



Budget 2026 Arbvux

Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

9 dec 2025

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
1.1 Styrning, uppföljning och kontroll	4
1.2 Uppdrag.....	5
1.3 Förhållningssätt	7
1.4 Planer och program	8
1.4.1 Förvaltningens prioriterade program och planer	8
1.4.2 Förvaltningens övriga berörda program och planer	8
1.4.3 Program och planer som föreslås avslutas 2025	9
1.5 Medarbetare, organisation och processer	10
1.6 Ekonomi	11
2 Kommande upphandlingar	13
3 Nämndens mål och uppdrag	14
3.1 Mål	14
3.1.1 Segregationen i Göteborg ska brytas.	15
3.1.2 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.	16
3.1.3 Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet.	17
3.1.4 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.	19
3.1.5 Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald.....	20
3.1.6 Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.	21
3.1.7 Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist.....	22
3.2 Uppdrag.....	23

Inledning

Kommunfullmäktiges budget

Göteborgs Stads budget är det övergripande och överordnade styrdokumentet för nämnder och bolagsstyrelser. Budgeten anger kommunfullmäktiges mål och inriktningar samt ekonomiska ramar för verksamheten.

Planer, program, riktlinjer, uppdrag, inriktningar och andra styrdokument som kommunfullmäktige, nämnder och bolagsstyrelser har antagit ska följas och genomföras, men är underordnade budgeten.

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

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

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

Budgeten är förändringsinriktad. Den beskriver huvuddragen i vad som ska förändras i verksamheterna. Inriktningarna anger de strategier och arbetssätt som huvudsakligen förväntas bidra till måluppfyllelse. Alla nämnder och bolagsstyrelser ska ha ett befolkningsperspektiv med fokus på de som Göteborgs Stad är till för. Nämnder och bolagsstyrelser ska även ha ett kommunövergripande perspektiv.

Samarbetet över förvaltnings- och bolagsgränser ska förstärkas, särskilt där det krävs för att uppnå kommunfullmäktiges mål, inriktningar och uppdrag.

Arbetet med de tre hållbarhetsdimensionerna social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet ska integreras i ordinarie arbete och arbetet mellan hållbarhetsdimensionerna ska samordnas.

Nämnder och bolagsstyrelser ska aktivt bidra till kommunövergripande målsättningar och arbeta med verksamhetsutveckling och innovation för att möta komplexa samhällsutmaningar. Målkonflikter ska identifieras av nämnder och bolagsstyrelser för att kunna hantera dem.

Nämnder och bolagsstyrelser ska arbeta i enlighet med Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning. I detta arbete behöver rätt kompetenser, ledarskap och resurser säkerställas. Snabba förändringar i omvärlden och nya utmaningar kräver ett aktivt utvecklingsarbete i nämnder och bolagsstyrelser. Styrningen ska vara mer tillitsbaserad än idag.

Den tillitsbaserade styrningen ska genomsyras av delegering, brukarfokus, öppenhet och dialog. Medarbetares kompetens ska tillvaratas. Styrning och systematiskt kvalitetsarbete som enbart utgår ifrån mätbara data riskerar att leda till en ineffektiv organisation med omotiverat stor administration.

Uppdragen ska börja genomföras under året och fortsätter att gälla till dess att de har genomförts och avslutats. De positiva resultaten av arbetet med uppdragen ska tas till vara i den ordinarie verksamheten. Nämnder och bolagsstyrelser ska prioritera kommunfullmäktiges budgetuppdrag och planera sin verksamhet så att uppdragen kan genomföras. Kommunfullmäktiges budgetuppdrag är överordnade andra uppdrag som tillkommer genom initiativ i nämnder och bolagsstyrelser.

Nämndens budget

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

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

Detta konkretiseras sedan i förvaltningens verksamhetsplan.

1.1 Styrning, uppföljning och kontroll

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

Samlad riskbild och intern kontrollplan

Nämnden ska, i enlighet med Göteborgs Stads riktlinje för styrning, uppföljning och kontroll, fastställa en samlad riskbild samt en intern kontrollplan. Detta ska ske senast under februari månad och sker i ett separat ärende till nämnden. Detta sker i samband med nämndens sammanträde den 24 februari 2026.

Tid- och arbetsplan för nämndens eget planerings- och uppföljningsarbete

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

Detta sker i ett separat ärende till nämnden den 16 december 2025 diarienummer ARBV-2025-01379.

