



# Årsrapport 2023 nämnder

Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

25 jan 2024

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Sammanfattning .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Väsentlig styrinformation till kommunledningen.....</b>	<b>6</b>
2.1	Verksamhetens utveckling .....	6
2.1.1	Redovisning av resultat.....	7
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling .....	9
2.2	Kommunfullmäktiges budgetmål .....	10
2.2.1	Vuxenutbildningen ska i högre grad drivas i egen regi och av folkbildningens aktörer.....	10
2.2.2	Kompetensförsörjningen ska säkras och sysselsättningen för grupper långt från arbetsmarknaden öka.....	11
2.2.3	Företagsklimatet ska förbättras. ....	12
2.2.4	Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.	13
2.2.5	Livsvillkoren för personer med funktionsnedsättning ska förbättras.....	13
2.2.6	Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.	14
2.2.7	Segregationen i Göteborg ska minska.....	15
2.2.8	Andelen utbildad personal i förskolorna ska öka och vara mer jämnt fördelad över Göteborg.....	16
2.2.9	Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.	16
2.2.10	Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.....	17
2.2.11	Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras. ....	17
2.2.12	Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska. ....	17
2.2.13	Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.	18
<b>3</b>	<b>Övrig uppföljning till kommunledningen .....</b>	<b>19</b>
3.1	Utveckling inom personalområdet.....	19
3.1.1	Väsentliga personalförhållanden .....	19
3.1.2	Analys av situationen inom HR-området.....	19

3.2	Ekonomisk uppföljning .....	20
3.2.1	Analys av årets utfall .....	20
3.2.2	Uppföljning av erhållna statsbidrag.....	21
3.3	Värdering av eget kapital .....	21
3.4	Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag .....	22
3.4.1	Utvärdering av system för styrning, uppföljning och kontroll .....	22
3.4.2	Brukar-/kundorienterad kvalitetsledning .....	24
3.4.3	På vilket sätt har nämnden begränsat uppgifter inom bland annat administration, ledningsarbete och konsultanvändning? .....	26
<b>4</b>	<b>Bokslut.....</b>	<b>29</b>
4.1	Sammanfattande analys .....	29
4.2	Resultaträkning.....	29
4.3	Noter till resultaträkning .....	30
<b>5</b>	<b>Styrinformation till nämnden.....</b>	<b>32</b>
5.1	Konjunktur och arbetsmarknad .....	32
5.2	Övriga omvärldsförändringar.....	37
5.3	Förutsättningar i staden .....	39
5.4	Övriga frågor.....	42
5.5	Uppföljning av förvaltningens arbete med riskanalys och intern kontroll .....	44
5.5.1	De vi är till för .....	44
5.5.2	Medarbetare.....	46
5.6	Uppföljning av stadens riktlinje om informationssäkerhet...	47
5.7	Rapportering av under året avslutade idéburet offentligt partnerskap (IOP) .....	48
<b>6</b>	<b>Redovisning av nämndens uppdrag .....</b>	<b>49</b>
6.1	Redovisning av uppdrag från Kommunfullmäktige och Kommunstyrelsen i och utanför budget (obegränsad kommentar) .....	49

