera på egen hand. Uppföljningar visar att undervisningen är relevant för deltagarna.

Steg för steg

En omgång av steg för steg har startats för att höja språkkompetensen, vilket bedöms som en viktig faktor för ökad jämlikhet. Uppföljningar visar att eleverna är mer nöjda med de utökade studierna och har något bättre närvaro.

Samarbete med arbetsförmedling och socialtjänst

Samarbetet med dessa aktörer har förbättrat möjligheterna för personer att få stöd med kartläggning, studie- och yrkesvägledning. Insatser för att underlätta inträde på provux och förenklade vägar till resursteam har också genomförts.

Samverkan med förvaltningen för funktionsstöd

Det har utvecklats ett samverkansforum med förvaltningen för funktionsstöd för att förbättra möjligheterna för personer med funktionsnedsättning att få arbete eller utbildning.

Fokus på språk och digital kompetens i arbetslivet

Förvaltningen har också utvecklat insatser för att stärka individens möjligheter till arbete, särskilt för personer med försörjningsstöd, samt för personer med funktionsnedsättning genom anpassade arbetsmarknadsinsatser och lovjobb.

Stöd för personer med bakgrund av kriminalitet

Inom Krami, en samverkan mellan Göteborgs Stad, Kriminalvården och Arbetsförmedlingen, erbjuds stöd och vägledning till arbete eller studier för personer med en bakgrund av kriminalitet.

Invånarguider för ökad delaktighet

Förvaltningen finansierar invånarguider som arbetar för att öka delaktigheten i staden, särskilt i områden med lägre förtroende och delaktighet.

Språk- och läskunnighet

Det finns en medvetenhet om de svårigheter som många individer möter när det gäller språkinläring senare i livet, vilket ofta kräver att hela skolgångar tas igen. Förvaltningen föreslår att det behövs arbetsmarknadsreformer, såsom assistenttjänster, differentiering av arbetsuppgifter och anställningar kombinerade med utbildning, för att underlätta integration i arbetslivet.

2.2.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Nedan beskrivs insatser och aktiviteter i att skapa ett mer inkluderande Göteborg. Detta genom samverkan mellan olika aktörer, med fokus på språkutbildning, digital kompetens, stöd för långtidsarbetslösa, och insatser för att minska segregation och öka delaktigheten för alla invånare.

Språkstärkande och yrkesinriktade insatser

Förvaltningen arbetar med språkstärkande, yrkesinriktade och hälsofrämjande insatser för att motverka segregation. Detta inkluderar planering av utbildningsutbud baserat på målgruppens behov, med särskilt fokus på Framtidshubbar och Welcome House, som har blivit mer besökta och efterfrågade under 2024.

Projektet Reboot ihop med Svenska Fotbollsförbundet som stöttar unga genom coaching och utbildningar har hittills haft 73 deltagare (målet för 2023–2025 är 124 deltagare).

Samverkan och strategiska program

Förvaltningen deltar aktivt i det näringslivsstrategiska program och planen för kompetensförsörjning för att minska segregation, bland annat genom språkstärkande åtgärder och utbildningar. Arbete sker också för att öka andelen deltagare i VFL (validering av förkunskaper och lärande).

Digital kompetens och språk

För att stärka deltagarnas chanser på arbetsmarknaden har insatser som "Språka digital" och "Mitt digitala arbetsliv" startats. Implementering av det digitala språkverktyget Lingio för göteborgsjobbare har gett positiva resultat.

Samverkan med socialtjänsten och andra aktörer

För att ge personer långt från arbetsmarknaden likvärdiga insatser samarbetar förvaltningen med socialtjänsten och andra aktörer. Ett särskilt uppdrag har skapats för att fler deltagare ska få tillgång till arbetssättet FFIA (Fler föräldrar i arbetet). I samverkan mellan KC och socialtjänsten har 37 procent av nyinskrivna deltagare på KC omfattats av FFIA. Uppdraget fortgår för att nå fler deltagare.

Framtidshubbar och Welcome House

Framtidshubbarna ska bidra till att fler försörjer sig genom anställning eller företagande och utjämna de geografiska Framtidshubbarna skillnaderna i försörjningsgrad. Under jan-nov har 3862 personer besökt.

Projekt Welcome House erbjuder insatser för nyanlända inom

etableringsprogrammet och kommer att permanentas i april 2025. Då utökas målgruppen till att gälla nyanlända med behov av integrationsfrämjande insatser vilket innebär att försörjningsstödtagare kan ha tillgång till verksamheten.

Framtidshubbar och Welcome House har blivit mer besökta under 2024.

Invånarguider

Invånarguider arbetar för att öka delaktigheten och minska segregation, särskilt i utsatta områden. Arbetet har haft god effekt och bidragit till att skapa en mindre segregerad stad.

Stöd för personer som vill lämna kriminella livsstilar

Förvaltningen erbjuder särskilda insatser för personer som vill lämna sin kriminella livsstil.

2.2.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Nedan sammanfattas förvaltningens insatser för att förbättra matchningen mellan deltagarnas kompetens och arbetsmarknadens behov, samt att skapa fler utbildningsmöjligheter och arbetsmarknadsanställningar för personer som står långt från arbetsmarknaden. Trots utmaningar som lågkonjunktur och anställningsstopp, fortsätter arbetet för att öka delaktighet och förbättra möjligheter till arbete och studier särskilt för personer som står långt från arbetsmarknaden.

Kartläggning och validering

Arbetssätt för inledande kartläggning och validering av kompetenser har utvecklats. Genom samarbete med utbildningsanordnare har antalet valideringsplatser ökat inom programmen barn- och fritid samt vård och omsorg. Detta gör det möjligt att bättre matcha deltagarnas kompetens med arbetsmarknadens behov.

Utbildningsutbud

Utbildningsutbudet anpassas både efter näringslivets krav och målgruppens behov, vilket har lett till fler utbildningar, inklusive sådana med språkstöd. Samverkan med bransch- och yrkesråd samt kompetensråd vid GR gör det möjligt att skapa relevanta utbildningar. Framtidshubbar används för att nå ut med information om utbildningsmöjligheter, särskilt inom komvux och yrkesutbildningar.

Sökande till komvux

För att öka andelen behöriga sökande till komvux arbetar förvaltningen med att säkerställa att rätt förkunskapskrav kommuniceras och att sökande får rätt underlag, vilket förhindrar felaktiga ansökningar.

Stöd för arbetsgivare och arbetsmarknadsdeltagare

Förvaltningen stöttar både arbetsgivare och personer långt från arbetsmarknaden för att bidra till kompetensförsörjning, i enlighet med stadens kompetensförsörjningsplan. Detta görs bland annat genom Göteborgsjobb, lovjobb och NxtGen, samt genom Krami:s verksamhet för personer med kriminell bakgrund. I år har 719 haft Göteborgsjobb

Unga

Under 2024 har 5 950 ungdomar haft anställningar genom lovjobb. Genom lovjobb får deltagarna en inblick i arbete inom Göteborgs stad och i sektorer som har behov

av kompetensförsörjning.

Yrkesinriktade insatser för deltagare

För deltagare inom kompetenscenters verksamhet har arbetet med förvaltningens yrkesspår förstärkts så arbetsmarknadens krav inom specifika branscher ännu mer kopplas ihop med de förutsättningar och behov som finns hos deltagarna.

Utmaningar

En nedåtgående trend i avslut mot reguljär anställning drabbar förvaltningens målgrupp, som har komplexa behov och står långt från arbetsmarknaden, extra hårt. Anställningsstopp inom förvaltningar i staden påverkar också direkt göteborgsjobbarens möjligheter till vidare anställningar på sina arbetsplatser. Förvaltningen arbetar fortsatt med att erbjuda arbetsmarknadsanställningar och lovjobb för att hjälpa deltagare att förbereda sig inför en bättre arbetsmarknad.

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

Sammanfattningsvis är förvaltningens insatser för att stötta omställningen till en grön industri och elektrifiering viktiga bidrag till en hållbar stadsutveckling. Genom att rätt kompetens erbjuds för framtida jobb i hållbara och växande industrier, stödjer förvaltningen stadens långsiktiga mål om en levande och hållbar stad.

Bidrag till hållbar stadsutveckling

Kommunal service, som vuxenutbildning och arbetsmarknadsinsatser, är avgörande för att främja en hållbar stadsutveckling. Förvaltningen, även om den inte direkt arbetar med stadsutveckling, stödjer denna utveckling genom sina insatser som syftar till att minska arbetslöshet och säkerställa kompetensförsörjning för den framtida arbetsmarknaden. Genom att erbjuda utbildningar och arbetsmarknadsinsatser som svarar på både aktuella och framtida kompetensbehov, bidrar förvaltningen till att skapa en levande stad där invånarna har möjligheter att utvecklas och bidra till stadsutvecklingens mål.

Omställning och grön industri

Ett viktigt område där förvaltningen kan göra skillnad är i arbetet med omställning till grön industri. Detta sker genom att förvaltningen samarbetar med andra aktörer för att utbilda och stötta människor som behöver omställning till nya yrken och branscher inom elektrifiering och hållbar utveckling. Förvaltningen arbetar aktivt med att tillhandahålla utbildningar och yrkesutbildningar som möter behoven i de nya, växande sektorerna som elektrifiering och förnybar energi, där kompetensbristen är stor.

Samverkan för hållbar utveckling

Förvaltningen ser samverkan med andra aktörer, både inom och utanför den offentliga sektorn, som en viktig komponent för att bidra till en hållbar stadsutveckling. Arbetet med etableringen av grön industri och elektrifiering sker i samarbete med branschaktörer, utbildningsinstitutioner och andra offentliga enheter. Genom dessa samarbeten kan förvaltningen säkerställa att människor får rätt kompetens och att arbetsmarknaden förbereds för framtidens behov.

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

Sammanfattningsvis fokuserar förvaltningen på att minska sin miljöpåverkan genom att implementera miljökrav i upphandlingar, genomfört en egen inledande miljöutredning, sätta upp lokala miljömål och utbilda medarbetare i stadens hållbarhetsarbete. Förvaltningens indikatorer är tydligt kopplade till att minska avfall, farliga ämnen och resande och användning av TAGE främjas.

På detta sätt bidrar förvaltningen till stadens arbete med att uppnå miljömålen och därmed bidra till Göteborgs Stads hållbarhetsarbete

Miljökrav i upphandlingar

Förvaltningen ställer krav på att leverantörerna ska ha kvalitets- och miljöledningssystem för att säkerställa att de bidrar till stadens hållbarhetsmål.

Elektrifiering inom fordonsindustrin

Förvaltningen spelar en viktig roll i omställningen mot ökad elektrifiering, särskilt inom fordonsindustrin, vilket är en del av stadens hållbarhetsarbete.

Miljöutredning och kartläggning

Förvaltningen har arbetet med att ta fram en första miljöutredning som syftar till att identifiera, kartlägga och bedöma miljöpåverkan från verksamheten. Denna utredning ger en nulägesbild av hur verksamheten påverkar miljön, både direkt och indirekt, och kommer att användas som underlag för att formulera lokala miljömål och åtgärder under 2025.

Organisationsöversyn

Förvaltningen genomgår en organisationsöversyn som ska vara klar i januari 2025. I denna kommer roller och ansvar för miljöfrågor att definieras för att tydliggöra ansvarsfördelningen inom miljöarbetet.

Miljö- och klimatutbildning

Påminnelser om den digitala utbildningen om stadens miljö- och klimatarbete kommer att göras under 2025 vid chefsmöten och APT för att säkerställa att alla är medvetna om stadens hållbarhetsarbete.