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

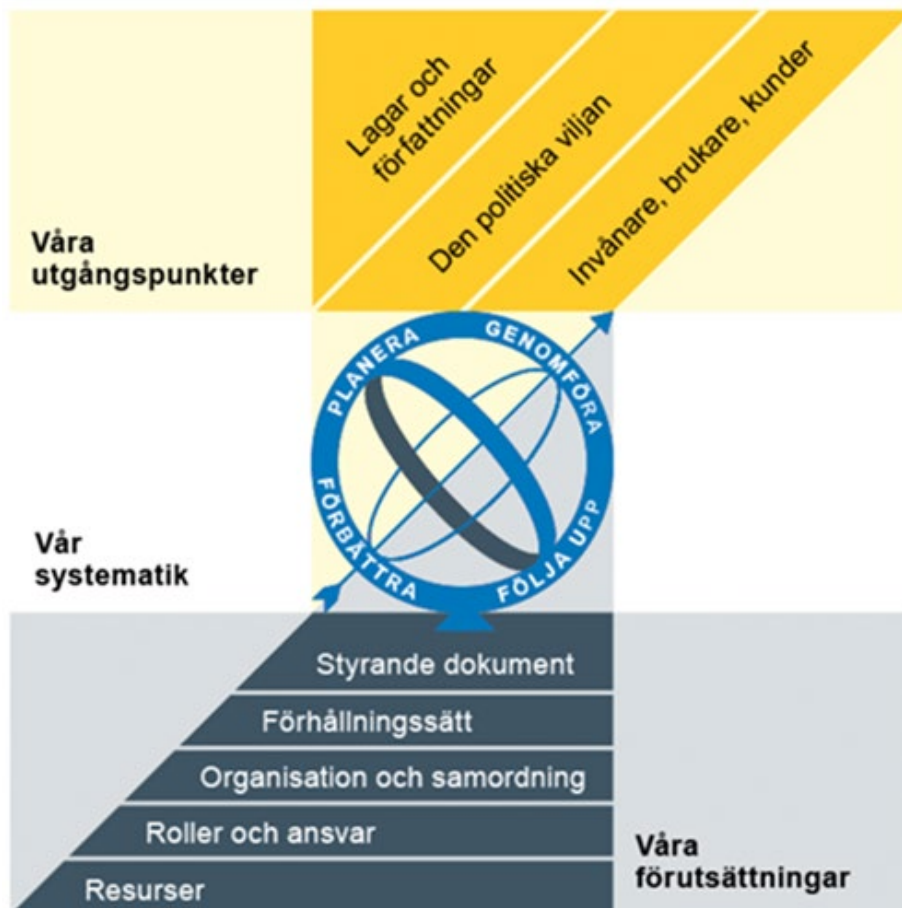
I Göteborgs Stads regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning anges bland annat att en nämnd ska besluta om interna regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och överföring av eget kapital vid årsskiftet. Dessa regler och riktlinjer ska också ange befogenhetsfördelningen mellan nämnd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

Detta sker i ett separat ärende till nämnden den 16 december 2026 diarienummer 2ARBV-2025-01378.

1.2 Uppdrag

Stadens styrsystem

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



Källa: Göteborgs Stads intranät

Våra utgångspunkter

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

Våra förutsättningar

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

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

Vår systematik

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

Uppdraget för nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning

En stor del av stadens verksamhet styrs av lagstiftning. Grundläggande krav finns exempelvis i kommunallagen, förvaltningslagen och aktiebolagslagen samt i speciallagar, till exempel socialtjänstlagen och skollagen.

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

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

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

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

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

Nämnden ansvarar för att verkställa socialnämndernas beslut enligt 12 kap. 4 § socialtjänstlagen om deltagande i anvisad praktik, kompetenshöjande verksamhet eller annan insats som syftar till självförsörjning. Vid verkställandet fullgör nämnden socialtjänstuppgifter.

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

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

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

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

1.3 Förhållningssätt

Staden har fyra gemensamma förhållningssätt, vilka ska fungera som vägledning i uppdrag och agerande mot varandra och våra målgrupper boende, besökare och näringsliv.

Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för

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

Vi bryr oss

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

Vi arbetar tillsammans

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

Vi tänker nytt

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

1.4 Planer och program

Inom staden används program och planer som ett verktyg för att åstadkomma en politisk viljeinriktning. Anledningen till prioriteringen är att fördela resurser i arbetet med program och planer på ett sätt som kan göra skillnad för de vi är till för och för att bidra till en förflyttning. I budgeten föreslår nämnden att förvaltningen prioriterar sex av dessa program och planer.

Några av dem håller på att revideras, men är ändå med i listan.