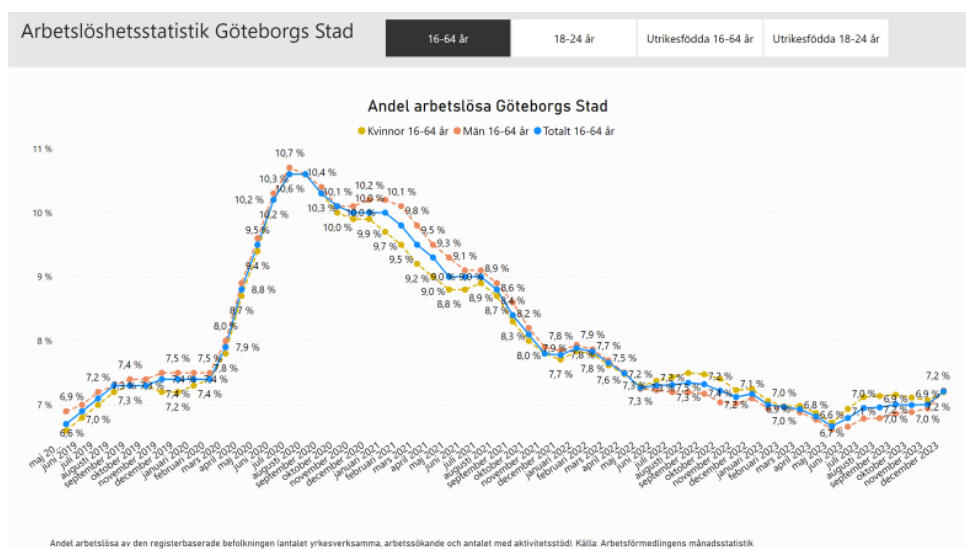
# 1 Sammanfattning

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

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

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

Diagram -utveckling av arbetslösheten



Källa: Förvaltningens BI-system.

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

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

Förvaltningen deltar i de regionala kompetensråd som samordnas av

Göteborgsregionens kommunalförbund (GR) med en viktig roll i både kommunikation och insatser. Förvaltningen har också dialog direkt med olika branscher, till exempel industri, fordon samt besöksnäring. Förvaltningen har flera pågående initiativ för att stötta nämnda branscher i sin rekrytering och utveckling mot nya produktionsmetoder. I vintras antog nämnden stadens första arbetsmarknadsstrategi och håller på att utveckla branschstrategier mot industri, besöksnäring och välfärdsutbildningar.

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

Det ekonomiska resultatet på helår blev ett överskott om 7,2 miljoner kronor.

Som bilagor återfinns dels ett barnbokslut, dels en slutrapport om arbetsrehabiliteringens hemvist.

## 2 Väsentlig styrinformation till kommunledningen

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

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

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

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

Detta innebär att uppföljningen och rapporteringen av målen sker på ett annorlunda sätt än tidigare.

### 2.1 Verksamhetens utveckling

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

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

Nämnden för arbetsmarknad- och vuxenutbildning är huvudman för den anskaffade vuxenutbildningen. Utbildningsnämnden är huvudman för den vuxenutbildning som sker i kommunens regi (inom studium). Indikatorer och analyser i denna rapport avser således den del av vuxenutbildningen som nämnden för arbetsmarknad- och vuxenutbildning har huvudmannaskap för. Motsvarande rapportering gällande utbildningsnämndens huvudmannaskap och ansvar återfinns i utbildningsförvaltningens årsrapport respektive kvalitetsrapport.

## 2.1.1 Redovisning av resultat

### Effektmått och övriga mått/nyckeltal

Mått/nyckeltal	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall 2023
Andel godkända betyg av betygsatta i vuxenutbildning	87%	86%	85%
Andel avbrott av antagna i vuxenutbildning	25%	28%	24%
Andel obehöriga ansökningar	21%	30%	27%

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

### Volymmått samt nettokostnadsutveckling

Mått	2021	2022	2023
Antal individer i pågående vuxenutbildning	32 063	27 960	31 145
Antal ansökningar i vuxenutbildning	93 102	80 983	80 420
Antal antagna kursdeltagare i vuxenutbildning	49 782	47 186	47 069
Antal personer inskrivna vid KC	1264	1253	1207
Antal personer i Göteborgsjobb	829	767	739
Antal personer i sommar- och lovjobb	4662	6705	6052

*Antal individer avser unika individer i pågående utbildning. Individen kan ha börjat innan årsskiftet och är registrerad i verksamhetssystemet som studerande vårtermin 2023 och/eller hösttermin 2023.*

*Antal ansökningar avser ansökningar som inkommit till kursstarter perioden januari-december.*

*Antal antagna i vuxenutbildningen avser antagna kursdeltagare till studier som startar perioden januari-december.*

**Andel godkända betyg av betygsatta** är i linje med föregående år. Antalet betyg som är sätts årligen har dock minskat mellan 2021–2022 och det är även något färre betygsatta 2023. Mer detaljer samt analyser utifrån skolformsdel finns i den årliga kvalitetsrapporten.