En digital informationsträff hölls utför alla medarbetare under hösten 2024.

2.2.5.1 Indikatorer

Som en del i arbetet med stadens gemensamma miljöledningssystem ska varje förvaltning ta fram en miljöutredning. Syftet med utredningen är att identifiera, kartlägga och bedöma förvaltningens miljöpåverkan. Det innefattar både direkta och indirekta miljöaspekter. Kartläggningen och bedömningen ger en nuläges- och helhetsbild av hur förvaltningens verksamhet påverkar miljön och hur omfattande påverkan är. Förvaltningen genomförde en sådan utredning under 2024. Resultatet ligger till grund för formulering av lokala miljömål, åtgärder och uppföljning. Förvaltningen planerar att formulera lokala miljömål för 2025 i arbetet med verksamhetsplanen.

I nämndens budget och verksamhetsplan för 2024 har följande indikatorer angetts att de ska följas upp.

Mängden restavfall ska minska

Göteborgs Stads verksamheter ger årligen upphov till minst en halv miljon ton avfall. Förvaltningens avfall består till största delen av den typ av avfall som uppstår på ett kontor. Det handlar främst om kontorspapper, förpackningsmaterial, elektronik samt personalens matavfall.

	2024	2023	2022	2021
Restavfall (kg)	3071	3172	2185	1118

Under 2024 har en viss minskning av restavfallet skett. En jämförelse med tidigare år är inte relevant utifrån att distansarbete var rekommenderat under pandemin 2020–2022.

Inköp och avfall hänger ihop. Den produkt som aldrig köps in blir heller aldrig avfall. Förvaltningens avfallsmängder påverkas därför av vilka åtgärder som görs på inköpsidan. Genom åtgärder på inköpsidan samt källsortering kan förvaltningen arbeta för att minska sitt avfall. Exempel på åtgärder för att öka källsorteringen är information och utbildningar. En viktig åtgärd är också att inte slänga produkter som går att återanvända. Stadens återbrukssajt TAGE ska alltid användas om produkterna fortfarande går att använda.

Antal kemiska produkter innehållande utfasningsämnen och prioriterade riskminskningsämnen som används i förvaltningens verksamheter

Göteborgs stads mål om kemikalier fokuserar på att fasa ut produkter med de farligaste ämnena.

Förvaltningen avropar lokalvårdsleverantör på det för staden övergripande ramavtalet som inköpsförvaltningen har upprättat med i avtalet tillhörande miljökrav. Förvaltningen anlitar tre olika leverantörer utifrån geografi. Leverantören använder egna kemikalier enligt de krav som ställs i staden.

Utöver det tillhandahåller förvaltningen själv bara kemikalier såsom diskmedel och handtvål, vilka är inköpta enligt stadens regelverk.

Öka användningen av TAGE

En viktig åtgärd i hållbarhetsarbetet är också att inte slänga produkter som går att återanvända. Stadens återbrukssajt TAGE ska alltid användas om produkterna fortfarande går att använda. Genom att öka användningen av TAGE ges möbler och inventarier möjlighet till ett nytt liv i en annan verksamhet i staden i stället för att slängas. Förvaltningen har inte nyttjat TAGE under 2024, men bedömningen är att så kommer att ske under 2025.

Minimera andelen flygresor under 60 mil

Enligt kommunfullmäktiges riktlinje för resor och möten i tjänsten får resor med flyg endast ske för resor längre än 60 mil eller sju timmars resväg med bil, tåg eller båt. Detta avser enkel resväg. Under 2022 gjordes nio resor från Landvetter via Arlanda till Skellefteå med anledning av studiebesök vid batterifabriken. Till det kom en resa till Bromma. Under 2023 har endast en resa skett till Arlanda.

Statistik för 2024 tas fram i staden under 2025.

Mängden engångsartiklar ska minska

Engångsartiklar beställs bara undantagsvis.

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

Sammanfattningsvis fokuserar förvaltningens arbete på att stärka och stödja personer långt från arbetsmarknaden genom utbildning, individuellt stöd och ökad samverkan mellan olika aktörer. Målet är att öka arbetsmarknadsdeltagande och minska arbetslösheten, särskilt för personer med komplexa behov, samt att skapa förutsättningar för att dessa personer ska kunna delta i och slutföra utbildning och anställningar.

Pilotprojekt

Ett pilotprojekt med fokus på processarbete för att undersöka varför elever hoppar av distansutbildningar och för att arbeta proaktivt för att motverka avhopp har gjorts. Det har visats att avbrotten är något högre för distans jämfört med närundervisning, även om måluppfyllelsen för slutförda studier är lika. Utvärdering kommer att ske i januari 2025.

Implementering av EU:s nyckelkompetenser

Förvaltningen arbetar med att implementera EU:s nyckelkompetenser, som syftar till att ge personer långt från arbetsmarknaden språkstärkande, rustande och hälsofrämjande insatser.

Individuell handledning

Förvaltningen har lagt särskilt fokus på att säkerställa individuell handledning för att minska avbrott i utbildningar. Uppföljningen visar att det finns behov av att fortsätta prioritera och stärka den individuella handledningen i samarbete med leverantörerna.

Insatser för personer långt från arbetsmarknaden

Insatser erbjuds i syfte till att minska arbetslösheten och öka den ekonomiska jämlikheten. Målgruppen har ofta komplexa problem, vilket gör att vägen till arbete är längre, vilket också påverkar antalet som får arbete under 2024. Däremot ligger antalet personer som gått mot studier på samma nivå som tidigare.

Göteborgsjobb och Peer Support

Göteborgsjobb är en central arbetsmarknadspolitisk insats för personer långt från arbetsmarknaden. Förvaltningen testar även Göteborgsjobb i form av Peer support, vilket utöver att bereda anställningar syftar till att bidra till stadens möjligheter att möta personers behov av stöd vid psykisk ohälsa.

Arbetssättet FFIA (Fler Föräldrar I Arbete)

Förvaltningen har ökat implementeringen av arbetssättet FFIA, som riktar sig till föräldrar i arbetslöshet, genom samarbete mellan socialförvaltningarna och KC. Målet är att minst hälften av de nyinskrivna barnhushåll ska omfattas av FFIA till årsskiftet. Till och med november 2024 var andelen nyinskrivna som omfattades av FFIA 37 procent.

Samverkan

Under 2024 har samverkan mellan förvaltningen och socialförvaltningarna, förvaltningen för funktionsstöd samt FINSAM intensifierats. Samverkan med Arbetsförmedlingen fortsätter genom överenskommelser och ESF-projekt som Kompetens i Väst.

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

Förvaltningen har ett kontinuerligt och systematiskt arbetsmiljöarbete som fokuserar på att tidigt identifiera risker för ohälsa och synliggöra positiva arbetsmiljöfaktorer. Detta arbete genomförs bland annat genom regelbundna arbetsplatsträffar och arbetsmiljöroronder. Fokus ligger på att säkra upp det systematiska arbetsmiljöarbetet och vidta aktiva åtgärder. Arbetsmiljöarbetet är centralt för att skapa en organisation som präglas av tillit och där medarbetare och chefer trivs, känner delaktighet och har möjlighet till utveckling.

Mål och insatser för arbetsmiljö och trivsel

Förvaltningen arbetar för att erbjuda goda anställnings- och arbetsvillkor samt en god arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter för att öka förutsättningarna att attrahera och behålla medarbetare och chefer. Detta görs genom aktivt arbete med såväl verksamhets- och arbetsmiljöfrågor som med att stärka organisationskulturen. Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs löpande upp inom ramen för samverkan där också dialogen om organisation och arbetsmiljö varit stående på agendan under hela 2024. En öppen och transparent dialog mellan medarbetare och chefer är en nyckel för att säkerställa att arbetsmiljöfrågorna hanteras effektivt och att medarbetarna känner sig delaktiga.

Chefoskopet

För att stödja cheferna i deras arbete har förvaltningen beslutat att arbeta med Chefoskopet 2025. Detta verktyg kommer att användas för att göra en genomgång av chefernas organisatoriska förutsättningar inom verksamheten, vilket är ett viktigt steg för att säkerställa att chefer har förutsättningar för att utföra sina uppdrag och skapa en trivsam och hållbar arbetsmiljö.

Medarbetarundersökning

Göteborgs Stad genomför årligen en medarbetarundersökning i syfte att öka kunskapen om hur stadens medarbetare uppfattar sitt uppdrag, sin arbetsplats och Göteborgs Stad som arbetsgivare. Resultatet från undersökningen är en viktig del i utvecklingen av förvaltningens arbetsmiljöarbete.

Undersökningen för 2024 genomfördes tidigare än föregående år och resultaten var tillgängliga i oktober, vilket möjliggör en djupare analys inför arbetet med budget och verksamhetsplan för 2025.

Ett av måtten är hållbart medarbetarengagemang (HME), vilket är ett mått på hur engagerade och motiverade medarbetarna är i sitt arbete. Index 2024 för deltagande förvaltningar och bolag var 80,1 och för förvaltningen var indexet 77,2. Tidigare år var stadens resultat 78,1 och förvaltningens 71,8.

Indikatorer

För att följa upp och mäta arbetsmiljöarbetets framgång används olika indikatorer som är viktiga för förvaltningens långsiktiga arbete med medarbetarnas välbefinnande. Dessa indikatorer beskrivs i avsnitt 3.1.

3 Övrig uppföljning till kommunledningen

3.1 Väsentliga personalförhållanden

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 på det övergripande läget inom HR-området inom förvaltningen.

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

	2024	2023	2022
Total sjukfrånvaro (%)	4,5	5,2	5,9
Förvaltningsextern personalomsättning (%)	8,7	7,0	7,5
Antal årsarbetare	324,2	322,5	317,7

Total sjukfrånvaro: Ett nyckeltal som mäter hur mycket sjukfrånvaro som förekommer inom förvaltningen, vilket ger en indikator på arbetsmiljön.

Förvaltningsextern personalomsättning: Ett mått på hur många medarbetare som lämnar förvaltningen för andra arbetsgivare, vilket kan ge en indikation på både arbetsmiljö och trivsel.

Antal årsarbetare påverkas av i vilken omfattning medarbetare arbetar heltid eller deltid.

Könsfördelning av uppgifter i tabellen ovan.

Könsfördelning	2024	2024
	Kvinnor	Män
Total sjukfrånvaro (%)	4,4	4,6
Förvaltningsextern personalomsättning (%)	7,3	11,9
Antal årsarbetare	77 %	33 %

3.1.2 Analys av situationen inom HR-området

Under 2024 har förvaltningen genomfört ett stort organisations- och utvecklingsarbete som bland annat resulterade i en större organisationsförändring, denna trädde i kraft 1 januari 2025. Att genomföra en organisationsförändring är en ansträngning för medarbetare och chefer och erfarenhet från tidigare organisationsförändringar i staden visar på att en ökad rörlighet och personalomsättning bland medarbetarna kan förväntas.

Utvecklingsarbetet under 2024 har också haft fokus på struktur- och ledningsfrågor, bland annat har ett ledningssystem och huvudprocesskarta arbetats fram och beslutats och en implementeringsplanering pågår. Ett stort arbete har också gjorts kring kultur och medarbetarskap vilket succesivt börjar arbetas med i den nya organisationen från januari.

Det tar ett tag innan en organisation och nya arbetssätt satt sig. Det närmaste året kommer därför kräva fokus och prioritering av grunduppdraget och andra uppdrag kan behöva nedprioriteras. På lång sikt är förväntan att organisationsförändringen leder till en mer ändamålsenlig organisation som arbetar processorienterat för att nå god uppfyllelse av grunduppdragets mål.