1.4.1 Förvaltningens prioriterade program och planer

- Göteborgs Stads program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2025–2030
- Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2021–2026
- Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026
- Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program 2022–2026
- Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program 2023–2035
- Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram 2021–2030

1.4.2 Förvaltningens övriga berörda program och planer

- Göteborg Stads plan för att förbättra HBTQ-personers livsvillkor 2017–2024 (Förslag till uppdateringar är bordlagda i kommunstyrelsen till den 10 december 2025 - Göteborgs Stads plan för att förbättra hbtqi-personers livsvillkor 2026–2028)
- Göteborgs Stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen 2023–2026
- Göteborgs Stads plan för arbete mot våld i nära relationer 2024–2027
- Göteborgs Stads plan för arbetet med civil beredskap 2024–2027
- Göteborgs Stads plan för arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck 2026–2027
- Göteborgs Stads plan för digitalisering 2023–2026
- Göteborgs Stads plan för klimatanpassning 2024–2026
- Göteborgs Stads plan mot hemlöshet 2025–2027
- Göteborgs Stads plan mot rasism 2026–2028 (Förslag till uppdateringar är bordlagda i kommunstyrelsen till den 10 december 2025)
- Göteborgs Stads program för destinationsutveckling 2022–2030
- Göteborgs Stads program för lokalförsörjning 2020–2026 Förslag till uppdateringar är bordlagda i kommunstyrelsen till den 10 december 2025)

1.4.3 Program och planer som föreslås avslutas 2025

Nedanstående föreslås avslutas utifrån det bordlagda ärendet i kommunstyrelsen den 10 december 2025.

- Göteborgs Stads barnrättsplan 2022–2025
- Göteborgs Stads handlingsplan för att inga områden ska vara särskilt utsatta 2025
- Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023–2025

Nedan planer föreslås avslutas utifrån Göteborgs Stads riktlinje för arbetet med mänskliga rättigheter och likvärdig service. Även de är bordlagda till den 10 december 2025.

- Göteborgs Stads plan för arbetet med finskt förvaltningsområde 2020–2025
- Göteborgs Stads plan för arbetet med nationella minoritetsfrågor 2020–2025

1.5 Medarbetare, organisation och processer

Kommunfullmäktiges budget

I kommunfullmäktiges budget 2026 anges nedanstående.

Personalen är Göteborgs Stads viktigaste resurs. Den främsta utmaningen är kompetensförsörjningen. Därför ska alla verksamheter arbeta med kompetensförsörjningsplanen. Göteborgs Stad ska erbjuda hälsofrämjande arbetsplatser som minskar antalet sjukskrivningar.

Personalen ska ha goda arbetsvillkor, bra arbetsmiljö och trygga tillsvidareanställningar. I det fortsatt svåra ekonomiska läget ska välfärdspersonalen och första linjens personal prioriteras. Grundbemanning av tillsvidareanställd personal i välfärdsverksamheter ska öka och användandet av vikarier minska.

Arbetet för att väsentligt minska arbetstid som utförs av konsulter ska fortsätta.

Arbetstidsinnovationer ska genomföras, såsom förkortad arbetstid. Innovationerna ska främst genomföras för yrkesgrupper i första linjens välfärdsverksamheter där det är svårt att rekrytera eller behålla personal.

För att fler ska vilja jobba kvar i välfärden ska lönenivåerna höjas och bemanningen öka. Osakliga löneskillnader ska minska med målet att de helt ska försvinna under mandatperioden.

Göteborgs Stad ska erbjuda löpande utbildningar och kompetensutveckling samt validering av kunskaper.

Rekryteringsprocesserna ska förstärkas och efterlevnaden förbättras utifrån tydlighet, förutsägbarhet och rättssäkerhet.

Göteborgs Stad ska tillämpa tillitsbaserad styrning med goda förutsättningar för chefer och där personalens kompetens och engagemang tillvaratas.

Arbetet med att upptäcka våld i nära relationer och stötta personal ska fortsätta. Arbetet för att förhindra och förebygga hot och våld på arbetsplatser ska förstärkas och personal som utsätts för hot, våld eller otillåten påverkan i sin yrkesutövning ska få stöd och hjälp.

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

Göteborgs Stads kommunikationsarbete ska vara effektivt och ändamålsenligt.

Utvecklingen för användandet av AI ska samordnas via styrgruppen för AI-funktioner. AI ska användas på ett säkert och aktivt sätt i de verksamheter där det bedöms vara lämpligt och berörd personal ska vara involverade i processen.

En fortsatt minskning av administrativa arbetsuppgifter och kostnader ska genomföras under året. Besparingen ska även innefatta lednings- och styrningsarbete och marknadsföring. Detta kan exempelvis göras genom digitalisering eller borttagna arbetsuppgifter. Samtliga nämnder ska redovisa vilka kostnader som reducerats under 2026 i delårsrapporterna. Även åtgärder som ökat intäkterna under 2026 ska redovisas.

Den särskilda anställningsprövningen kvarstår enligt nuvarande system.

Inriktning 2026

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

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

Under 2026 kommer förvaltningen särskilt att arbeta med omhändertagandet utifrån den handlingsplan som tagits fram inom ramen för chefskopet,

1.6 Ekonomi

God ekonomisk hushållning

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

Kommunbidrag 2026

Kommunfullmäktiges beslut den 6 november 2025 innebar att nämndens kommunbidrag för 2026 är 846 940 000 kronor. Tilldelad budget för 2025 var 841 420 000 kronor. Inom den tilldelade budgeten för 2026 har verksamheten Arbetsliv och hälsa arbetats in.