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

**Andel obehöriga ansökningar** har minskat något jämfört med 2022. En obehörig ansökan beror på avsaknad av förkunskaper, att det finns redan godkända betyg eller för ung ålder. Av alla ansökningar 2023 var 69 procent godkända, 4 procent ej godkända och 27 procent var obehöriga.

**Antal individer i pågående vuxenutbildning.** Det är något fler individer som läser 2023, ökningen är främst inom sfi, men det är färre individer i gymnasial yrkesutbildning. En individ kan läsa flera kurser, där av att antalet antagna kursdeltagare är högre än antalet unika individer.

**Antal ansökningar** är något lägre än föregående år, troligen beror trenden med färre ansökningar på bättre förutsättningar på arbetsmarknaden och förbättrade ansöknings- och antagningsrutiner. Undantaget är sfi och fristående gymnasiala

kurser, där det är något högre 2023.

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

### **Kompetenscenter (KC)**

Under första halvåret 2023 skrevs fler deltagare in på KC än föregående år men under hösten anvisades inte deltagare i samma utsträckning. Antalet landade därför på 1207 personer för 2023. KC:s breddade målgrupp står långt från arbetsmarknaden då många saknar skolutbildning och har inte arbetat på lång tid. Utöver det har ca 30 procent av deltagarna en funktionsnedsättning. Målgruppen behöver fler och längre insatser och mer stöd för att kunna bli anställningsbara trots det har 262 personer avslutats till arbete och studier. I samverkan mellan socialtjänst och förvaltningen har ytterligare 114 personer fått en arbetsförmågebedömning.

Prognosen för KC verksamhet är beräknad utifrån vecka 40-kartläggningen. Under 2024 startar en analys och uppföljningsgrupp med representanter för socialtjänst och förvaltningen som arbetar med att ta fram behovsgrupper utifrån vecka 40-kartläggning för fortsatt samverkan kring målet att fler personer ska erbjudas sysselsättning. Under året har antalet personer i behov av försörjningsstöd fortsatt att minska i staden.

### **Göteborgsjobb**

Under året CFA haft 1251 personer i insats (inklusive Göteborgsjobb), varav 220 avslutats till arbete eller studier. Av de 178 personer som fått arbete har 47 personer anställts i Göteborgs stad. I år har 4 992 unga sommarjobbat och utöver det har 1060 unga lovjobbat. Ambitionsnivån att erbjuda många ungdomar lovjobb kvarstår och är viktigt då många unga får sitt första jobb i en av stadens verksamheter. Staden har ställt rekordmånga arbetsplatser till förfogande.

Antal personer i Göteborgsjobb har minskat något jämfört med 2022. Personer anställda i Göteborgsjobb återfinns till stor del inom områden i behov av kompetensförsörjning såsom äldreomsorg, barnomsorg, skola och grönyteskötsel. Samverkan med Arbetsförmedlingen och dess möjlighet att fatta beslut om anställningsformer styr inflödet. Arbetsförmedlingen har flyttat hanteringen av offentligt skyddade anställningar till en central enhet vilket påverkar inflödet negativt.