Förvaltningens handlingsplan för arbetsmiljö syftar till att genom ett långsiktigt och systematiskt arbete säkerställa en god arbetsmiljö. Förvaltningen har identifierat viktiga områden för förändring och förbättring, där vissa arbetsmiljöfrågor kräver ett förvaltningsövergripande angreppssätt. Handlingsplanen ska säkerställa en god organisatorisk och social arbetsmiljö, och detta arbete kompletteras av verksamheternas egna handlingsplaner, stadens policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap.

En av de viktigaste insikterna från dessa undersökningar var att medarbetarna upplever en förändringströtthet och en önskan om tydligare ledarskap och förbättrad styrning. Därför är det avgörande att förändringsarbetet inte bara fokuserar på en ny struktur, utan även på att skapa en bättre arbetsmiljö med ökat stöd, kommunikation och samarbete.

Sjukfrånvaron i förvaltningen är fortsatt låg och är lägre jämfört med motsvarande period föregående år. Framför allt beror minskningen på att långtidssjukfrånvaron minskat.

Årsarbetartalet har ökat marginellt trots att antalet anställda har minskat mellan 2023 och 2024. Detta förklaras av att andelen heltid ökat till förmån för deltid.

I nuläget har förvaltningen inga problem att rekrytera på de tjänster som annonseras ut, undantaget vissa svårrekryterade specialisttjänster. Det innebär dock ingen påverkan på nämndens uppdrag. På längre sikt ser förvaltningen att det finns yrkesgrupper som är svåra att rekrytera och förvaltningen behöver därför lyfta fram och marknadsföra det som är unikt och attraktivt för dessa tjänster. Förvaltningen ser även att det för såväl egen del som i staden finns möjligheter till effektivisering genom automatisering.

Med ovanstående i beaktande är bedömningen att förvaltningens förmåga att utföra grunduppdraget är god. Fortsatt arbete i enlighet med de förändringar som förvaltningen gjort skapar förutsättningar för kontinuitet och kvalitet.

3.2 Ekonomisk uppföljning

3.2.1 Analys av årets utfall - Nämnder

Resultatredovisning i sammandrag

Belopp i mnkr	Bokslut 2024	Budget 2024	Avvikelse	Bokslut 2023	Bokslut 2022
Intäkter	333,2	301,5	31,7	290,8	288,3
Kostnader	-1 120,1	-1 117,0	-3,0	-1 037,1	-974,7
Kommunbidrag	815,5	815,5	0	753,4	739,9
Kommuninterna bidrag	0	0	0	0	0
Resultat	28,7	0	28,7	7,2	53,5
Eget kapital	37,2	37,2	0	30,0	83,5

Årets ekonomiska resultat visar ett överskott om 28,7 miljoner kronor.

Verksamhet arbetsmarknad redovisar ett underskott på -1,0 miljoner kronor i förhållande till budget för 2024, underskottet är främst hänförligt till att sommarjobben har varit i motsvarande nivåer som tidigare år trots minskad budget. För att kompensera bibehållen ambitionsnivå har överskott genererats inom andra delar på av avdelningens verksamhet. Exempelvis har överskott redovisats för skräddarsydda insatser och för arbetsträning. Verksamheten har även haft högre kostnader för helfinansierade tjänster och introduktionsjobb i förhållande till budget.

Verksamhet vuxenutbildning redovisar ett överskott på +12,0 miljoner kronor i förhållande till budget 2024, överskottet är främst hänförligt till lägre kostnader för arbetsmarknadsåtgärder/omställningsinsatser som budgeterats inom verksamhetsområdet. Verksamheten har fått högre statsbidrag än budgeterat, statsbidraget är även högre än tidigare år. Detta möter en högre kostnad för köp av huvudverksamhet avseende reguljära utbildningar.

Verksamhet förvaltningsgemensamt och stöd redovisar ett överskott på +17,6 mnkr i förhållande till budget. Budgetavvikelsen grundar sig i uteblivna kostnader för nytt verksamhetssystem samt lägre kostnader för konsulter, lokalhyror, leasing och personalkostnader samt PO-påslag och semesterlöneskuld än budget. Rekvisering medel VGR ökar intäkterna inom verksamhetsområden och nettokostnaden i förhållande till tidigare år.

3.2.1.1 Kommentarer till tabellen ovan

Utöver tilldelat kommunbidrag i kommunfullmäktiges budgetbeslut för 2024 har nämnden fått en kompletteringsbudget i samband med kommunfullmäktiges beslut den 19 juni 2024 på 8 miljoner kronor.

I budget 2024 ingår riktade medel för utbildningsinsatser med inriktning mot batteri, 21 miljoner kronor i kommunbidrag är avsatta i ram. Utbildningscenter Battery Centre Gothenburg (BCG) samfinansieras gemensamt med VGR, det medför att förvaltningen har högre kostnader i budget och även ökade intäkter då

redovisningen för BCG ligger i förvaltningens uppdrag.

3.2.2 Uppföljning av erhållna statsbidrag

Specialdestinerat/riktat statsbidrag	Erhållen ersättning och/eller uppbokad fordran avseende 2024 (tkr)	Speckod (obligatoriskt)	Bidragsgivare (tex Skolverket)
Stimulans sfi 2024	1 332	9034	Skolverket
Omställningsfonden 2024	1 200	9P70	Extern staten
Företagsetablering 2024	4 846	9139	Skolverket
Ungdomsjobb 2024	10 744	9135	Arbetsförmedlingen
Läringsvux 2024	12 830	9105	Skolverket
Yrkesförarutbildning 2024	7 813	9106	Skolverket
Yrkesvux 2024	62 737	9107	Skolverket
Läringsvux kombination 2024	10 667	9120	Skolverket
Yrkesvux kombination 2024	57 897	9121	Skolverket

3.3 Värdering av eget kapital

Enligt stadens anvisningar ska nämnder göra en analys och motivering av storleken på det egna kapitalet enligt stadens regler.

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 2024 uppgick till 37,2 miljoner kronor.

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.

Omsättningen i nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning under 2024 uppgår till 1 120 miljoner kronor vilket motiverar att nämnden kan öka det egna kapitalet från 37,2 miljoner kronor till 40 miljoner kronor, då året visar ett positivt resultat om 28,7 miljoner kronor.

Nämnden fastställer att en rimlig nivå på eget kapital är 40 mnkr. Nämnden återredovisar därmed 25,9 mnkr till kommunstyrelsen.

3.4 Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag

3.4.1 Utvärdering av system för styrning, uppföljning och kontroll

Frågeställning och bakgrund

Stadens riktlinjer för styrning, uppföljning och kontroll kräver att nämnder och bolagsstyrelser årligen bedömer om deras system för styrning och uppföljning fungerar på ett betryggande sätt. Syftet är att säkerställa att systemet ger en rättvisande och tillförlitlig bild av verksamheten.

Förvaltningens struktur för planering, uppföljning och kontroll

Förvaltningen har utvecklat en strukturerad process för planering, uppföljning och kontroll som syftar till att främja ständiga förbättringar och att identifiera områden där insatser gör störst nytta. Kvalitetsarbete är en central del av denna struktur och syftar till att förbättra verksamheten och skapa delaktighet och dialog.

Förvaltningen har en intern styrningsriktlinje och genomför en årlig omvärldsanalys som bidrar till en bättre förståelse för de faktorer som påverkar verksamheten, såsom målgruppens behov, arbetsmarknadens utveckling och aktuella politiska beslut.

Förvaltningen har också utvecklat en fastställd arbetsprocess för planering och uppföljning, med tydliga tidplaner och anvisningar som gör processen begriplig och relevant. Uppföljning av mål och uppdrag sker kontinuerligt och syftar till att fokusera mer på resultat och effekter, vilket kan komma att utvecklas ytterligare.

Uppföljning av externa utförare

Uppföljningen av externa utförare sker också systematiskt och utvecklas kontinuerligt. Förvaltningens bedömning är att den löpande verksamhetsutvecklingen ger en god bild av verksamhetens kvalitet, vilket bidrar till en fördjupad förståelse av kärnverksamheten.

Risikanalys och internkontroll

Förvaltningen arbetar aktivt med riskanalys och intern kontroll, och har utvecklat en samlad riskbild och en internkontrollplan som följs upp årligen och som rapporteras till nämnden i särskilda ärenden.

Utveckling framöver

Förvaltningen har genomfört ett omfattande förändrings- och utvecklingsarbete efter resultat och rekommendationer från organisationsöversyn och kulturmätning som genomfördes 2023. Förändringarna syftar till att säkerställa en ändamålsenlig organisering och förmåga att leverera på uppdraget. Fokus under 2024 och 2025 ligger på att tydliggöra förvaltningens huvud-, lednings- och stödprocesser samt att etablera och implementera ett ledningssystem. Vidare kommer en instyrningsprocess att etableras i syfte att säkerställa att inkommande frågor omhändertas på ett adekvat sätt.

Förändringsarbetet har genomförts i dialog med medarbetare, chefer och fackliga företrädare, med löpande rapportering till nämnden.

Sammanfattning

Genom ovanstående fortsätter förvaltningen sitt arbete med att utveckla ett

systematiskt och strukturerat arbetssätt för styrning, uppföljning och kontroll som syftar till kontinuerliga förbättringar. Det pågående utvecklingsarbetet syftar till att ytterligare stärka organisationens förmåga att leverera på uppdraget och att förbättra arbetssätt och processer inom förvaltningen.

3.4.2 Brukar-/kundorienterad kvalitetsledning

Frågeställning och bakgrund

Stadens riktlinje för styrning, uppföljning och kontroll, som antogs av kommunfullmäktige i september 2019, har införlivat ett tydligare fokus på kvalitet, särskilt med avseende på verksamhetens målgrupper. Stadsledningskontoret har därför efterfrågat information om hur förvaltningarna arbetar med denna aspekt.

Förvaltningens arbete med kvalitet

Förvaltningen lägger vikt vid att säkerställa kvaliteten för de målgrupper som verksamheten riktar sig till, med särskilt fokus på det dagliga bemötandet av individer. Målet är att skapa förutsättningar för att individer ska lyckas med studier och arbetsliv för att uppnå egen försörjning. Ett viktigt förhållningssätt i detta arbete är att ge de personer förvaltningen möter inflytande och delaktighet i sina processer, vilket bidrar till ökad motivation och större möjligheter till egen försörjning.

Uppföljning av leverantörer och kvalitetsgranskningar

Förvaltningen har ett system för att följa upp och utvärdera de leverantörer av vuxenutbildning som har avtal med Göteborgs Stad. Uppföljningen baseras på nationella och kommunala mål och genomförs i nära samarbete med leverantörerna och eleverna. Syftet med kvalitetsgranskningarna är att:

- Utredda om leverantörerna uppfyller villkoren och kraven i ramavtalen.
- Bedöma hur leverantörerna uppfyller dessa krav och villkor.
- Identifiera leverantörernas styrkor och förbättringsområden.
- Ta fram åtgärdsförslag för kvalitetsutveckling.

Rapporterna från kvalitetsgranskningarna används som underlag för utvecklingsdialoger med leverantörerna om hur kvalitetsutveckling kan säkerställas.

Elevinflytande och uppföljning

För att säkerställa att elever har inflytande och delaktighet, deltar rektorer aktivt vid elevråd och följer upp dessa processer. Förvaltningen genomför även regelbundna enkäter för att följa upp elevernas upplevelse av utbildningen och deras aktiviteter. Dessa enkätundersökningar riktar sig både till elever inom vuxenutbildningen samt deltagare i sommarjobb.