Fördelningen av kommunbidraget på förvaltningens verksamhet (avdelningar) framgår av tabellen nedan. Nämnden kommer för beslut i februari att erhålla en uppdaterad budget som är bruttobudgeterad.

Verksamhet (avdelning)	tkr
Vuxenutbildning	340 268
Arbetsmarknad	286 675
Externa relationer	37 477
Vägledning och karriärstöd	59 693
Förvaltningsgemensamt samt nämnd och stöдавdelningar	122 827
Summa	846 940

Eget kapital

Det huvudsakliga syftet med nämndernas egna kapital är att möjliggöra ett långsiktigt ekonomiskt tänkande i verksamheten så att hastigt förändrade förutsättningar kan överbryggas. Nämndens eget kapital vid ingången till år 2025 uppgick till 40 miljoner kronor.

Avseende nyttjande av eget kapital under 2026 anges i kommunfullmäktiges budget att: ”Nämnderna kan under 2026 hemställa till kommunstyrelsen om att använda eget kapital. Beslut om användning av eget kapital tas av kommunstyrelsen i samband med kompletteringsbudgetarna.”

Enligt Göteborgs Stads regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning så bör en nämnd sträva efter att ha ett eget kapital på en nivå som kan motiveras utifrån verksamheten och de förutsättningar under vilken nämnden verkar och därmed spegla den enskilda nämndens specifika riskbild.

Nämnden ska därför årligen aktivt i samband med fastställandet av det ekonomiska utfallet i bokslutet värdera den egna verksamheten utifrån ett risk- och väsentlighetsperspektiv och skriftligt motivera en rimlig nivå på det egna kapitalet.

Nämnden ska i detta sammanhang beakta de rekommenderade riktnivåer med intervall för nämndernas egna kapital som är fastlagda. För en nämnd som har ett omsättningsintervall på 1 000–1 499 miljoner kronor finns en risknivå mellan 25–40 miljoner kronor.

2 Kommande upphandlingar

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

Upphandling är en av de anskaffningsmetoder förvaltningen har till förfogande för att tillförsäkra att göteborgarens behov av vuxenutbildning och arbetsmarknadspolitiska insatser kan mötas.

Kraven som formuleras i upphandlingsdokumenten tillika ramavtalen syftar till att skapa sådan vuxenutbildning och arbetsmarknadspolitiska insatser som målgrupperna och arbetsmarknaden har behov av.

Vidare syftar kraven till att upprätthålla kvaliteten i den vuxenutbildning och arbetsmarknadspolitiska åtgärder som bedrivs av upphandlade aktörer.

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

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

Under 2026 finns ett upphandlingsbehov som kommer att ta upp i ett särskilt ärende på nämnden i december 2025¹. Det som kommer att upphandlas 2026 är:

- Arbetsförmågebedömning
- Särskilda undervisningsgrupper (SU)

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

¹ Information gavs vid nämnden i juni 2025 om arbetsträningsavtalet vilket gäller fram t.o.m. 2026-09-30.

3 Nämndens mål och uppdrag

Förvaltningens grunduppdrag

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

Utvecklingsområden inom grunduppdraget samt indikatorer för att följa grunduppdragets utveckling kommer att arbetas fram i samband med förvaltningens verksamhetsplan och redovisas nämnden i februari.



I följande avsnitt återfinns de mål och uppdrag från kommunfullmäktige och nämnden som avser 2026.

3.1 Mål

Sju mål från kommunfullmäktige

Kommunfullmäktiges sju mål är desamma som 2025 och gäller alla förvaltningar och bolag.

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

Nedan återfinns dessa mål inklusive inriktningstexter från kommunfullmäktiges budget (om sådana finns som är väsentliga för nämnden) samt från nämndens genomförandeplan. Vidare beskrivs vilka samverkan i huvudsak sker med samt hur uppföljning sker.

3.1.1 Segregationen i Göteborg ska brytas.

I kommunfullmäktiges budget anges följande:

Antalet hushåll med egen försörjning ska öka och i det arbetet har kompetenscentren en viktig roll.

Socioekonomisk tillhörighet, etnisk bakgrund, kön och funktionalitet påverkar möjligheten att få ett arbete. Göteborgs Stad ska arbeta för att motverka dessa ojämlikheter.

Särskilt fokus ska läggas på att stötta arbetslösa vårdnadshavare till sysselsättning, bland annat genom konceptet "Fler föräldrar i arbete".

Svenskundervisning ska erbjudas så tidigt som möjligt genom bland annat yrkesutbildning med modersmålsstöd.

Omhändertagande/strategier från genomförandeplan

Nämnden har en viktig roll för att minska strukturella ojämlikheter på arbetsmarknaden när det kommer till hur socioekonomisk tillhörighet, etnisk bakgrund, kön och funktionalitet påverkar möjligheten till arbete.