## 2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

<b>Brister hos ramavtalsleverantören Veldi har inneburit en i förtida uppsägning av ramavtal</b>
<b>Orsak till att avvikelsen uppstått</b>
Allvarliga fel i yrkesutövningen tillika utförandet av tjänsten enligt gällande ramavtal.
<b>Konsekvenser för de verksamheten är till för</b>
Kvalitetsbrister, då leverantören brister i förhållande till flera krav och villkor som finns i ramavtalet. Klagomål finns från elever i leverantörens utbildningar.
<b>Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer</b>
Bristerna hos leverantören har medfört att förvaltningen har fått bistå med personella resurser för att trygga befintliga elevers situation hos leverantören och för att arbeta med fortsatt hantering inom ramavtalsområdet. Förvaltningen har även haft personal i form av studie- och yrkesvägledare på plats hos leverantören i enlighet med ordinarie arbetsrutiner, Studie- och yrkesvägledarna har upplevt en pressad situation.
<b>Ekonomiska konsekvenser</b>
Konsekvenser för deltagaren kan ha uppkommit. Detta då deltagaren kan tagit studiemedel alternativt finansierat sin utbildning på annat sätt men inte erhållit rätt kunskaper. Detta kan göra att deltagaren inte är anställningsbar enligt förväntan. Veldi har betalat ett vite till förvaltningen under 2023.
<b>Vidtagna åtgärder</b>
Förvaltningen har vid ett flertal tillfällen utfärdat krav på omedelbar rättning. Men också möjliggjort för leverantören att inkomma med åtgärdsplaner samt att tid till att rätta brister och avvikelser. Leverantören har dock inte kunnat åtgärda bristerna.
I stället för att låta ramavtalet (vilket är giltigt till och med den 30 juni 2024) löpa ut valde förvaltningen att aktivt säga upp ramavtalet i december 2023. Beslutet att säga upp ramavtalet beror på att leverantören inte uppfyller flera krav som ramavtalet innehåller samt att leverantören inte har kunnat vidta de åtgärder som krävs för att uppnå fullständig kravuppfyllnad.

## 2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål

I delårsrapport augusti och i årsrapporten följs kommunfullmäktiges mål upp enligt nedan. Målen kan indelas i två slag. Antingen har nämnden ett huvudansvar för målet alternativt "bara" ett delansvar.

Förvaltningen har två mål med huvudansvar:

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

### Övriga mål

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

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

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

I enlighet med reglementet ska nämnden, utifrån fastlagda mål för kommunens vuxenutbildning, fördela resurser till utbildningsnämnden som kommunal utförare samt anskaffa sådan vuxenutbildning som svarar mot medborgarnas och arbetsmarknadens behov.

I kommunfullmäktiges budget 2023 framgår att vuxenutbildningen i huvudsak ska drivas i kommunal regi, men även genom fortsatt upphandling av andra aktörer. Kommunfullmäktige gav dessutom ett uppdrag, vilket formulerats så att nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att avveckla regeln om att maximalt 25 procent av vuxenutbildningen får bedrivas i kommunal regi.

I kommunfullmäktiges budget för 2024 anges att vuxenutbildningen ska i huvudsak bedrivas i kommunal regi, samtidigt som upphandling av andra aktörer behöver

göras. Sfi-utbildningen och andra svenskutbildningar ska hålla hög kvalitet och i huvudsak bedrivs i kommunal regi med möjligheter för exempelvis studieförbund att bidra.

Dessa förändringar är genomgripande och de största som skett sedan vuxenutbildningen bröts ut från utbildningsnämnden för ungefär 20 år sedan.

En genomförandeplan med tillhörande utredning presenterades för nämnden vid sammanträdet i september. Utredningen belyste tre huvudsakliga områden. Det dubbla huvudmannskapet, den ekonomiska dimensionen samt flexibilitet och tillgängligheten för invånarna. Ur ett ekonomiskt perspektiv så bedömdes målets förändring gentemot nuvarande situation att innebära merkostnader för Göteborgs stad alternativt att färre invånare får tillgång till vuxenutbildning. Ärendet bordlades av nämnden vid sammanträdena i november och december.