Vidare har förvaltningen utvecklat ett särskilt samarbete för att främja rätt förutsättningar vid antagning till studier, med möjlighet att träffa specialpedagog och kurator.

Systematisk kvalitetsutveckling

Förvaltningen arbetar systematiskt med kvalitetsutveckling bland annat utifrån en årlig kvalitetsrapport för vuxenutbildningsområdet och analyserar samlade resultat från statistiksystemet (BI-systemet). Dessa analyser hjälper till att säkerställa kvaliteten ur ett brukar- och elevperspektiv.

Forskning och utveckling

Under 2023 etablerades ett uppdrag för forskning och utveckling, där förvaltningen har en roll som aktör inom flera sammanhang för att sprida kunskap och bygga nätverk. I detta uppdrag arbetar förvaltningen tillsammans med förskole-, grundskole- och utbildningsförvaltningarna i Göteborgs Stad.

Sammanfattning

Förvaltningen har ett genomarbetat och systematiskt arbete för att säkerställa kvalitet inom vuxenutbildningen och arbetsmarknadsinsatserna. Genom fokus på delaktighet, uppföljning av leverantörer, enkäter och forskningssamarbeten strävar förvaltningen efter att kontinuerligt utveckla sina verksamheter och förbättra förutsättningarna för individer att lyckas med studier och arbetsliv.

3.4.3 Övriga beslut och/eller uppdrag

Förvaltningen har inget att rapportera under denna rubrik. Rubriken kan inte döljas av förvaltningen då den ligger i stadens gemensamma mall.

4 Bokslut

4.1 Sammanfattande analys

Förvaltningen har en positiv budgetavvikelse med ett överskott på 28,7 miljoner kronor. Överskottet beror på 31,7 mnkr mer i intäkter än budgeterat och 3,0 mnkr högre kostnader än budgeterat.

Intäkter:

Förvaltningen har erhållit 40,7 mnkr mer i driftbidrag än budgeterat, lönebidrag och anställningsstöd avviker dock med - 13,4 mnkr mot budget. Driftbidraget för 2024 är 35 mnkr högre än utfallet 2023. Även lönebidrag och bidrag för anställningsstöd är högre än utfallet för 2023 trots att det är negativ budgetavvikelse.

Förvaltningen har även högre försäljningsintäkter än budgeterat, det är främst försäljning av utbildning enligt den samverkan GR har för interkommunal ersättning (IKE) som har ökat försäljningsintäkterna.

Kostnader:

Förvaltningen har en budgetavvikelse på personalkostnader med 5,9 mnkr, främst hänförligt till vakanta tjänster.

Köp av huvudverksamhet avviker med en negativ budgetavvikelse om -22,5 mnkr i förhållande till budget. Det är främst verksamhet vuxenutbildning som avviker mot budget till följd av ökade kostnader för komvux, viss köp av huvudverksamhet kompenseras med att förvaltningen har kunnat rekvirera mer statsbidrag och externa bidrag för kostnaderna.

Förvaltningen avviker på lokal- och markhyror med 1,4 mnkr, detta beror på ej nyttjad budgetpost.

Förvaltningen har 1,2 mnkr lägre fastighetskostnader och fastighetsentreprenader än budgeterat, avvikelsen beror på en budgetpost på BCG som ej har nyttjats samt att vi ej har nyttjat de budgetmedel som avsatts.

Förvaltningen har 8,2 mnkr lägre utfall på köp av entreprenad och tjänster, i detta ingår 3,1 mnkr lägre kostnad för It-program och licensavgift i förhållande till budget samt 5,9 mnkr lägre utfall för administrativa tjänster än budgeterat.

4.2 Resultaträkning

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning (mnkr)	Årets utfall	Budget	Utfall 2023	Not
Taxor och avgifter	0,4	0,5	1,2	
Bidrag	311,6	284,1	271,4	
Försäljning av verksamhet och konsulttjänster	21,2	16,9	18,2	
Försäljningsintäkter	0,0	0,0	0,0	
Verksamhetens intäkter	333,2	301,5	290,8	
Lön ersättningar och förmåner	-308,2	-318,7	-290,0	
Sociala avgifter och pensionskostnader	-145,6	-141,1	-120,2	
Personalkostnader	-453,8	-459,8	-410,2	1
Köp av huvudverksamhet	-518,3	-495,8	-497,9	2
Lokal- och markhyror	-17,6	-19,0	-16,7	
Fastighetskostnader och fastighetsentreprenader	-2,4	-3,6	-2,7	
Bränsle, energi och vatten	-0,5	-0,4	-0,4	
Kostnader för transportmedel	-0,1	-0,2	-0,2	
Köp av entreprenad och tjänster	-107,7	-115,9	-88,7	
Övriga verksamhetskostnader diverse	-19,6	-22,3	-20,4	
Övriga verksamhetskostnader	-666,3	-657,3	-626,8	
Verksamhetens kostnader	-1120,1	-1117,1	-1037,1	
Verksamhetens nettokostnader	-786,9	-815,5	-746,3	
Kommunbidrag	807,5	807,5	746,5	
Kommunbidrag tillägg	8,0	8,0	6,9	
Verksamhetens resultat	28,7	0,0	7,2	
Finansiellt netto	0,0	0,0	0,0	
Resultat	28,7	0,0	7,2	

Notförteckning (mnkr)		
Noter till resultaträkning 2024	2024	2023
Not 1: Personalkostnader spec		
Personalkostnader	453,8	410,2
Personalkostnader justering arbetsmarknadsåtgärder	-233,9	-201
Summa personalkostnader	219,9	209
Not 2: Köp av huvudverksamhet spec		
Köp av huvudverksamhet	518,3	498,0
Personalkostnader justering arbetsmarknadsåtgärder	233,9	201
Summa köp av huvudverksamhet	752,2	699

5 Styrinformation till nämnden

Förvaltningens arbete syftar till att ge göteborgare de bästa förutsättningarna att nå fullvärdiga liv där egenförsörjning är en central del. Samtidigt arbetar förvaltningen för att bidra till en ökad kompetensförsörjning för både kommuner och företag. Detta sker genom nära samarbete med externa aktörer som Arbetsförmedlingen, omställningsfonder, näringsliv och andra relevanta aktörer.

Genom att synliggöra och hantera de hinder som individer står inför kan förvaltningen säkerställa att alla får den hjälp och stöd de behöver för att lyckas på arbetsmarknaden.

Målgrupper och samverkan med externa aktörer

Förvaltningens målgrupper förändras beroende på konjunkturläget, vilket innebär att förvaltningen måste anpassa sina insatser för att möta behovet av kompetenshöjning. För att detta ska kunna göras på bästa sätt, krävs ett nära samarbete med aktörer som Arbetsförmedlingen, omställningsfonder och näringslivet, för att säkerställa att individer får rätt utbildning och kompetenshöjning inom det utbildningssystem som är mest relevant för deras behov. Genom denna samverkan blir förvaltningen en viktig del i kompetens- och utbildningskedjan, vilket stärker förvaltningens förmåga att leverera på sitt kärnuppdrag.

Styrning och mandat

Det är av största vikt att externa aktörer förstår de ramar och den styrning som förvaltningen verkar inom. Förvaltningen har ett specifikt mandat och det är viktigt att denna förståelse finns hos alla parter för att samverkan ska vara effektiv och för att realistiska förväntningar ska kunna sättas.

Målgrupper som står långt från arbetsmarknaden

Förvaltningen arbetar till stor del med individer som står långt ifrån arbetsmarknaden, inklusive arbetssökande och försörjningsstödsdeltagare. Dessa individer har ofta flera hinder att övervinna för att kunna ta del av reguljära studier eller arbete. Hindren kan vara av olika slag, som låg språknivå, funktionsnedsättningar, kort utbildningsbakgrund eller sociala problem. Många av de arbetssökande har alltså flera utmaningar att hantera innan de är redo att ta nästa steg mot arbete eller utbildning.

Synliggöra förutsättningar och skapa samsyn

Förvaltningen har ett behov av att bli bättre på att synliggöra och kommunicera dessa utmaningar till näringslivet och andra externa aktörer. Detta är viktigt för att skapa en ömsesidig förståelse och realistiska förväntningar på den tid det kan ta att rusta individer för arbete. När externa aktörer har en bättre förståelse för de hinder som många arbetssökande står inför, kan samarbetet bli mer effektivt och bättre anpassat för att ge individer möjlighet att ta sig till anställning och bidra till kompetensförsörjningen på lång sikt.

Kompetenshöjande utbildningar och aktörer

Förvaltningen är en av flera aktörer som arbetar med kompetenshöjande utbildningar. Förutom vuxenutbildningen inom förvaltningen finns även andra aktörer som erbjuder utbildning och kompetensutveckling. Exempel på dessa aktörer är yrkeshögskolan, universitet och högskolor, Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar, statens omställningsfonder och företagens egna utbildningar för personal. Förvaltningens arbete inom kompetenshöjning och samverkan med dessa aktörer är avgörande för att möta den ökande efterfrågan på kompetent arbetskraft inom Göteborgs Stad.

Kvalitetsgranskning och kvalitetsbedömning av vuxenutbildningsleverantörer

Förvaltningen granskar regelbundet de leverantörer som tillhandahåller stadens vuxenutbildning. Syftet med förvaltningens kvalitetsgranskningar är att utreda om leverantören når upp till villkor och krav i gällande ramavtalshandlingar. Kvalitetsgranskningsrapporterna utgör även underlag för utvecklingsdialoger med respektive leverantör kring frågor som rör villkor och krav i ramavtalshandlingarna samt förslag till åtgärder för kvalitetsutveckling.

Under våren 2024 har förvaltningen färdigställt uppdraget att kvalitetsgranska alla ramavtalsområden inom gymnasiala yrkesutbildningar (påbörjat 2023).

Under hösten 2024 är uppdraget att granska SU, särskilda undervisningsgrupper. Dessa finns på Iris Hadar (ramavtalsområde 1) som besöktes den 10–12 september och ABF Vux, som besöktes den 5–7 november (ramavtalsområde 2).¹

Redovisning av anmälningar av kränkande behandling av elev

Av 6 kap 10 § skollagen framgår att rektor som får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning har delegerat att utreda och åtgärda kränkande behandling till förvaltningsdirektören, som vidaredelegerat uppgiften till förvaltningens rektorer. Nämnden i form av huvudman informeras regelbundet.

Antalet inkomna anmälningar för 2024 är en (diarienummer 0362/24).

Ramavtal tecknat med Movant AB

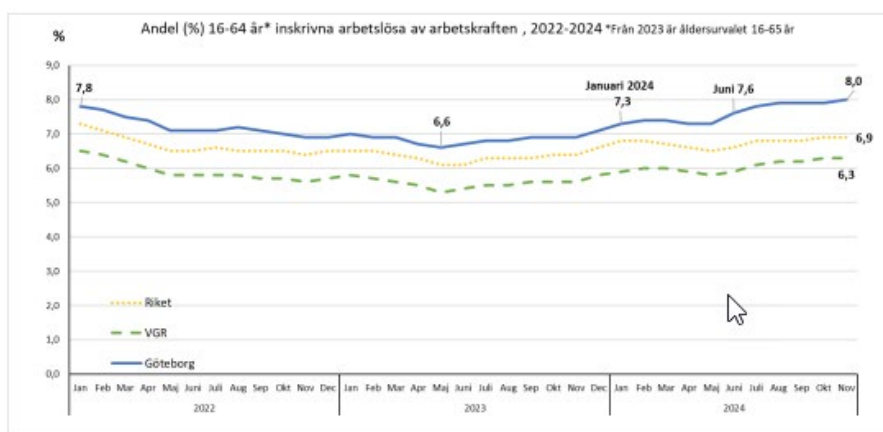
Förvaltningsrätten har under våren avslagit en ansökan om överprövning av ett av förvaltningens tilldelningsbeslut. Därmed kunde ett avtal tecknas med Movant den 16 juli. Överprövningen gällde ramavtalsområde 7, industriteknik, i upphandlingen av yrkesinriktad vuxenutbildning på gymnasial nivå samt yrkesinriktade insatser.