Socioekonomisk samt etnisk bakgrund, kön och funktionalitet påverkar idag möjligheterna att få ett arbete.

Nämndens arbete ska bidra till att minska segregationen i Göteborg genom att fler göteborgare ges tillgång till vuxenutbildning och arbete på jämlika villkor.

Arbetslösheten är högre i stadens utsatta områden och behoven av att kommunen arbetar mer med arbetsmarknadsfrågorna har ökat, som en följd av minskat statligt åtagande och ansvarstagande under senare år. Därför behöver nämndens verksamheter finnas tillgängliga närmare göteborgarnas, i fler bostadsområden i staden.

Riktade arbetsmarknadsinsatser ska fokusera på unga, utrikes födda och personer med funktionsnedsättning och språk-, yrkes- och hälsofrämjande insatser ska fortsätta.

Arbetet med koncept så som Fler föräldrar i arbete, FFIA, ska fortsätta och vidareutvecklas som en metod att få fler som står långt ifrån arbetsmarknaden att närma sig utbildning och arbete.

Genom nya marknadsföringsinsatser ska kunskaperna om vilka insatser som kan erbjudas öka. Digital marknadsföring är bra, särskilt via sociala medier, för att nå unga som är i behov av nämndens insatser. Lämpliga platser att sprida information och marknadsföra insatser kan vara till exempel på familjecentraler, öppna förskolor och bibliotek.

Samverkan

Förvaltningen har en kontinuerlig samverkan med förvaltningarna för socialtjänst, funktionsstöd, förskola och grundskola, utbildning, idrott och förening, kultur och stadsmiljö för att tillsammans arbeta för ökade möjligheter för förvaltningens målgrupper att etablera sig på arbetsmarknaden.

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

Samverkan sker även med Arbetsförmedlingen och andra aktörer såsom

civilsamhället. En ny överenskommelse håller på att utarbetas med Arbetsförmedlingen, vilken på ett bättre sätt ska spegla kommunens behov.

Så här sker uppföljning

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

3.1.2 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

I kommunfullmäktiges budget anges följande:

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

Klimatomställningen, industriell utveckling och nyetablering av företag skapar behov av nya kompetenser. Vuxenutbildningen ska utvecklas i dialog med näringslivet och bidra till att utbilda rätt kompetens som stärker omställningen.

Möjligheterna till praktik, prao och examensjobb för studenter ska öka, utifrån kompetensförsörjningsplanen.

Omställning och yrkesväxling ska erbjudas för att fler ska få jobb inom välfärdens bristyrken.

Kombinationer av arbetsmarknadspolitiska insatser, vuxenutbildning och flexibelt språkstöd ska användas.

Insatser behövs för den grupp av unga som av olika skäl har svårt att tillgodogöra sig gymnasiestudier men vars bidrag och kompetens behövs på arbetsmarknaden.

Omhändertagande/strategier från genomförandeplan

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

Göteborgs Stads kompetensförsörjningsplan är grunden för arbetet. Utmaningarna är särskilt stora inom välfärdsverksamheterna, inte minst inom vård och omsorg som en följd av den demografiska utvecklingen.

Därför ska insatser för att rusta och locka fler till arbete i välfärdsyrken i Göteborgs stad prioriteras i nämndens arbete med kompetensförsörjningen.

Yrkesväxling och omställning är viktiga komponenter för detta, så väl som vägar för unga och nya göteborgare på väg in i sitt första arbete på svenska arbetsmarknaden. Samverkan med andra aktörer är viktig för att säkerställa kompetens till den gröna omställningen av industrin i Göteborgs Stad. Göteborgs stads kompetensförsörjningsplan är utgångspunkten för arbetet.

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

Arbetslösheten bland stadens unga är hög. Samtidigt är unga ovärderliga i vår framtida kompetensförsörjning. För att göra det lättare för unga att ta sig in på arbetsmarknaden ska förvaltningens arbete med feriejobb, extrajobb och andra insatser för att få unga i sysselsättning prioriteras.

Samverkan

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

Med Arbetsförmedlingen finns ett samverkansavtal. En ny överenskommelse håller på att utarbetas med Arbetsförmedlingen, vilken på ett bättre sätt ska spegla kommunens behov.

Även med andra parter finns överenskommelser och avtal som reglerar förvaltningens insatser.

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

Så här sker uppföljning

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

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

I kommunfullmäktiges budget anges följande:

Gängkriminalitet och parallella samhällsstrukturer ska motverkas genom fördjupad samverkan, lokal närvaro och en implementering av den nya socialtjänstlagen. Att bryta de kriminella gängens nyrekrytering ska prioriteras, särskilt den som riktar sig till allt yngre barn.

Avhopparverksamheten ska förstärkas och stödet till unga som vill lämna kriminella miljöer ska stärkas genom ett mer strukturerat arbetssätt.

Trygg i-modellen utgör det mest systematiska trygghetsarbetet.