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

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

Arbetsförmedlingen definierar gruppen inskrivna arbetslösa med svag konkurrensförmåga som individer som tillhör åtminstone en av fyra grupper som, på gruppnivå, kännetecknas av högre risk för att hamna i längre tider utan arbete. Det avser inskrivna arbetslösa som antingen saknar gymnasial utbildning, är födda utanför Europa, är 55 år eller äldre och/eller har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

Arbetsmarknaden har under de senaste decennierna förändrats med ökade kvalifikationskrav för flertalet yrken och ökad konkurrens om de arbeten som formellt inte kräver gymnasieutbildning. Utvecklingen missgynnar personer med en lägre utbildningsnivå.

Konjunkturen påverkar möjligheterna att nå målet, men även det faktum att stadens verksamheter rekryterar i mindre omfattning än tidigare.

För att nå målsättningen arbetar förvaltningen med ett antal insatser. Sammantaget syftar dessa aktiviteter till att underlätta för människor att närma sig sysselsättning och arbetsmarknad genom utbildning och insatser.

Insatser handlar till exempel om Göteborgsjobb, lovjobb, ungdomsinsatser, insatser för personer med försörjningsstöd med mera

Inom arbetsmarknadsområdet finns numera fler deltagare som står längre från arbetsmarknaden med behov av fler och mer omfattande insatser än tidigare för att förflytta sig mot arbete eller studier.

Förvaltningen arbetar med att möta arbetsmarknadens behov genom att öka stödet för långtidsarbetslösa, inklusive förbättrad hälsa i arbetslivet och språkkunskaper. Insatser sker även gällande handledarrollen för att bredda arbetsplatsers möjlighet att ta emot personer med komplexa behov eller lägre kompetens. Även ett stort antal omställningsinsatser har genomförts.

Förvaltningen tar fram en modell för att öka andelen kartlagda och validerade. Det har skett i samverkan samt med andra förvaltningar i staden genom att karriärvägledning erbjuds i diverse projekt för att stärka deras medvetenhet om förutsättningar och möjligheter inför utbildnings- och yrkesval.

Ett arbete har skett med att implementera rutiner för individuella studieplaner, vilket är ett av flera arbetssätt för att flytta personer närmare arbete eller studier. Förvaltningen har också utvecklat förbättringar för att korta ledtiden från ansökan till studiestart.

Ovanstående arbete, ligger i linje med mycket av det som anges i beskrivningen av målområdet skapa förutsättningar till arbete, i Göteborgs stads plan för en jämlik stad.

Vidare är stadens kommande kompetensförsörjningsplan som håller på att tas fram av stor vikt.

Samverkan sker exempelvis med arbetsgivare, branschråd, BRG, AF, socialförvaltningarna och Finsam och är en utgångspunkt i arbetet och ett ständigt prioriterat utvecklingsområde. Med AF har som exempel ett nytt samverkansavtal tecknats.

### **2.2.3 Företagsklimatet ska förbättras.**

Förvaltningen ansvarar för kompetensförsörjningen i staden och arbetar inom ramen för det näringslivsstrategiska programmet.

Inom det näringslivsstrategiska programmets område kompetensförsörjning har förvaltningen det samordnande ansvaret för tre av sex insatser, vilka inkluderar hela förvaltningen - såväl arbetsmarknad- som vuxenutbildningssidan:

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

Bland annat sker insatser och aktiviteter såsom att:

- mobilisera näringslivet för sommarjobb samt att kommunicera att unga är den kommande arbetskraften och få företag att erbjuda stadens ungdomar sommarjobb
- utveckla antagningsprocessen inom vuxenutbildningen, exempelvis genom att se till att processen är transparent.
- stärka den information förvaltningen förmedlar till sökande om yrkeshögskolan, så att detta framstår som ett tydligt alternativ samt utveckla en process som gör det tydligt för företag hur de kan gå till väga för att driva på för branschspecifika YH-utbildningar.
- arbeta med att föräldrar ska få förutsättningar för att arbeta och studera, exempelvis genom mer flexibel sfi-undervisning (undervisning på kvällar och helger). Syftet är att fler barn och ungdomar ska kunna växa upp under trygga förhållanden.
- utveckla en tydlighet och effektivitet kring arbetet med validering, så att individens tidigare erfarenheter av utbildning och erfarenheter tas tillvara
- skapa ett nätverk för företag som vill arbeta med social hållbarhet. Nätverket ska stötta företag att hitta möjliga vägar framåt. Programmet koordineras av Business Region Göteborg, men genomförs på bred front av såväl stadens olika förvaltningar och bolag som Göteborgsregionen, akademin och näringslivet.

