



**PM**

Utfärdat 2025-02-14

Diarienummer 0042/25

Handläggare

Hans Timan

Telefon: 031-36683033

E-post: [hans.timan@arbvux.goteborg.se](mailto:hans.timan@arbvux.goteborg.se)

## Bilaga åtgärdsplan mars 2025

### Bakgrund

Visselblåsarfunktionen mottog under juni 2023 två rapporter (visselblåsartips) som till stora delar överlappade varandra rent innehållsmässigt.

Visselblåsarfunktionens samlade bedömning var att förvaltningen, i de två granskade anskaffningarna, har uppvisade 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.

Sammantaget ser förvaltningen att det i de granskade objekten förekommit brister i avtalsefterlevnad, uppföljning samt avsteg från beslutade processer och rutiner.

Förvaltningens förslag till åtgärdsplan antecknades av nämnden i november 2024.

I samband med beslutet föreslog förvaltningen en kvartalsvis uppföljning av planen till nämnden. Handlingsplanen har en koppling till arbetet med såväl Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskultur 2022–2025 som förvaltningens handlingsplan för organisatorisk och social arbetsmiljö. Åtgärderna återfinns i förvaltningens verksamhetsplan.

Detta är det första återrapporteringstillfället.

### **Åtgärd 1 Förvaltningen behöver tydliggöra vilka målgrupper, branscher och insatser förvaltningen ska arbeta med och koppla det till kommunallag och reglemente**

Arbetsmarknadspolitiken syftar övergripande till att alla människor som kan också ska ges möjlighet att delta i arbetslivet. Inom ramen för den statliga arbetsmarknadspolitiken är kommuner i stor utsträckning och sedan lång tid aktiva som anordnare av olika typer av arbetsmarknadspolitiska insatser som syftar till att förebygga eller minska verkningarna av arbetslöshet. En utveckling över lång tid har resulterat i en situation där kommuner kommit att ta ett större ansvar för personer som av olika skäl har ett stort avstånd till utbildning eller arbete på den öppna arbetsmarknaden, medan Arbetsförmedlingen hanterat personer som har ett något mindre avstånd till ett arbete.

Kommuner har endast en begränsad rätt att, under vissa förutsättningar, utforma och genomföra arbetsmarknadspolitiska insatser. Begränsningarna är hänförliga till den

generella kommunala kompetensen så som den uttrycks i kommunallagen 2 kap. 1–2 §§ som anger att kommuner inte får ha hand om angelägenheter som exempelvis enbart staten ska ha hand om.

Samtidigt finns det i lagstiftningen öppningar för kommuner att engagera sig i arbetsmarknadsinsatser. I lagen om vissa kommunala befogenheter 6 kap. 2 § framgår att kommuner, efter överenskommelse med Arbetsförmedlingen, får anordna aktiviteter för deltagare i arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Med deltagare i arbetsmarknadspolitiska åtgärder avses deltagare i Arbetsförmedlingens åtgärder, exempelvis vägledning, platsförmedling eller anvisning till arbetsmarknadspolitiska program. De aktiviteter eller insatser som en kommun efter överenskommelse med Arbetsförmedlingen kan anordna får därför rikta sig mot deltagare som trots insatser från Arbetsförmedlingen inte kunnat erbjudas ett arbete.

Ur ett kompetensperspektiv är det också viktigt att insatser som anordnas har stöd i lokala överenskommelser med Arbetsförmedlingen. De arbetsmarknadsinsatser som utförs inom Göteborgs Stad har också stöd i viss speciallagstiftning. Två författningar av särskild betydelse är socialtjänstlagen och skollagen.

Ett fördjupat arbete kring detta kommer att ske under våren 2025 dels genom förvaltningsledningens nulägesanalys, dels i samband med dialoger i frågeställningen vid förvaltningsledningens ordinarie möten. Nulägesanalysen görs för första gången i förvaltningsledningen. Tidigare har den bara gjorts på avdelningsnivå, men inte övergripande i förvaltningsledningen. Exempelvis innehåller den områden som uppdrag, de verksamheten är till för samt styrande dokument.

Den av förvaltningsledningen beslutade instyrningsprocessen samt anskaffningsprocess ger båda tillfälle att diskutera ovanstående frågeställning där interna och externa idéer och initiativ behöver beaktas utifrån vad som är formulerat i lagstiftning och reglemente.