-
- ¹ Ramavtalsområde 1 (Iris Hadar): Avser kommunal vuxenutbildning i särskilda undervisningsgrupper för elever som, 1) är blinda eller har grav synnedsättning, 2) är döva eller har grav hörselnedsättning.
 - Ramavtalsområde 2 (ABF vux): Avser kommunal vuxenutbildning i särskilda undervisningsgrupper för elever som har utökat stödbehov i en anpassad lärmiljö, som exempelvis har, 1) Kognitiv funktionsnedsättning, 2) psykisk funktionsnedsättning, 3) psykisk ohälsa.

5.1 Konjunktur och arbetsmarknad

Arbetsmarknadsläget 2024 och påverkan på Göteborg

Arbetsförmedlingen bedömer att arbetsmarknaden kommer att försvagas under 2024 med en förväntad återhämtning först 2025. Långtidsarbetslösheten förväntas öka under samma period, vilket innebär att många arbetssökande inte kommer att kunna matchas med efterfrågad kompetens. För Göteborg har arbetslösheten ökat, och under november 2024 var arbetslösheten 8,0 procent, vilket är högre än för ett år sedan. Antalet arbetslösa i Göteborg var 25 800 i november 2024, vilket är 3 800 fler än samma månad året innan.



Varsel och uppsägningar

Antalet varsel i Göteborg under november 2024 var något lägre än föregående år, med 400 varslade personer jämfört med 470 under november 2023. Totalt för året (januari-november) har det lagts varsel för 5 600 personer, vilket är ungefär samma antal som under samma period året innan. Arbetsmarknadens osäkerhet återspeglas även i uppsägningar, där varsel läggs olika långt i förväg beroende på företagets storlek. För företag med fler än 100 anställda ska varslet läggas 6 månader innan en uppsägning kan genomföras.

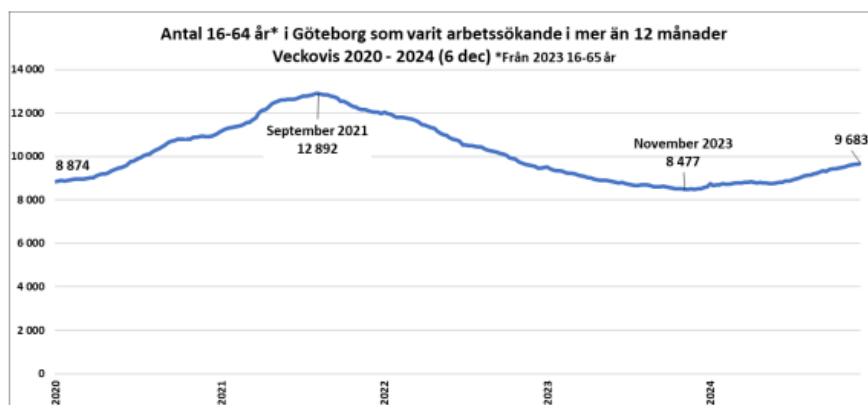


Källa: Arbetsförmedlingen

Långtidsarbetslöshet och särskilt utsatta grupper

Arbetsförmedlingen har identifierat ett antal grupper som löper högre risk att

hamna i långtidsarbetslöshet, däribland personer som saknar gymnasial utbildning, personer födda utanför Europa, personer med funktionsnedsättning samt äldre arbetslösa (55 år och äldre). Långtidsarbetslösheten i Göteborg har ökat med 1 150 personer jämfört med samma period året innan, vilket innebär att det nu finns 9 700 långtidsarbetslösa i staden.

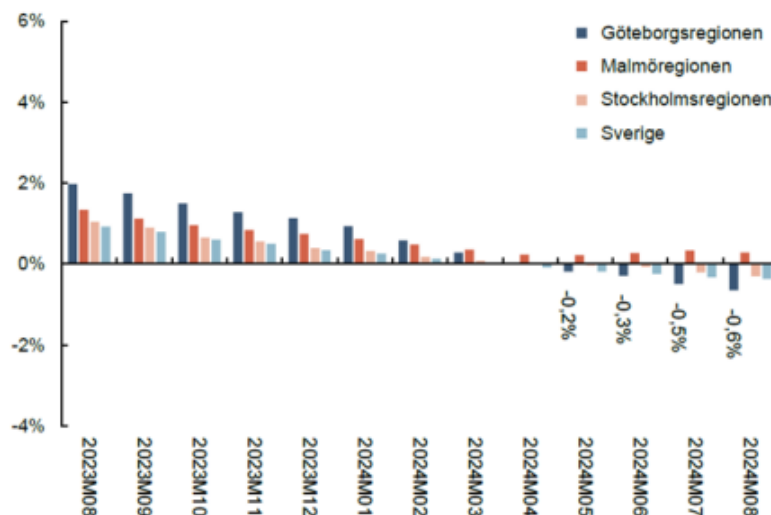


Sysselsättning och konjunkturutveckling

Jobbtillväxten i Göteborgsregionen har avtagit, med ett minskat antal sysselsatta jämfört med året innan. I augusti 2024 var antalet sysselsatta i regionen cirka 4 000 färre än under samma period 2023. Jobbtillväxten var negativ i Göteborg (-0,6 procent), medan andra regioner, som Malmö, såg en liten ökning (+0,3 procent). Den negativa utvecklingen på arbetsmarknaden i Göteborg är mer markant än i Stockholm, där jobbtillväxten minskat något mindre (-0,3 procent).

Diagram i BRGs Konjunkturrapport #4 2024:

Sysselsättningsindikator – årlig procentuell förändring i sysselsatt dagbefolkning 15-74 år, tre månaders medelvärde

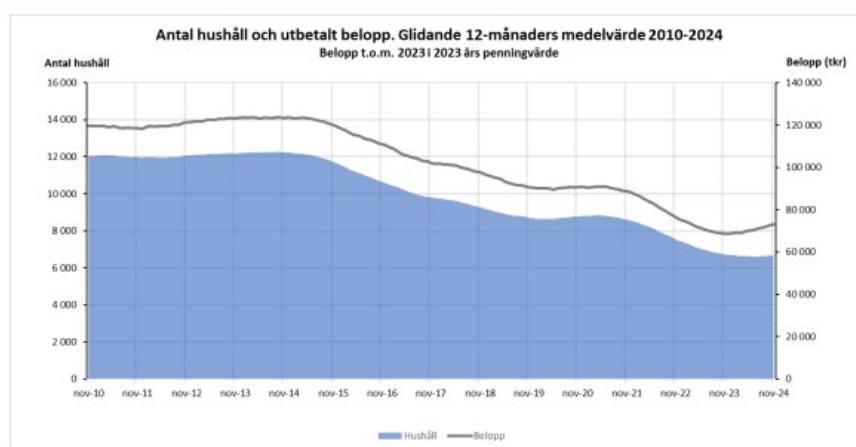
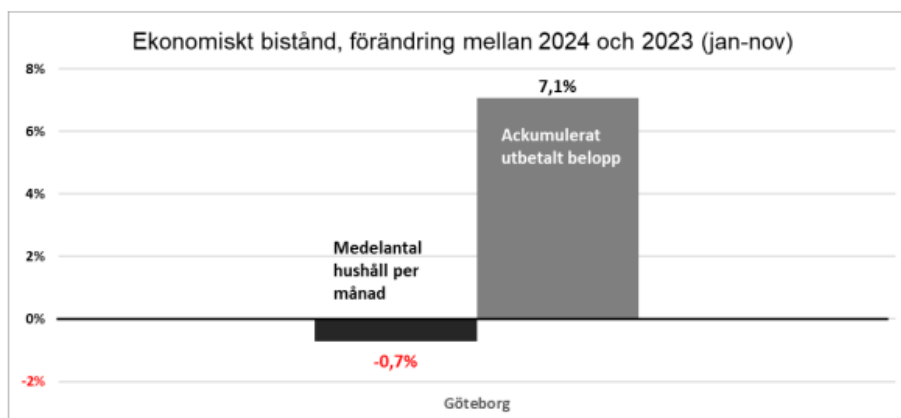


Källa: SCB

Ekonomiskt bistånd

I 2024 höjdes riksnormen för ekonomiskt bistånd med 8,7 procent, vilket är en av de största höjningarna de senaste åren. Antalet hushåll som tar emot ekonomiskt bistånd i Göteborg har ökat något under 2024. I november var det 6 750 hushåll som erhöll bistånd, vilket är något fler än samma månad 2023. Trenden visar på en svagt ökande utbetalning, samtidigt som det finns tecken på en stabilisering av

antalet hushåll som är beroende av ekonomiskt bistånd.



Sammanfattning och framtidsutsikter

Arbetsmarknaden i Göteborg står inför utmaningar, där en fortsatt svag arbetsmarknad, ökad långtidsarbetslöshet och obalans mellan efterfrågad kompetens och tillgång på arbetskraft kommer att prägla utvecklingen. Samtidigt står många individer långt ifrån arbetsmarknaden, vilket försvårar deras möjlighet att ta del av reguljära studier eller jobb. Förvaltningen och andra aktörer måste därför samverka för att skapa förutsättningar för kompetensutveckling och matchning mellan arbetssökande och arbetsmarknadens behov.

5.2 Uppföljning av förvaltningens arbete med riskanalys och intern kontroll

Bakgrund I kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 § anges att nämnder: "... ska också se till att den interna kontrollen är tillräcklig och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt. Detsamma gäller när skötseln av en kommunal angelägenhet med stöd av 10 kap. 1 § har lämnats över till någon annan."

I kommunfullmäktiges riktlinjer för styrning, uppföljning och kontroll återfinns stadens interna reglering.

Nämnden fastställde i februari 2024 en samlad riskbild samt en intern kontrollplan. Nämnden har beslutat att uppföljning av den ska ske i ett separat ärende till nämnden i juni och en summering ska göras även i årsrapporten.

5.2.1 De vi är till för

5.2.1.1 Bristande ramavtalsuppföljning

Riskbedömning



8. Mellan

Riskbeskrivning

Upphandlingsreglerna samt gällande ramavtal kräver att samtliga leverantörer ska behandlas lika. Det innebär att även uppföljning måste ske på lika villkor för alla leverantörer inom ett och samma ramavtal.

Ramavtalsuppföljning är aktiviteter som syftar till att säkerställa att leverantören uppfyller de krav som ställs upphandlingsdokument och att de levererar i enlighet med det.