Förvaltningen försöker vara en tidig aktör i samband med olika sorters etableringar. För att underlätta arbetet har nämnden under 2023 antagit stadens första arbetsmarknadsstrategi. Förvaltningen håller på att utveckla branschstrategier mot

industri, besöksnäring och välfärdsutbildningar.

Vidare är stadens kommande kompetensförsörjningsplan som håller på att tas fram av stor vikt.

#### **2.2.4 Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.**

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

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

Ett exempel är att förvaltningen riktar sommarjobb till ungdomar i särskilt utsatta områden med syfte att bland annat minska socioekonomiska klyftor. Under 2024 har även 200 sommarjobb erbjudits till ungdomar i årskurs åtta, vilka bor i särskilt utsatta områden.

Under året har förvaltningen breddat sitt uppdrag i och med fastställda ansvarsområden inom det arbetsrehabiliterande området. Det innebär att fler personer med komplexa behov nu kan få möjlighet att få tillgång till förvaltningens tjänsteutbud. I samverkan med FINSAM ska förvaltningen påbörja ett arbete för personer som är sjukskriva och saknar sjukpenninggrundande inkomst.

Inom social hänsyn har 108 personer fått anställning och ytterligare 50 har fått praktik eller kortare anställningar.

Framtidsspår är en folkhögskolekurs, som efter genomgången kurs motsvarar en gymnasieexamen. Den skiljer sig från en vanlig gymnasiekurs genom att den ger möjlighet att läsa kursen i egen takt och i en mindre undervisningsgrupp. Inom framtidsspår har 46 individer varit inskrivna fördelat på 24 kvinnor och 22 män.

Under 2014 startades Norma som ett projekt för att skapa förutsättningar för unga kvinnor och transpersoner i åldrarna 18 till 25 år med långvarig psykisk ohälsa att påbörja studier eller etablera sig på arbetsmarknaden. Till och med november har det varit sammanlagt 20 deltagare.

Förvaltningen har tillsammans med socialtjänsten erbjudit 114 personer en arbetsförmågebedömning, uppföljning av detta arbete sker i början av 2024. Enligt vecka 40-kartläggningen finns ett fortsatt behov av insatsen och arbetet fortgår under 2024.

Inom ramen för jämlikhetsarbetet har förvaltningen stöttat flera initiativ kopplat till trygghetsfrågorna i samverkan med bland annat Fastighetsägarna i Göteborg. Dialog och samverkan sker med andra förvaltningar utifrån bland annat näringslivsstrategiska programmet och programmet för full delaktighet.

Kontinuerlig samverkan sker framför allt med de fyra socialtjänstförvaltningarna och förvaltningen för funktionsstöd och samarbete pågår med funktionshinderombudsmannen om hur kravställning av social hänsyn kan göras för att passa målgruppen.

#### **2.2.5 Livsvillkoren för personer med funktionsnedsättning ska förbättras.**

Förvaltningens plan för funktionshinder 2021–2023 har kontinuerligt följts upp på

aktivitetsnivå. Aktiviteterna i planen pågår, med i stor utsträckning god måluppfyllelse.

Målgruppen för komvux som anpassad utbildning står ofta långt från arbetsmarknaden. Därför är en relevant individuell studieplan med elevens mål en viktig del i att kunna fullfölja sina studier och därigenom nå sysselsättning eller personlig utveckling.