#### **Åtgärden kvarstår.**

### **Åtgärd 2 Öppen och transparent dialog i förvaltningsledningen kring omvärldens förväntningar på förvaltningen och hur förvaltningen ska hantera dem**

Förvaltningen har ett stort antal kontakter och relationer med såväl förvaltningar och bolag inom staden som med statliga myndigheter men även med näringslivet i olika former. För att agera samlat och koordinerat behöver såväl förvaltning som förvaltningsledning ha en samsyn men också insikt i och förståelse för omvärldens förväntningar på förvaltningen och hur förvaltningen ska hantera dem.

Ett fördjupat arbete kring detta kommer att ske under våren 2025 dels genom förvaltningsledningens nulägesanalys, dels i samband med dialoger i frågeställningen vid förvaltningsledningens ordinarie möten. Nulägesanalysen görs för första gången i förvaltningsledningen. Tidigare har den bara gjorts på avdelningsnivå, men inte övergripande i förvaltningsledningen. Exempelvis innehåller den områden som samarbetspartners och andra aktörer.

Den av förvaltningsledningen beslutade instyrningsprocessen samt anskaffningsprocess ger båda tillfälle att diskutera ovanstående frågeställning där interna och externa idéer och initiativ behöver beaktas utifrån vad som är formulerat i lagstiftning och reglemente.

Åtgärden kvarstår.

### Åtgärd 3 Delegationsordning

Mot bakgrund av att den nya organisationen inom förvaltningen, vilken trädde i kraft den 1 januari 2025 har en översyn av nämndens delegationsordning gjorts och beslutats av nämnden i december 2024. De ändringar som skett skedde syftade till att förvaltningen ska kunna verkställa samtliga mål och uppdrag rättssäkert, effektivt och ändamålsenligt samt därigenom bidra till god ekonomisk hushållning.

Genom vissa förändringar i delegationsordningen har ytterligare tydlighet skapats gentemot dess delegater. Det bidrar till att förhindra att beslut fattas av fel funktion eller att delegaten inte förstår vad den beslutar om, vilket i sig säkerställer att nämndens delegationsordning är rättssäker. Vidare bidrar det till att hålla tillämpningen av den effektiv, eftersom tydlighet är ett led i att avvärja misstag och att ärenden måste göras om.

Åtgärden är avklarad.

### Åtgärd 4 Förtydliga medarbetares roller och mandat

I åtgärdsplanen beskrevs ett behov av att förtydliga medarbetares roller och mandat men också att tydliggöra delegationsordningens innehåll så att det inte råder osäkerhet avseende detta och att förvaltningens samarbetspartners kan uppfatta att löften ges av de som inte har delegation i frågan.

Mot bakgrund av att den nya organisationen inom förvaltningen, vilken trädde i kraft den 1 januari 2025 har översyn av nämndens delegationsordning gjorts och beslutats av nämnden i december 2024. De ändringar som skett syftar till att förvaltningen ska kunna verkställa samtliga mål och uppdrag rättssäkert, effektivt och ändamålsenligt samt därigenom bidra till god ekonomisk hushållning.

Genom vissa förändringar i delegationsordningen har ytterligare tydlighet skapats gentemot dess delegater. Det bidrar till att förhindra att beslut fattas av fel funktion eller att delegaten inte förstår vad den beslutar om, vilket i sig säkerställer att nämndens delegationsordning är rättssäker. Vidare bidrar det till att hålla tillämpningen av den effektiv, eftersom tydlighet är ett led i att avvärja misstag och att ärenden måste göras om.

Samtidigt finns ett fortsatt behov av att tydliggöra detta. I förvaltningens handlingsplan för organisatorisk och social arbetsmiljö är tydlighet i uppdrag, roller och arbetssätt samt att arbeta med att utmana nuvarande norm/ovana av att överpröva beslut/riktlinjer, vilket undergräver rollers mandat prioriterade frågor.

Åtgärden kvarstår.

### Åtgärd 5 Operativa medarbetare hos förvaltningsdirektören

I åtgärdsplanen beskrevs problematiken med att ha operativa medarbetare hos förvaltningsdirektören, vilket kan skapa beslutsvägar vid sidan om ordinarie linjestruktur. I förvaltningens organisation från den 1 januari 2025 har samtliga medarbetare en organisatorisk tillhörighet i relevant enhet.

Åtgärden är avklarad.