Kontrollaktivitet	Kommentar
 Pågående En granskning av status avses göras under senvåren och i vinter. Rapportering avses ske till nämnden i juni och i årsrapporten.	Bakgrund Upphandling och inköp är en förvaltningsövergripande stödprocess. Syftet med den är att säkerställa att förvaltningen på ett effektivt sätt genomför upphandlingar och inköp i enlighet med lag och förordning, nämndens reglemente och övriga styrdokument inom Göteborgs stad. Ytterst säkerställer den att förvaltningens huvudprocesser ges förutsättningar för att möta deltagares behov av vuxenutbildning och skräddarsydd kompetensutveckling. Delprocessen upphandling syftar till att ta fram ramavtal för kommunal vuxenutbildning och arbetsmarknadspolitiska åtgärder. En väsentlig del av processen är att förvalta och följa

Kontrollaktivitet	Kommentar
	upp ramavtal. Det innefattar att planera, genomföra, rapportera och dokumentera avtalsuppföljning och behov av justeringar i ramavtal. Arbetssättet för att förvalta och följa upp ramavtal ska leda fram till att underlag av god kvalitet finns tillgängligt vid behov av ny upphandling. För att säkerställa att så sker tar stabschefen årligen beslut om ett granskningsprogram och en årlig plan för hela förvaltningens avtalsuppföljning. Utifrån förvaltningens mall för granskningsprogrammet och årlig plan har ett förslag på konkret granskningsprogram tagits fram. Efter beslut av stabschef ska avdelningarna: • Genomföra program och årlig plan • Dokumentera och rapportera uppföljning enligt program/årlig plan • Vidta åtgärder (utifrån avtalsuppföljning) enligt ramavtalet • Följa upp brister och vidtagna åtgärder hos leverantör till följd av genomförd ramavtalsuppföljning Baserat på avdelningarnas genomförande av program och årlig plan ska ledningsstaben dokumentera uppföljning och behov av att justera krav samt sammanställa och rapportera uppföljning ur ett förvaltningsperspektiv. Detta sker årligen i en ramavtalsrapport som redovisas till nämnden i februari. Arbete med ramavtalsuppföljning pågår regelbundet från och med start för ett ramavtals ingående till dess att det löper ut. Modellen för återrapportering vid granskning och uppföljning finns beskriven i respektive ramavtal. Ärenden inom denna modell hanteras löpande i verksamheten och finns tillgängliga i diariet. Till stöd för ramavtalsuppföljningen har förvaltningen också utvecklat ett spendanalysverktyg. Det möjliggör månatlig uppföljning av fakturerade volymer för respektive ramavtal, ramavtalsområde samt upphandlad prispost. I verktyget finns det också möjliggjort att även följa upp och på ett enklare sätt analysera de volymer som anskaffas från utbildningsförvaltningen och folkhögskolor. Granskningsprogram 2024 För 2024 har ett granskningsprogram tagits fram avseende utbildning inom kommunal vuxenutbildning för elever med utökat stödbehov i en anpassad lärmiljö (diarienummer 0477/23) och ett är på gång att tas fram för kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå. Granskningsprogrammet omfattar olika delar såsom: • Övergripande krav på leverantör (exempelvis seriositetskrav samt krav på ekonomisk ställning, krav på miljöledningssystem, skatte- och socialförsäkringar mm) • Generella krav på tjänsten (exempelvis kursutbud, elevantal, elevinflytande, försäkringar, lokaler mm) • Specifika krav på tjänsten (exempelvis särskilt stöd, studie- och yrkesvägledning mm)

Kontrollaktivitet	Kommentar
	- Ramavtalsvillkor (pris och faktureringsvillkor mm) Ärlig ramavtalsrapport I februari erhöll nämnden rapporten "ramavtalsuppföljning 2023", vilken utgör en sammanställning av den information som framkommit i förvaltningens uppföljning och förvaltning av upphandlade ramavtal. Rapporten är indelad i kapitel som utgörs av respektive ramavtal. I dessa redovisas inledningsvis beskrivningar av ramavtalet innehållande information om ramavtalsobjektet, ramavtalsområden, leverantörer, ramavtalsperioder samt avropsmodell. Därefter kan periodens volymer i förhållande till respektive ramavtalsområde och den, i upphandlingsskedet, beräknade årsproduktionen utläsas. Volymerna är beräknade på de fakturauppgifter som inkommit under perioden och avrundade till närmaste hundratal. Slutligen redovisas de åtgärder förvaltningen vidtagit enligt modellen för återrapportering efter granskning och uppföljning i respektive ramavtal. Det avslutande kapitlet innehåller en sammanfattning av de lärdomar som dragits på en förvaltningsövergripande nivå under perioden och som är betydelsefulla att föra in till kommande upphandlingar samt som ett led i att dra lärdomar i upphandlingsprocessen. Dessa följs av ett antal utvecklingsområden som noterats i förhållande till uppföljningen och förvaltningen av de upphandlade ramavtalen. Styrande och stödjande dokument Som stöd i arbetet med att säkerställa anskaffningsprocessen har förvaltningen under 2023 tagit fram ett antal styrande och stödjande dokument. Det avser: - Riktlinje för anskaffning av kommunal vuxenutbildning och arbetsmarknadspolitiska åtgärder - Anvisning upphandlingsprocess - Arbetsordning för anskaffningsprocessen (operativ process) Syftet med riktlinjen är att säkerställa att behovet av kommunal vuxenutbildning och arbetsmarknadspolitiska åtgärder anskaffas på ett sätt som är förenligt med uppdraget enligt gällande reglemente, budget och gällande rätt. Vidare ska riktlinjen leda till den anskaffning som sker inom förvaltningens verksamhet genomförs på ett rättssäkert och ändamålsenligt vis samt som bidrar till god ekonomisk hushållning. Den syftar även till att klargöra ansvarsförhållande respektive arbetsfördelning vid mellan nämnden och förvaltningen vid anskaffning av kommunal vuxenutbildning och arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Detta arbete har fortsatt under 2024 men behöver fortsätta även 2025. Risken bedöms kvarstå.

5.2.1.2 Risk att ramavtal inte är klara i rätt tid.

Riskbedömning



12. Hög

Riskbeskrivning

I det fall som nya ramavtal inte färdigställs och ingås före de gamla ramavtalen löper ut riskerar förvaltningen att stå utan ramavtal.

Ramavtalslöshet innebär vidare att de köp som görs utan upphandling kan komma att klassas som otillåten direktupphandling om köpet anses stå i strid med lagen om offentlig upphandling.

Kontrollaktivitet	Kommentar
 Pågående En granskning av status avses göras under sensvåren och i vinter. Rapportering avses ske till nämnden i juni och i årsrapporten.	Inköp och upphandling som genomförs av stadens verksamheter regleras av lag (2016:1145) om offentlig upphandling (LOU) och fullmäktiges beslutade riktlinjer på området. Inköp och upphandling är en förtroendekänslig verksamhet och bristande följsamhet mot bestämmelser i lag och fullmäktiges riktlinjer kan leda till ökad risk för minskat förtroende för den kommunala verksamheten. Enligt LOU brister i följsamhet även leda till skadestånd och/eller upphandlingsskadeavgift vid otillåten direktupphandling. I enlighet med riktlinjen för inköp och upphandling är stadens verksamheter skyldiga att använda sig av upphandlade ramavtal vid anskaffning av varor eller tjänster. När direktupphandlingar genomförs ska konkurrens tillvaratas. Bland annat ska direktupphandlingar som överstiger ett visst belopp dokumenteras och skriftligt avtal/överenskommelse upprättas. Nämnden ska även löpande följa upp förvaltningens egna avtal för att säkerställa att villkor i avtalen följs under hela avtalsperioden. Under 2023 har förvaltningen påbörjat en översyn och utveckling av den förvaltningsövergripande stödprocessen upphandling och inköp avseende anskaffning av kommunal vuxenutbildning och arbetsmarknadspolitiska åtgärder (upphandlingsprocessen). Processens syfte är att säkerställa att förvaltningen på ett effektivt sätt genomför upphandling av kommunal vuxenutbildning och arbetsmarknadspolitiska åtgärder i enlighet med lag och förordning, nämndens reglemente och övriga styrdokument inom Göteborgs stad. Kompetensutvecklingsinsatser för personal har genomförts och planeras framöver. Löpande granskning sker av fakturor, kortköp, inköp mot rekvisition mm för att kontrollera att inköp sker enligt gällande regelverk och lagstiftning. En fördjupad granskning kommer att ske inom förvaltningen under hösten. Vidare sker en bevakning av förvaltningsrättens handläggningstider sker i samband med att tidplan

Kontrollaktivitet	Kommentar
	för upphandling upprättas. Detta i syfte att säkerställa att en överprövningsprocess i första instans ryms inom tidplanen för respektive upphandling. Detta arbete har fortsatt under 2024 men behöver fortsätta även 2025. Risken bedöms kvarstå.

5.2.2 Medarbetare

5.2.2.1 Risk för bristande kompetensförsörjning

Riskbedömning



6. Mellan

Riskbeskrivning

Förvaltningen riskerar att inte kunna bemanna organisationen med rätt kompetens utifrån uppdragen.

Kontrollaktivitet	Kommentar
✓ Avslutad En granskning av status avses göras under sensvåren och i vinter. Rapportering avses ske till nämnden i juni och i årsrapporten.	Under hösten 2023 gjorde förvaltningen en kompetensförsörjningsanalys, vilken fokuserade på kompetensförsörjningen inom förvaltningen. I det gjordes en analys av rekryteringsförutsättningar under kommande tre år. Analysen redovisades i samband med augustiuppföljningen till nämnden hösten 2023. I nuläget har förvaltningen inga problem att rekrytera på de tjänster som annonseras ut, undantaget vissa svårrekryterade specialisttjänster. Det innebär dock ingen påverkan på nämndens uppdrag. På längre sikt ser förvaltningen att det finns yrkesgrupper som är svåra att rekrytera och förvaltningen behöver därför lyfta fram och marknadsföra det som är unikt och attraktivt för dessa tjänster. Stadsledningskontoret har vid två tillfällen, under hösten 2024 inom ramen för Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026, genomfört en uppföljning av förvaltningars/bolags svårigheter att kompetensförsörja på kort och lång sikt. Risken kan anses omhändertagen, men kompetensförsörjningsfrågan följs årligen i förvaltningens interna planerings- och budgetarbete. Detta har tydliggjorts i den interna styrningsriktlinjen.

5.2.3 Ledning/styrning/ekonomi

5.2.3.1 Brister i informations- och dokumenthantering

Riskbedömning



8. Mellan

Riskbeskrivning

Risk att allmänna handlingar inte hanteras och förvaras i enlighet med lagstiftningens krav och förvaltningens dokumenthanteringsplan.

Kontrollaktivitet	Kommentar
 Pågående En granskning av status avses göras under sensvåren och i vinter. Rapportering avses ske till nämnden i juni och i årsrapporten.	Arbetet med att skapa en fungerande arkivorganisation med kontaktpersoner (arkivredogörare) i verksamheterna är en del i att implementera och göra dokumenthanteringsplanen känd i hela förvaltningen. Detta arbete pågår. I juni 2024 genomförde Regionarkivet som är tillsynsmyndighet tillsyn av arkivvården och gav flera förelägganden att åtgärda. Förvaltningen har tagit fram en plan för åtgärdande av dessa och ska enligt denna åtgärda resterande förelägganden under första halvåret 2025. För att höja medvetenheten om allmänna handlingar och hanteringen av dessa planeras en utbildningsinsats under våren 2025 för förvaltningens samtliga medarbetare. Information om regelverket kring allmänna handlingar och förvaltningens dokumenthanteringsplan ges även som del av obligatorisk introduktion för nyanställda. Risken bedöms kvarstå 2025.

5.2.4 Nya risker 2024

5.2.4.1 Vidgat uppdrag inom civilt försvar

Riskbedömning



12. Hög

Riskbeskrivning

Den kommunala verksamheten hade under efterkrigstiden en viktig roll i det civila försvaret. Medarbetare var krigsplacerade och med en omfattande planläggning styrdes resurser till lagreglerad verksamhet som bland annat skola och socialtjänst. Planer beskrev hur samhällsviktig verksamhet som dricksvattenförsörjning, avlopp,

avfallshantering med mera skulle säkerställas under höjd beredskap och kommunala fordon, lokaler och andra resurser var kartlagda.