Alla nämnder och bolagsstyrelser ska arbeta för ökad demokratisk delaktighet, jämlikhet och jämställdhet.

Göteborgs Stad ska stärka rättigheterna för invånare som drabbas av rasism och kontinuerligt bekämpa alla exkluderande och diskriminerande strukturer.

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

IT-säkerheten och informationssäkerheten ska stärkas för att minska riskerna för cyberangrepp.

Regelbundna övningar i kris- och krigsscenarier ska genomföras och samverkan med relevanta myndigheter i frågor som rör kris- och krigsberedskap ska fortsätta att utvecklas. Totalförsvarsperspektivet ska finnas med i verksamheternas planering

Då funktionsrättsfrågorna ofta reduceras till funktionsstödsfrågor är det viktigt att ett funktionsrättsperspektiv inkluderas i alla verksamheter. En viktig del i det arbetet för nämnder och styrelser är att samråda med funktionsrättsrörelsen.

Fler åtgärder behövs också för att ge unga med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar bättre förutsättningar till arbete och sysselsättning.

Omhändertagande/strategier från genomförandeplan

Nämnden ska bidra till att jämna ut livchanser och möjlighet till inflytande och delaktighet bland göteborgare genom utbildnings- och kompetenshöjande insatser som skapar sysselsättning för fler.

Behoven av arbetsmarknads- och utbildningsinsatser kopplat till målet är som störst i stadens utsatta områden.

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

Arbetet för att fler personer med funktionsnedsättning ska kunna erbjudas anställning i Göteborgs Stads förvaltningar och bolag ska fortsätta. Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning har en särskilt viktig roll att leda det arbetet.

Det gäller både frågorna om att fler ska erbjudas anställning efter avslutad arbetsmarknadsinsats, att utveckla arbetet med Göteborgsjobb och att Göteborgs Stad generellt behöver bli bättre på att öka sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning.

Samverkan

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

Med Arbetsförmedlingen finns ett samverkansavtal. En ny överenskommelse håller på att utarbetas med Arbetsförmedlingen, vilken på ett bättre sätt ska spegla kommunens behov.

Även med andra parter finns överenskommelser och avtal som reglerar förvaltningens insatser.

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

Så här sker uppföljning

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

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

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

I kommunfullmäktiges budget anges följande:

Göteborgs Stad ska ge företag av olika storlek möjlighet att leverera produkter och tjänster samt ha nära dialog med samhällsengagerade leverantörer. Inköps- och upphandlingsnämnden ska stödja nämnder och bolagsstyrelser att utveckla sin upphandling så att den bidrar till samhällsnytta. Detta kan ske exempelvis genom att idéburen sektor och sociala företag inkluderas, fler reserverade upphandlingar, att nya jobb skapas eller att företag på annat sätt tar socialt och miljömässigt ansvar.

Kvinnligt företagande ska stöttas, med särskilt fokus på utsatta områden. Kooperativt och socialt företagande ska också erbjudas stöd.

Samtliga utbildningar ska vara inkluderande och tillgängliga. Alla, oavsett kön, ska uppmuntras till icke-stereotypa yrkesval.

Omhändertagande/strategier från genomförandeplan

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

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

Vuxenutbildningen, SFI-undervisning och andra språkstärkande utbildningar ska hålla en hög kvalitet och bidra till att fler göteborgare kommer närmare arbete och/eller fortsatta studier.

Det är därför viktigt att fortsätta utveckla de kommunala SFI-utbildningarna för att bättre möta deltagarnas behov.

Kombinationer av språk- och yrkesutbildningar ska fortsätta utvecklas.

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

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

Styrnings- och ledningsprocesserna kopplat till upphandlingar ska fortsätta förstärkas. Nämndens arbete med anskaffning av utbildningsinsatser ska präglas av ett strategiskt tänk och vara behovsprövat. Det ska finnas tydlig koppling mellan nämndens kärnuppdrag och de olika satsningar som görs i samverkan med externa parter och som finansieras av nämnden.

Samverkan

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

Med Arbetsförmedlingen finns ett samverkansavtal. En ny överenskommelse håller på att utarbetas med Arbetsförmedlingen, vilken på ett bättre sätt ska spegla kommunens behov.

Även med andra parter finns överenskommelser och avtal som reglerar förvaltningens insatser.

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

Så här sker uppföljning

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

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

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

I kommunfullmäktiges budget anges följande:

De tre målen i miljö- och klimatprogrammet för Göteborgs Stad ska uppnås genom konkret handling. Samtliga nämnder och bolagsstyrelser ansvarar för att målen ska nås och strategiansvariga har ett särskilt ansvar för framdriften.

Beställarkompetensen behöver utvecklas gällande inköpsens samlade miljöpåverkan och hur olika hållbarhetsaspekter samspelar med biologisk mångfald.

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

Nämnder och bolagsstyrelser ska arbeta i enlighet med Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning. I detta arbete behöver rätt kompetenser, ledarskap och resurser säkerställas.