## Åtgärd 6 Behov av utbildningsinsatser

I åtgärdsplanen beskrevs ett behov av kontinuerliga utbildningsinsatser. Inte minst för att underlätta för nyanställda. Vissa utbildningar föreslås i handlingsplanen vara obligatoriska för att få arbeta med vissa frågor samt att förvaltningen bör undersöka möjligheten att ta fram ett ökat antal webbaserade utbildningar som då blir möjliga att ta del av under hela året och inte bara i samband med utbildningstillfället.

En förvaltningsgemensam planering och prioritering av utbildningsinsatser förslags skapas från 2025.

Utbildning avseende delegation och delegationsordning har skett på chefsmöte i januari 2025. Det har även tagits fram stödjande dokument avseende attest. Fortsatt utbildning avses hållas i ämnet. Även anskaffningsprocessens fortsatta arbete med rollbesättning kommer att tydliggöra ansvariga roller för beslut och genomförande kopplat till budget, delegation med mera.

Även andra utbildningar har genomförts under 2024 och 2025 enligt följande:

- Utbildning av fackliga förtroendevalda avseende upphandling
- Inköp/ekonomi är närvarande på introduktion av nya chefer för att säkerställa att attest, riktlinjen för inköp och upphandling efterlevs
- Beställarmöten hålls för att säkerställa att riktlinjen för inköp och upphandling efterlevs
- Under 2024 genomfördes tre utbildningstillfällen avseende anskaffning för att säkerställa att riktlinjen för inköp och upphandling.
- Under hösten 2024 hade Jessica utbildningstillfällen avseende beslutsfattande, rollen som tjänsteman, OSL och Förvaltningsrätt, Övergripande GDPR

Även om ovanstående utbildningar har hållits så återstår ett arbete med att ta fram en förvaltningsgemensam planering och prioritering av utbildningsinsatser. Vidare återstår att se över möjligheterna att öka andelen webbaserade utbildningar.

Åtgärden kvarstår.

## Åtgärd 7 Anskaffningsprocessen – ansvar och roller

I åtgärdsplanen beskrevs hur anskaffningsprocessen berör flera funktioner inom förvaltningen och att det därför är viktigt att etablera tydliga ansvar och roller mellan linje och process. Detta sker inom ramen för arbetsordningen.

Då den traditionella linjeorganisationen har tydliga roller och mandat är det angeläget att även tydlighet råder om vem som är processägare/processledare för anskaffningsprocessen och arbetsordningen och samt vad som ligger i dessa roller.

En del som kan ligga i rollen är att etablera en årlig utvärdering av arbetsordningen – anskaffningsprocessen

En rutin avseende arbetsordningen för anskaffningsprocessen har tagits fram. Ansvariga för beslut och genomförande i arbetsordningen återstår att kompletteras. Detta beräknas vara klart under mars.

Åtgärden kvarstår.

## Åtgärd 8 Implementering av anskaffningsprocessen

Förvaltningen fick våren 2022 i uppdrag att ta fram en anskaffningsstrategi tillika riktlinje för anskaffning. En sådan beslutades av nämnden den 25 april 2023. Till anskaffningsprocessen har en arbetsordning tagits fram och beslutats i förvaltningsledningen sommaren 2023, men tyvärr var inte beslutet komplett.

I åtgärdsplanen fastslogs att det är av vikt att arbetsordningen för anskaffningsprocessen slutförs och implementeras, se punkt sju ovan. Där tydliggjordes att efter att arbetet med kompletteringar slutförts behöver den implementeras. Detta kan avse insatser för att såväl synliggöra den som att skapa förståelse för den i organisationen. Till detta bör en obligatorisk utbildning ske. Dels en kortare och enklare, vilken alla medarbetare ska genomföra. Den kan förslagsvis beskriva förvaltningens uppdrag och anskaffningsprocess på ett övergripande plan. För inblandade funktioner och medarbetare behöver en mer detaljerad utbildningsinsats skapas. För att arbeta i processen föreslogs i åtgärdsplanen att berörda deltagit i utbildningen.

Inom förvaltningen planeras utbildningsinsatser på olika nivåer under våren 2025.

Åtgärden kvarstår.

## Åtgärd 9 Utökade stickprovskontroller

Förvaltningen behöver säkerställa efterlevnad i process och av leverans i enlighet med avtal. För att säkerställa föreslås utökade stickprovskontroller.