Det civila försvarets omställning sedan 1990-talet till en fredstida krisberedskap innebar att planeringen upphörde. De planer som tidigare använts har blivit inaktuella på grund av en förändrad samhällsstruktur, med avreglering av tidigare monopol och ökade inslag av marknadsmässig reglering. Även stadens organisation och verksamhetens förändring har bidragit till att tidigare planer inte längre är användbara. Medarbetare i staden är inte längre krigsplacerade.

I samband med regeringens försvarspolitiska inriktning 2016–2020 ska planeringen för civilt försvar återupptas. Detta sker efter ett par decennier av avspänning. Det innebär att arbetet med att bygga upp det civila försvaret pågår i hela Sverige. Detta i enlighet med regeringens försvarspolitiska inriktning.

Arbetet med civilt försvar inom Göteborgs Stad syftar till att bygga ett uthålligare Göteborg som ska kunna hantera situationer med krigsfara och krig.

Även förvaltningen har ett antal viktiga roller i detta sammanhang som behöver omhändertas.

Kontrollaktivitet	Kommentar
 Pågående En granskning av status avses göras under sensvåren och i vinter. Rapportering avses ske till nämnden i juni och i årsrapporten.	Utifrån det förändrade uppdraget för kommunerna och därmed också för förvaltningen så har ett arbete med att omhänderta uppdraget påbörjats. I det ingår att skapa en beredskapsplanering i kärnverksamheten, vilket inkluderar en kartläggning av vilka delar av förvaltningens verksamhet som kan betraktas som samhällsviktig verksamhet samt i vilka samverkansytur som förvaltningen verkar. Som stöd i arbetet tjänar MSB:s (myndigheten för samhällsskydd och beredskaps) lista med viktiga samhällsfunktioner (ISBN: 978-91-7927-412-2). Parallellt med ovanstående pågår ett arbete med det uppdrag förvaltningen fått inom staden att fungera som resursfunktion i bemanningsfrågor i staden i krissituationer. Här inväntar förvaltningen svar från stadsledningskontoret i ett antal frågor. Utöver detta planeras under 2025 information till medarbetare samt uppdatering av dokument och rutiner. Detta arbete behöver dock koordineras med motsvarande insatser på stadennivå. Då förvaltningen kommer att ha en ny organisation från 2025 innebär det att förvaltningens bemanning av krisledningsorganisationen behöver ses över. I och med det kommer ett förnyat behov av övningsverksamhet samt hantering av kommunikationssystemet Rakel att aktualiseras. Risken kvarstår 2025.

5.2.4.2 Risk att ekonomiskt budgetansvar och ansvar för arbete med insatser inte samstämmer

Riskbedömning



16. Hög

Riskbeskrivning

Budgetansvariga är inte alltid faktisk beställare/ansvarig för olika insatser (åtaganden), men får hantera kostnadsansvaret. Därför är en god intern kommunikation och kontroll av sådana insatser/åtaganden av vikt för att säkerställa en rättvisande uppföljning.

Kontrollaktivitet	Kommentar
 Pågående En granskning av status avses göras under senvåren och i vinter. Rapportering avses ske till nämnden i juni och i årsrapporten.	I samband med etableringen av en ny organisation från 2025 är strävan att skapa förutsättningar för en ändamålsenlig hantering budgetmedel och beställningar av insatser i en processororienterad organisation. Risken kvarstår 2025.

5.3 Uppföljning av stadens riktlinje om informationssäkerhet

Kommunfullmäktige beslutade i maj 2023 om uppdatering av Göteborgs Stads riktlinje för informationssäkerhet. Riktlinjen ställer bland annat krav på varje nämnd att följa upp informationssäkerheten och vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att styrande dokument, lagar och andra regelverk inom informationssäkerhet efterlevs inom den egna verksamheten.

Med informationssäkerhet menas arbetet att se till att informationstillgångar endast är tillgängliga för behöriga (konfidentialitet), att informationstillgångarna inte förändras oönskat eller påverkas utom kontroll (riktighet) och att tillgångarna kan nyttjas efter behov i förväntad utsträckning och inom önskad tid (tillgänglighet). Nämndens informationstillgångar är all den information och informationshanterande resurser såsom manuella samt digitaliserade och IT-baserade informationssystem.

Förvaltningen har under året fortsatt genomfört informationsklassningar av de IT-lösningar som används inom våra verksamheter. Informationsklassningen består av dokumentation av informationstillgångar och informationssystem samt ansvariga roller, aktuella lagkrav med säkerhetskrav, klassning, riskanalys, kontroll av skyddsåtgärder samt åtgärdsplan.

För 2025 behöver en funktion utses som samordnar och leder arbetet samt tar fram rutiner för att hantera incidenter inklusive dokumentation. Vidare behöver det informationssäkerhetsråd som etablerats under 2024 få en tydligare roll.

Incidentrapportering utifrån krav i dataskyddsförordningen (GDPR)

Under 2024 bedömde och dokumenterade förvaltningen 16 personuppgiftsincidenter varav två anmäldes till IMY. Av dessa har sju rört felaktiga utskick eller spridningar, fem har rört felaktigt registrerade uppgifter och resterande fyra felaktig behörighet eller obehörig åtkomst. Vidare beror sju på tekniska omständigheter och nio på handhavandefel. Notera dock att handhavandefelet inte alltid begåtts vid förvaltningen.

5.4 Rapportering av under året avslutade idéburet offentligt partnerskap (IOP)

Nämnden har beslutat att information lämnas till nämnden när ett idéburet offentligt partnerskap (IOP) avslutas. Rapporteringen sammanställs i samband med redovisning av årsrapport. IOP är en modell för samverkan mellan offentlig sektor och en eller flera organisationer inom civilsamhället.

Under 2024 har IOP Norma avslutats i december 2024 för att efter beslut i KF tas över av förvaltningen för funktionsstöd.

6 Redovisning av nämndens och styrelsens uppdrag

Nedan återfinns en beskrivning av status i de uppdrag förvaltningen erhållit från kommunfullmäktige samt nämnden. Ett antal av dem förslås avslutas.

6.1 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 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>	✓ Avslutad 2025-01-15 Uppdraget föreslås avslutas. Detta då arbetet med utbildningsutbud är ett löpande arbete. Förvaltningen fortsätter sitt utvecklingsarbete tillsammans med Business Region Göteborg rörande förvaltningens riktlinje för arbetsmarknadspolitiska och sysselsättningsfrämjande åtgärder.
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>	✓ Avslutad 2025-01-23 Uppdraget föreslås avslutas. Förvaltningen har identifierat att allt fler personer har behov av mer omfattande stöd på sin arbetsplats. De redovisade insatserna gällande handledarskap rymms inom nuvarande budget. Om volymerna förändras finns behov av utökade medel för att kunna erbjuda handledarskap för målgruppen. Arbetet behöver fortgå och det finns ett behov inom förvaltningen att som helhet arbeta med en väg in vad gäller handledning. Detta bland annat då behoven ser olika ut hos arbetsgivare men också hos målgruppen. I nuläget erbjuds handledning och handledarnätverk till arbetsgivare som tar emot göteborgsjobbare inom stadens förvaltningar. Genom att erbjuda personal handledarutbildning och handledarnätverk så ökar möjligheterna för arbetstagaren att få och behålla ett arbete. I år har 42 personer fått en handledarutbildning, vilket

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	är en ökning jämfört med föregående år. Handledarnätverk startades under hösten 2023 med syfte att stärka handledarrollen. Sedan aug 2023 har 8 tillfällen genomförts. De erbjuds digitalt för att ge större möjlighet till medverkan. Utöver detta är arbetet med Peer support som Göteborgsjobb en form av handledarskap. En peer supporter är en självverfaren stödperson som utgör resurs för människor som befinner sig i ett tillstånd där de utifrån psykisk ohälsa behöver mycket stöd och hjälp. I slutet av 2023 utbildades 11 personer till Peer support i samarbete med NSPH att ge stöd till peer och arbetsplatser. I dagsläget finns 7 personer anställda för att jobba med peer support på Aktivitetshus, skolor och boenden inom Göteborgs stad. Härutöver har tre personer av de utbildade fått anställningar inom VGR och Stadsmissionen. Vad gäller ungdomar med funktionsnedsättning arbetar Passalen med kamrattstöttning så att det bildas s.k. stöttarteam av två ungdomar: en med funktionsnedsättning/behov, och en som har som sommarjobb att vara kamrattstödare. Utöver detta finns ett väl etablerat arbetssätt med handledare för unga som har sommarjobb. Utifrån arbetstagarnas behov av stöd finns också möjligheter till arbetsgivarstöd inom näringslivet även här med fokus på att arbetstagarna ska kunna få och behålla ett arbete
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att säkerställa att nya ramavtal för SFI/grundläggande vuxenutbildning ger utrymme för flera aktörer genom att tillse att såväl den egna regin som idéburen sektor och privata branschaktörer kan bedriva SFI-undervisning. <i>Uppdragsår 2024</i> <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> <i>Uppdrag utanför budgetbeslut</i>	✓ Avslutad 2025-01-23 Uppdraget föreslås avslutas. Förvaltningen har genomfört upphandling samt tecknat nya ramavtal med leverantörer inom SFI/grundläggande vuxenutbildning. Vidare säkerställs genom anskaffning att utbildningsnämnden anordnar SFI/grundläggande vuxenutbildning i egen regi. Förvaltningen säkerställer att de individer som önskar samt bedöms ha förutsättningar får studera motsvarande SFI på folkhögskola.
Socialnämnden Sydväst och nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att utreda hur personer i hemlöshet och/eller med beroendeproblematik kan erbjudas meningsfull sysselsättning och vägar till arbete. Uppdraget ska genomföras i samverkan med civilsamhället. <i>Uppdragsår 2024</i>	▶ Pågående 2025-01-15 De båda ansvariga förvaltningarna har skapat en styrgrupp och en utredningsgrupp vilka utgått ifrån en gemensam uppdragshandling.