Arbetet med de tre hållbarhetsdimensionerna social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet ska integreras i ordinarie arbete och arbetet mellan hållbarhetsdimensionerna ska samordnas.

Kvaliteten på bedömningarna av de tre hållbarhetsdimensionerna ska höjas.

Omhändertagande/strategier från genomförandeplan

Utgångspunkten för nämndens arbete på området är Göteborgs stads miljö- och klimatprogram och det stadengemensamma miljöledningssystemet.

Nämnden ska i sitt arbete bidra till ökad måluppfyllelse inom såväl

klimateomställningen som biologisk mångfald och arbetet med miljöledning ska intensifieras.

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

Samverkan

Samverkan sker i olika nätverk i staden samt med miljöförvaltningen.

Så här sker uppföljning

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

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

Vidare följs i staden årligen klimatväxlingen för resor i tjänsten upp.

Delmål

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

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

I kommunfullmäktiges budget anges följande:

Arbetet för att väsentligt minska arbetstid som utförs av konsulter ska fortsätta.

Arbetet med att upptäcka våld i nära relationer och stötta personal ska fortsätta.

Arbetet för att förhindra och förebygga hot och våld på arbetsplatser ska förstärkas och personal som utsätts för hot, våld eller otillåten påverkan i sin yrkesutövning ska få stöd och hjälp.

Därför ska äldre personal erbjudas en arbetssituation som möjliggör ett hållbart arbetsliv fram till pensionen, där mentorskap och metodhandledning för nyanställda kan vara en del.

Utvecklingen för användandet av AI ska samordnas via styrgruppen för AI-funktioner.

En fortsatt minskning av administrativa arbetsuppgifter och kostnader ska genomföras under året. Besparingen ska även innefatta lednings- och styrningsarbete och marknadsföring.

För att motverka detta ska Göteborgs Stad vara en förebild som arbetsgivare och erbjuda fler praktikplatser, inklusive för elever på anpassad gymnasieskola, och anställningar med olika typer av lönebidrag. Göteborgs Stad ska också i högre grad anställa personer med funktionsnedsättning på ordinarie anställningar-

Nämnder och styrelser ska bidra med fler ferie- och extrajobb till unga, inklusive jobb anpassade utifrån olika funktionalitet.

Omhändertagande/strategier från genomförandeplanen

Nämnden ska aktivt främja en kultur präglad av tillitsbaserad styrning och organisationskultur med en ökad trivsel på arbetet.

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

Anställda i förvaltningen ska trivas på arbetet och en kultur som är öppen för förslag och förbättringar ska främjas aktivt. Dialog, transparens och ökat inflytande för anställda ska säkerställas och vidareutvecklas.

Nämndens arbete och processer ska främja samverkan med lokala arbetstagarrepresentanter kontinuerligt.

Så här sker uppföljning

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

Indikatorer

- Medarbetarengagemang (HME)
- Total sjukfrånvaro vid förvaltningen
- Förvaltningsextern personalomsättning
- Personalvolymutveckling

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

Omhändertagande/strategier från genomförandeplan

Tillhandahållande av vuxenutbildning och arbetsmarknadsinsatser för att rusta fler göteborgare till arbete och studier är viktiga delar för hållbar stadsutveckling.

Bland annat handlar det om kompetensförsörjning inom den gröna omställningen och en levande stad med möjlighet till arbete.

Nämnden har också en viktig roll i samverkan med andra delar av staden samt civilsamhället för att bidra till måloppfyllelse.

Samverkan

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

Så här sker uppföljning

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

3.2 Uppdrag

Sju uppdrag från kommunfullmäktige 2025 till nämnden

Uppdrag	Återrapporteringskrav från KF	Återrapporterg sker i
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att upprätta lokala jobbtorg i Bergsjön och Biskopsgården. Samlokalisering med AB Framtidens framtidshubbar ska övervägas och samverkan ska ske med relevanta aktörer.	Återrapporteringen ska ske till nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning.	Samtliga delårsrapporter till nämnden.
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att understödja och bidra till Framtidenkoncernens strategi för utvecklingsområden 2020–2030.		Samtliga delårsrapporter till nämnden
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att arbeta in långsiktiga ekonomiska, ekologiska och sociala risker i samband med den årliga samlade riskbilden		Samtliga delårsrapporter till nämnden. Beaktas i riskanalysen.

Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att i samverkan med stadsfastighetsnämnden genomföra åtgärder för att få fler att välja cykel för att pendla till arbetet. Arbetet ska ske utifrån lokala förutsättningar och behov. Lokala arbetstagarrepresentanter ska involveras i genomförandet.	Återrapporteringen ska ske till respektive nämnd/bolagsstyrelse.	Samtliga delårsrapporter till nämnden
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att, utifrån sina specifika förutsättningar, säkerställa cirkulär hantering av inventarier och arbetskläder. Göteborgs Stads Leasing AB ska i samverkan med stadsmiljönämnden leda och stödja arbetet.		Samtliga delårsrapporter till nämnden
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att upplåta de förtidsröstningslokaler och vallokaler som efterfrågas av valnämnden.		Samtliga delårsrapporter till nämnden
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att utifrån 2025 års analyser av inköp i Göteborgs Stads spendrapport och miljöspendrapport inarbeta förbättringar avseende kostnadsmedvetenhet, långsiktighet och hållbarhet med mål om att minska konsumtionen i ordinarie arbete och uppföljning. Inköps- och upphandlingsnämnden ska bistå i detta arbete.		Samtliga delårsrapporter till nämnden

Delade uppdrag där nämnden inte är huvudansvarig

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

Uppdrag	Återrapporteringskrav från KF	Återrapportering sker i
AB Framtiden får i uppdrag att i dotterbolagen implementera och utöka koncept där närboende ges möjlighet till arbete, exempelvis lokalvårdsarbete inklusive kompetenshöjande insatser. Uppdraget ska genomföras i samverkan med nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning.	Återrapporteringen ska ske till AB Framtiden.	Samtliga delårsrapporter till nämnden
Socialnämnderna får i uppdrag att i samverkan med stadsmiljönämnden och nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning att införa och utveckla arbetet med unga stadsutvecklare.		Samtliga delårsrapporter till nämnden
Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning ta fram förslag på hur anställda i verksamheter med minskat personalbehov ska erbjudas intern yrkesväxling till verksamheter med ökande personalbehov.	Återrapporteringen ska ske till kommunstyrelsen.	Samtliga delårsrapporter till nämnden

Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med förskolenämnden, grundskolenämnden, utbildningsnämnden och nämnden för arbetsmarknad- och vuxenutbildning anordna återkommande utbildningsinsatser för rektorer, lärare och annan skolpersonal i syfte att stärka arbetet mot antisemitism, islamofobi och andra former av rasism.	Återrapporteringen ska ske till kommunstyrelsen.	Samtliga delårsrapporter till nämnden
Socialnämnden Nordost får i uppdrag att i samverkan med AB Framtiden, förskolenämnden och nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning ta fram och pröva en modell för uppsökande verksamhet i tvärprofessionella team. Arbetet ska inspireras av den danska modellen ”Staircase to Staircase”.	Återrapporteringen ska ske till socialnämnden Nordost.	Samtliga delårsrapporter till nämnden

Kvarstående uppdrag från tidigare år från kommunfullmäktige

Utöver ovanstående kan det finns uppdrag från tidigare år från såväl kommunfullmäktige som nämnd, vilka inte avslutats utan fortfarande är aktuella. Några kan komma att avslutas i samband med årsrapportens fastställande för 2025. Eventuellt återstående uppdrag kommer att följas upp i samband med de tre uppföljningsrapporterna.

Nämndens uppdrag

Följande uppdrag gavs i genomförandeplanen 2026.

Uppdrag	Återrapporterg sker i
Förvaltningen får i uppdrag att öka verksamhetsnärvaro i de områden där den strukturella arbetslösheten är störst och där det saknas framtidshubbar.	Samtliga delårsrapporter till nämnden.

Förvaltningen ska utveckla sin marknadsföring för att nå fler göteborgare med information om insatser som kan erbjudas för arbete och utbildning, exempelvis via familjecentraler, öppna förskolan och bibliotek.	Samtliga delårsrapporter till nämnden.
Förvaltningen får i uppdrag att förbereda ansökan om att anordna yrkes-SM 2030	Samtliga delårsrapporter till nämnden.
Förvaltningen ska ta fram en rutin som möjliggör att alla ungdomar som söker feriejobb ska få minst ett erbjudande om jobb under fyraårsperioden de kan ansöka.	Samtliga delårsrapporter till nämnden.
Förvaltningen får i uppdrag att göra en översyn och genomlysning av KC:s uppdrag, arbetssätt och målgrupper. ²	Samtliga delårsrapporter till nämnden.
Förvaltningen får i uppdrag att ta fram förslag till nya kriterier för upphandling av ramavtal för att säkerställa kvaliteten på utbildning och minska risken för överklaganden	Samtliga delårsrapporter till nämnden.

² För 10 år sedan öppnade Göteborgs Stads första kompetenscentrum. Målgruppen för verksamheten har sedan dess förändrats – från att vara personer nära arbetsmarknaden till att vara personer i långvarig arbetslöshet och mer komplexa utmaningar.

Stora förändringar har skett på arbetsmarknaden och det statliga ansvarstagandet för arbetsmarknadspolitiken har minskat. För att fortsätta vara en verksamhet som förflyttar göteborgare från arbetslöshet till sysselsättning behövs av den anledningen en genomlysning av kompetenscentrums uppdrag och målgrupp,