Vidare har ett arbete pågått med att förbättra ingången till studier för personer med funktionsnedsättning. Förvaltningen har förbättrat möjligheten att kunna kombinera kurser inom anpassad utbildning samt det reguljära utbildningsutbudet vilket skapar bättre livsvillkor för personer med funktionsnedsättning.

Komvux som anpassad utbildning har från och med kursstarten januari 2023 erbjudit samtliga kurser på grundläggande nivå enligt skolförfattningarna.

Ett arbete pågår med arbetsmarknadsanställningar i form av Peer Support, en så kallad "egenerfaren resurs". Tjänsten avser att arbeta med stöd för brukare inom funktionsstöd, med placeringar inom stadens verksamheter och arbetsplatser. Detta innebär att både fånga upp en grupp i behov av att (åter) komma in på arbetsmarknaden samtidigt som det kan bidra till att öka sysselsättningen för en annan grupp långt från arbetsmarknaden. Överenskommelsen om att förvaltningen står för fyra tjänster gällande Peer Support från socialförvaltningen Hisingen innebär att även förvaltningen för funktionsstöd finns med. Det har hittills dock varit svårt att hitta kandidater som kunnat klara börja jobba. Även stadens Aktivitetshus finns med för samarbete kring att hitta lämpliga kandidater för rollen som Peer Support, och Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa i Göteborg (NSPHiG) finns med för kompetensinsatser.

Det finns signaler om att staden har svårigheter att hitta sysselsättning för de unga som är aktuella hos KAA (kommunala aktivitetsansvaret) och som i många fall har funktionsnedsättningar. Därför undersöks möjligheter att erbjuda några av dem platser inom startsträckan. Inom KAA finns ca 140 ungdomar som fyller 18 år andra halvan av år 2023 och 200 under år 2024 (som tillhör målgruppen). Fråga om möjlighet att erhålla lönebidrag (LFU som grund för det Göteborgsjobb som startsträckans målsättning är för ungdomen) för personer under 18 år utreds nu. Det verkar inte omöjligt men kräver en överenskommelse med Arbetsförmedlingen.

Avseende ungdomar med funktionsnedsättningar som söker sommarjobb, verkar behovet av anpassning på arbetsplatserna öka. Under 2022 bedömdes 142 unga ha behov av anpassad arbetsplats. Under 2023 har 279 personer angett behov av anpassning vid ansökan.

Förvaltningens plan utgår från programmet för full delaktighet. Samverkan sker främst med förvaltningen för funktionsstöd.

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

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

Inom förvaltningen är i stort sett all statistik könsuppdelad men man har också

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

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

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

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

I kommunikationsarbetet arbetar förvaltningen alltid med att säkerställa att kommunikationen från förvaltningen skapar en inkluderande känsla, både vad gäller text och bild. Förvaltningen arbetar hela tiden med klarspråk, samt med kanaler som når brett i staden och anpassar budskap utifrån mottagarens villkor. I digitaliseringen arbetar förvaltningen nära kärnverksamheten för att hitta lösningar som underlättar både för göteborgaren och våra medarbetare. Utvecklingen av tex e-tjänst i ansökan till sfi är ett sådant exempel.

## **2.2.7 Segregationen i Göteborg ska minska.**

I stadens jämlikhetsrapport 2023 påtalas att segregation handlar om den rumsliga åtskillnaden mellan olika befolkningsgrupper. Det kan vara baserat på socioekonomi (utbildningsnivå, yrke, inkomst), etnicitet (födelseland eller föräldrars födelseland, samt religion), eller demografi (ålder, hushållstyp, kön).

Där beskrivs vidare att boendesegregationen – hur olika grupper bor på olika platser i staden – beror delvis på bostadssegregationen – det vill säga att olika typer av bostäder och olika upplåtelseformer såsom hyresrätt, bostadsrätt och småhus, finns i olika delar av staden. Eftersom personer med olika socioekonomi har olika tillgång till dessa bostäder skapas en uppdelning av människor mellan områden.