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
Typ av KF/KS-uppdrag <i>Uppdrag inom budgetbeslut</i>	Utredningsgruppens arbete pågår med att samla in underlag bland annat i dialog med övriga förvaltningar, civilsamhället och andra berörda parter. Under arbetets gång har det blivit tydligt att detta uppdraget har ett starkt samband med IPS-uppdraget och för att leverera ett bra underlag har tidsplanen förlängts något. I uppdraget har det också ingått att ta fram förslag kring en genomförandeplan för arbetet. Tidplan är upprättad och uppdraget ska redovisas i respektive nämnd i februari. Detta uppdrag kopplas ihop med arbetet med den gemensamma styrmodell gällande ansvarsområden som tagits fram i samverkan gällande arbetsrehabiliteringens hemvist. Parallellt fortgår redan påbörjade utvecklingsinsatser för att personer med beroende- och/eller hemlöshetsproblematik ska få möjlighet till arbete och sysselsättning.
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 <i>Uppdrag inom budgetbeslut</i>	✓ Avslutad 2025-01-22 Uppdraget föreslås avslutas. Detta då uppdraget ligger inom ramen för kommunfullmäktiges mål om attraktiv arbetsgivare samt Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026. Under 2025 kommer förvaltningen att arbeta med chefoskopet.
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. Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag <i>Uppdrag inom budgetbeslut</i>	✓ Avslutad 2025-01-16 Uppdraget föreslås avslutas. Uppdraget är omhändertaget och nämnden får information vid varje nämndssammanträde.
Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att möjliggöra för anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning, uppdraget återrapporteras i respektive nämnd och styrelse. Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag <i>Uppdrag utanför budgetbeslut</i>	✓ Avslutad 2025-01-22 Uppdraget förslås avslutas. Kommunfullmäktige beslutade om uppdraget i juni 2023. Att möjliggöra anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning är en viktig fråga för att främja inkludering och lika möjligheter på arbetsmarknaden. Förvaltningen arbetar utifrån Göteborgs

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	stads rekryteringsprocess som är normkritisk och kompetensbaserad för att främja mångfald och inkludering. Uppdraget föreslås avslutas i och med rapporteringen i årsrapporten 2024.
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning och kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med relevanta nämnder och bolagsstyrelser återkomma med förslag på åtgärder för att underlätta för fler personer med funktionsnedsättning att erbjudas anställning i Göteborgs Stad efter avslutad arbetsmarknadsinsats. <i>Uppdragsår 2024 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	✓ Avslutad 2025-01-23 Uppdraget har rapporterats till nämnden i ett eget ärende den 26 november och föreslås avslutas. Ärendet avser redovisning av förslag på åtgärder för att underlätta för fler personer med funktionsnedsättning att erbjudas anställning i Göteborgs Stad efter avslutad arbetsmarknadsinsats. förvaltningen framför allt använder sig av för personer med funktionsnedsättning. Åtgärderna handlar om att stärka upp det pågående arbetet med kompetensutvecklande insatser för stadens bolag och förvaltningar samt stöd till individ och arbetsplats under och efter anställning. Åtgärderna som föreslås samt det arbete som redan pågår i staden tar fasta på de områden som återfinns i det nationella målet för funktionshinderpolitiken Förslag på åtgärder: Förslag på åtgärder utgår från dialog med stadens förvaltningar, behov hos bolag, förslag från stadens råd för funktionsrätt, lärdomar från forskningsbaserade studier samt erfarenheter och kunskap hos medarbetare inom förvaltningen och på stadsledningskontoret. För att underlätta inträdet på arbetsmarknaden behöver det finnas långsiktighet och kontinuitet gällande de ekonomiska resurserna och ett hållbart stödsystem för de anställande verksamheterna. Annars riskeras den politiska ambitionen att fler personer med funktionsnedsättning ska få anställning i staden gå förlorad. <i>Kompetenshöjande insatser för stadens bolag och förvaltningar</i> Baserat på behov hos förvaltningar, framför allt de som idag inte tar emot Göteborgsjobbare, och bolag samt dialog med funktionsrättsorganisationer görs bedömningen att kompetenshöjande insatser inom universell utformning av arbetsplatser (UUA), kunskap om arbetsdelning samt kunskap om funktionshinder och olika typer av nedsättningar för att förstå målgruppens behov och förutsättningar kan öka möjlighet för anställning. <i>Stöd från förvaltningen för arbetsmarknad</i>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	<i>och vuxenutbildning efter anställning</i> Ett fåtal anställs efter ett Göteborgsjobb och enstaka verksamheter har återkopplat att de gärna vill anställa om de får fortsatt stöd till arbetsplats och individ. Idag upphör stödet till individen och arbetsplatsen efter avslut av Göteborgsjobb. Många förvaltningar upplever det som problematiskt då det saknas resurser i verksamheten. För att säkerställa en hållbar arbetsmiljö och en långsiktig anställning bör medarbetare från förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning erbjuda fortsatt stöd, under och efter reguljär anställning, i upp till två år till individ och arbetsplats. Förvaltningen kan också fungera som ett stöd i omställning och hitta ny placering om det visar sig att anställningen inte fungerar optimalt för individen eller arbetsplatsen.
Nämnden för funktionsstöd, nämnden för arbetsmarknad- och vuxenutbildning, äldre- samt vård och omsorgsnämnden, inköps- och upphandlingsnämnden och socialnämnderna får i uppdrag att genomföra upphandlingar helt eller delvis reserverade för idéburen sektor. <i>Uppdragsår 2024 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Avslutad 2025-01-23 Uppdraget föreslås avslutas. Förvaltningen konstaterar att syftet med budgetuppdraget, att öka andelen anskaffningar från idéburna organisationer, redan till stor del uppfylls. Genom pågående och planerade insatser, tillsammans med den erfarenhet och de lärdomar som samlats under året, kommer förvaltningen fortsatt att arbeta för att stärka samarbetet med idéburna aktörer och genomföra upphandlingar som kan främja deras deltagande. Nämnden har fått i uppdrag att genomföra upphandlingar helt eller delvis reserverade för idéburen sektor, vilket omfattar förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning, förvaltningen för funktionsstöd, äldre- samt vård- och omsorgsnämnden, inköps- och upphandlingsnämnden samt socialnämnderna. Uppdraget syftar till att öka andelen anskaffningar från idéburna organisationer, och förvaltningen har under året genomfört ett antal insatser för att främja detta mål. Omvärldsbevakning och marknadsundersökningar Förvaltningen har genomfört både muntliga och skriftliga marknadsundersökningar (RFI:er), där idéburna organisationer har getts möjlighet att svara på specifika frågor. Svarsfrekvensen har varit god, och värdefulla insikter har samlats in från dessa organisationer. Upphandlingar för feriejobb och

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	entreprenörsskapssatsningar Ursprungligen identifierades två områden för upphandlingar: feriejobb och entreprenörsskapssatsningar. Men det har konstaterats att dessa upphandlingar understiger det tröskelvärde som krävs för att upphandlande myndigheter ska behöva annonsera en reserverad upphandling. Därmed kan dessa upphandlingar genomföras som direktupphandlingar enligt gällande lag (19 a kap. 2 § i lag om offentlig upphandling). Dialogmöten med inköp och upphandling (INK) Under kvartal tre 2024 har dialogmöten genomförts med INK, där diskussioner förts om hur reserverad upphandling kan genomföras i enlighet med 19 kap. 25 a § i lagen om offentlig upphandling, samt om syftet med budgetuppgdraget. Syftet har identifierats som att öka andelen anskaffningar från idéburna organisationer, och förvaltningen har redan arbetat för att uppfylla detta syfte genom exempelvis anskaffning av feriejobbsstöttare och samarbeten med ideella föreningar. Värdefulla lärdomar Genom arbetet med budgetuppgdraget har förvaltningen dragit viktiga lärdomar om hur idéburna organisationer kan involveras i offentliga upphandlingar. Dialogerna med andra förvaltningar och de svar som inkommit via marknadsundersökningar har bidragit med insikter som kommer att användas för att förbättra framtida anskaffningar från idéburen sektor.
Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att omedelbart säkerställa att geografiska inköpsstopp och annan sanktionspolitik enbart utgår från sanktioner beslutade av FN eller EU. <i>Uppdragsår 2024 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</i>	 Avslutad 2025-01-11 Uppdraget föreslås avslutas. Förvaltningen förhåller sig till stadens styrande dokument för inköp och upphandling. Det innebär att alla inköp och beställningar sker via de ramavtal som upphandlats av Inköps- och upphandlingsnämnden (INK). Detta säkerställer att förvaltningen följer de riktlinjer och regler som fastställts för att främja en rättvis och transparent upphandlingsprocess. Vidare samverkar förvaltningen med INK i fråga om de rekommendationer som gäller geografiska inköpsstopp, samt de sanktioner som beslutats av FN eller EU. Detta innebär att förvaltningen beaktar och följer de restriktioner som kan vara aktuella för specifika länder eller aktörer, i enlighet med internationella beslut om sanktioner och inköpsstopp.

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	Genom denna samverkan och efterlevnad av stadens styrande dokument säkerställs att förvaltningen agerar i enlighet med gällande lagar, regler och etiska riktlinjer vid sina inköp och upphandlingar.
Samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad får i uppdrag att aktivt överväga möjligheter till ökat samutnyttjande av resurser inom kommunikationsområdet. Konsekvenser relaterade till arbetsmiljöaspekter och eventuella upphandlingsregler ska redovisas. Samverkan ska i samband med uppdragets genomförande ske med fackliga parter. <i>Uppdragsår 2024 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</i>	✓ Avslutad 2025-01-11 Uppdraget föreslås avslutas. Kommunikationscheferna i de fyra utbildningsförvaltningarna träffas regelbundet, sedan några år tillbaka, för att samverka och samarbeta. Fokus ligger på att skapa gemensam nytta och utveckla kommunikationen där vi har beröringspunkter och kan dra lärdom av varandras erfarenheter. Genom samarbetet skapar vi bättre förutsättningar för måluppfyllelse och för att använda våra resurser på bästa sätt. Vi har genom åren haft gemensamma arbetsgrupper för olika uppdrag. Under 2024 och 2025 har vi till exempel en arbetsgrupp som jobbar tillsammans för att ta fram informationsmaterial om samtliga skolformer till gemensamma målgrupper. Vi uppmuntrar våra medarbetare att ta kontakt med varandra för att samarbeta, stämna av, diskutera, och producera tillsammans även i frågor som annars innebär enskilt arbete när till exempel dokument som rutiner, planer och nya arbetssätt ska tas fram för den egna förvaltningen. Det har skapat ett mervärde för medarbetarna att ha bollplank i roller där man annars är ensam på sin avdelning och förvaltning. Vi samverkar också med andra förvaltningar och bolag i staden i olika frågor som uppstår.
Samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad får i uppdrag att identifiera befattningar i sina verksamheter som bedöms vara utsatta för hög risk för infiltration. Uppdraget ska ha genomförts sex månader efter kommunfullmäktiges beslut. <i>Uppdragsår 2024 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</i>	▶ Pågående 2025-01-22 Arbete har påbörjats och beräknas slutföras under våren 2025.

6.2 Nämndens egna uppdrag

Uppdrag från nämnden	Uppdragets status och kommentar
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning ger förvaltningen i uppdrag att samråda med berörda	▶ Pågående

Uppdrag från nämnden	Uppdragets status och kommentar
förvaltningar kring IPS-metodens innehåll och tillgängliggörande för aktuella målgrupper i staden med målsättning att utveckla och förbättra metoden.	2024-12-27 Arbetsmarknadsavdelning I flera politiska uppdrag har det efterfrågats likvärdig tillgång till insatser i staden och att fler ska få tillgång till dem. I detta uppdrag har det, på samma sätt som i arbetsrehabiliteringen hemvist, identifierats behov av att tydliggöra ansvarsområden för socialförvaltningarna och förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning i förhållande till förvaltningen för funktionsstöd. Arbetet har därför utgått från anvisningen om styrmodell för arbetsrehabiliteringens hemvist. Det har tagit tid att komma i gång med arbetet med anledning av organisationsjusteringar i flera av organisationerna. Arbetet påbörjades därför i maj. Arbetet har en styrgrupp och en arbetsgrupp med representanter från de olika förvaltningarna. Behovsgruppen är definierad till individer inom socialpsykiatriområdet /samsjuklighet som kan bli självförsörjande via arbete eller studier. Individerna har ersättning/insats från socialförvaltningarna (försörjningsstöd eller behandling och stöd) eller förvaltningen för funktionsstöd eller ersättning från Försäkringskassan. I arbetet sker en omvärldsanalys kring hur andra organisationer arbetar, behovsgruppens volym och behov identifieras och lämpliga arbetsmetoder, med fokus på IPS, ses över. För att resultatet ska bli kvalitativt behöver arbetet fortsätta under våren 2025. Planeringen är att avrapportera till nämnden i samband med delårsrapport mars.