Internkontrollplanen, vilken beslutades av nämnden i februari 2025 omfattar att göra stickprov med syfte att säkerställa implementering och efterlevnad av regelverk, säkerställa att rutiner/stöddokument finns, säkerställa att utbildningsinsatser genomförs i

Åtgärden kvarstår.

## Åtgärd 10 Angränsande styrande dokument behöver tas fram

Bland annat för att underlätta för medarbetare och inte minst nyanställda behöver förvaltningen ta fram och implementera en rutin för dokumentation och diarieföring av dialog om avrop från ramavtal.

Förvaltningens avtal ställer inte krav på dokumentation, men för att kunna följa ett ärendes gång före avrop behöver dokumentation ske. Detsamma behöver tas fram avseende direktupphandlingar samt efterföljande informationsinsats.

Förvaltningen behöver även ta fram och implementera en rutin som säkerställer dokumentation och diarieföring av direktupphandlingsdokumentation.

Vad avser anskaffningsprocessen så avses ett antal styrande eller stödjande dokument tas fram för att stötta anskaffningsprocessens tillämpning.

Några har redan tagits fram. Bland annat ett stödjande dokument *"Fastställt stödjande dokument för uppdragsformulär där efterfrågade aktiviteter"* samt *"Rutin för återrapportering efter granskning och uppföljning."*

Åtgärden kvarstår.

## **Åtgärd 11 Framtagande och implementering av en rutin till berörda verksamheter om när betyg får tillämpas.**

Inom ramen för det kommunala ändamålet med arbetsmarknadspolitiska åtgärder genomför förvaltningen en rad olika insatser i syfte att bidra till främjandet av sysselsättningen, kompetensförsörjningen och den enskilde individens väg mot egen försörjning. Att notera är att arbetsmarknadspolitiska åtgärder inte regleras av skollagen. Vid dessa insatser förekommer i flera fall samverkan med andra aktörer, såväl inom Göteborgs stads organisation som utanför.

Förutsättningarna för betyg framgår av skollagen samt förordningen om vuxenutbildning. Betyg är resultatet av myndighetsutövning, vilket kräver att gällande rätt med efterlevs och uppfylls för att betyg kan sättas. Omvänt innebär det att betyg inte får sättas utan att de bestämmelser som råder uppfylls. En förutsättning för att överhuvudtaget tillhandahålla kommunal vuxenutbildning är att Förvaltningen är huvudman enligt skollagen, vilket den genom gällande reglemente är

Kortfattat krävs att den enskilde individen ansöker till i kurskatalogen sökbar kurs, kurspaket eller liknande inom ramen för kommunal vuxenutbildning i skollagen.

Individens ansökan till den kommunala vuxenutbildningen bygger på frivillighet. Om individen inte uppfyller de krav som ställs i lagen kan den inte tas emot till den sökta utbildningen. I det fall som individen uppfyller de krav som ställs i skollagen och förordningen om vuxenutbildning tas individen emot och antas sedan till den sökta utbildningen. Om det finns fler sökande än platser till en viss utbildning, sker ett urval utifrån en given prioriteringsordning.

För att individen ska kunna få betyg efter utbildningen krävs att utbildningen inte enbart vid antagning bedrivs inom lagens ramar. Utbildningen i sig måste även ske utifrån relevanta kursplaner och av sådan personal som utpekats i skollagen. Betygssättning sker därefter utifrån de kriterier som anges i kursplanen. Sammantaget får betyg inte sättas om ovanstående inte uppfylls samt att insatser inte omfattas av detta regelverk.

Det förekommer att förvaltningens samverkansparter önskar att deltagarna i en insats ska ges betyg. En insats innebär som regel att en grupp individer handplockas av Förvaltningen eller en samverkanspart till att gå en insats av någon form. I många fall rör insatsen kompetensförsörjning eller omställning i en viss bransch. Det råder således inte någon frivillig ansökan som liknar den inom skollagen. Inte heller omfattas genomförandet av insatser av huvudmannaskapet i skollagen och reglementet för förvaltningen.

Betygssättning utan att individen har ansökt till utbildning enligt skollagen kan därmed leda till regelverket kring beslut om mottagande och urval sätts ur spel. Detta med hänvisning till att en insats genomförs mot ett särskilt antal utpekade individer och inte mot bakgrund av de kriterier som uppställs i skollagen.

En annan aspekt som ska lyftas i detta sammanhang är uppdragsutbildning. Vid uppdragsutbildning krävs att en kommun eller region mot särskild ersättning från en uppdragsgivare anordnar utbildning för deltagare som uppdragsvidaren utser.

I förvaltningens arbete har detta hittills inte varit möjligt att tillämpa mot bakgrund av att uppdragsgivaren inte ersätter förvaltningen för den utbildning eller insats som ges.

Konsekvenserna av att inte agera inom gällande lagstiftning är att rättssäkerheten sätts ur spel. Följs inte lagstiftningen får betyg inte utfärdas. Om så ändå sker riskerar det att urvattna värdet av betyg, då betyg är resultatet av myndighetsutövning. Den händelsen att betyg ändå utfärdas kan leda till att den enskilde individens kunskaper ifrågasätts när det framkommer att betyget inte är satt med stöd av skollagen med tillhörande lagstiftning.

En annan konsekvens är att individen uppfattar att denne har blivit vilseledd när den har genomfört en insats där betyg har utlovats, men där betyg inte får sättas.

För att tydliggöra dessa förhållanden bör en rutin tas fram.

**Åtgärden kvarstår.**

## **Åtgärd 12 Grupp för hantering av avsteg från regler och rutiner etableras**

Förvaltningsledningen tog den 21 oktober 2024 beslut om att bilda en grupp för hantering av avsteg från regler och rutiner. Gruppen kommer att bestå av förvaltningsdirektör, stabschef, förvaltningscontroller, kommunikationschef och förvaltningsjurist.

För att skapa möjligheter att kommunicera med gruppen kommer det att upprättas en funktionsbrevlåda. Gruppen aktiveras vid händelser som behöver särskild granskning och omhändertagande/styrning av åtgärder till följd av uppkommen situation. Gruppen är ett komplement till förvaltningens ordinarie krisledningsorganisation och kan vid behov adjungera relevanta medarbetare/chefer.

**Åtgärden är avklarad.**

## **Åtgärd 13 Utveckla samverkan**

Förvaltningen har ett upparbetat samarbete med inköps- och upphandlingsförvaltningen och kunskapscentrum mot organiserad brottslighet avseende inköp och upphandlingsområdet.

Kunskapscentrum stöttar förvaltningen med utökade kontroller vid upphandling samt informationsutbyte vid behov. Inköps- och upphandlingsförvaltningen har under föregående år genomfört en kontroll av våra ramavtalsleverantörer samt kontroll av inköpsmognad i verksamheten. Dialogmöten har förts med inköps- och upphandlingsförvaltningen och kunskapscentrum mot organiserad brottslighet för att få del av kunskap runt organiserad brottslighet samt compliancearbete.

I åtgärdsplanen beskrevs att förvaltningens samverkan med kunskapscentrum mot organiserad brottslighet och inköps- och upphandlingsförvaltningen trots detta kan utvecklas och synliggöras tydligare. I det ingår vikten att vara en bra beställare men också kraven på att motverka kriminalitet i välfärden samt oegentligheter/mutor/jäv i verksamheten från tjänstepersoner, hantering av säkerhetsprövning i vissa tjänster. I det sammanhanget behöver lag (2023:196) om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete beaktas.

Förvaltningen planerar att stärka arbetet ytterligare genom utvecklat nätverksutbyte samt utbildning

Till detta kommer det uppdrag kommunfullmäktige gav hösten 2024 om att 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. Arbete har påbörjats och beräknas slutföras under våren 2025.

Åtgärden kvarstår.

### **Åtgärd 14 Synliggör styrande dokument**

I åtgärdsplanen beskrevs att vissa dokument som förvaltningen har inte återfunnits under stadens styrande dokument då de har en annan benämning än den som gäller för styrande dokument. Här behöver vissa dokument döpas om så att de synliggörs. Vidare behöver innehållet på digitala navet och förvaltningen internt ses över så att dokumentation som är väsentligt för en anskaffande förvaltning återfinns lättillgängligt och samlat.

Detta är synliggjort i förvaltningens verksamhetsplan.

Åtgärden kvarstår.

### **Åtgärd 15 Utredning om insatser ska erbjudas som öppet sökbara**

I åtgärdsplanen beskrevs att vuxenutbildningen är öppet sökbar och det finns anledning att se över vilka insatser förvaltningen i övrigt genomför som ska vara öppet sökbara.

Detta är synliggjort i förvaltningens verksamhetsplan.

Åtgärden kvarstår.

Hans Timan

Förvaltningscontroller