Det är dock inte endast bostadssegregationen som orsakar boendesegregationen. Människor som kan göra val var de vill bo gör det. Forskning visar att personer som tillhör majoritetsbefolkningen, inrikes födda med inrikes födda föräldrar, i stor utsträckning väljer att flytta från eller inte flytta till områden med en viss andel boende som har bakgrund i andra länder. I första hand gäller detta när andelen synliga minoriteter ökar, det vill säga personer som utseendemässigt skiljer sig åt från majoritetsbefolkningen. På grund av ökande inkomstjämlighet och ojämna fördelning av bostadstyper och upplåtelseformer har segregationen ökat sedan 1990-talet, främst i storstäderna.

Förvaltningens arbete bidrar till att minska segregation bland annat genom att

skapa förutsättningar så att fler kommer i arbete eller studier, samverka med civilsamhället och andra aktörer. Sommarjobb riktas till ungdomar i särskilt utsatta områden med syfte att bland annat minska socioekonomiska klyftor, i år har 4992 unga haft sommarjobb. Vid tilldelningen så tilldelas ungdomar i utsatta områden en högre andel. Förvaltningen har även ett uppdrag att erbjuda 200 sommarjobb till ungdomar i årskurs 8 från särskilt utsatta områden.

För att minska segregation och klyftor har regeringen att utveckla ett långsiktigt reformprogram för minskad segregation 2017–2025. Syftet är att lyfta socialt utsatta områden och att bryta segregationsmekanismer strukturellt. Programmet delas in i ett antal utvecklingsområden: bekämpa brottsligheten, knäcka långtidsarbetslösheten, lyfta skolorna och elevernas resultat, stärka samhällsservicen och minska bostadssegregation och trångboddhet, stödja civilsamhället och arbetet för demokratiska värderingar.

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

Förvaltningen har även samarbetat med flera förvaltningar kring uppbyggnad av två nya arenor, Framtidshubbar och Welcome house.

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

Målet berör förskoleförvaltningens verksamhet men förvaltningen för arbetsmarknad deltar vid behov som part. Det är svårt att bedöma nuläget kring målet då vi förvaltningen inte medverkar rekrytering och bemanning vid förskoleförvaltningen. Däremot bidrar förvaltningen i möjligheten till att utbilda förskoleassistenter.

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

De inköp och upphandlingar som sker inom nämndens verksamhetsområde utgår från stadens och förvaltningens styrande dokument i ämnet. Syftet är att säkerställa att inköp sker i enlighet med EU-direktiv, svensk lagstiftning samt Göteborg Stads inköps- och upphandlingspolicy.

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

För närvarande arbetar förvaltningen med att effektivisera upphandlings- och inköpsprocesserna genom digitalisering samt ökad kunskap om ramavtal, avtal och överenskommelser. En arbetsordning har därför tagits fram som tydliggör rutiner/processer/rollfördelning.

Avseende digitalisering har förvaltningen implementerat Netpublicator Sign i syfte



att möjliggöra digitala underskrifter samt digitala utskick av avtalshandlingar.

Förvaltningen har en kontinuerlig samverkan med bland annat inköps- och upphandlingsförvaltningen.

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

Verksamheten planeras och organiseras för att på bästa sätt bidra till de miljömässiga målen som finns uppställda för Göteborgs Stads verksamheter. Ett led i detta är att förvaltningen i all upphandling ställer krav på att leverantörerna ska inneha såväl kvalitets- som miljöledningssystem.

Vidare är förvaltningen en viktig aktör i omställningen inom fordonsindustrin mot ökad elektrifiering.

Under vintern 2023/2024 avses en miljöutredning göras för egen del vid förvaltningen samt en vägledning för miljöarbetet tas fram.

Förvaltningen håller på med en organisationsöversyn, vilken ska vara klar juni 2024. I arbetet med den kommer roller och ansvar för miljöfrågorna att belysas.

Påminnelser avses att göras under 2024 på såväl chefsmöte som på APT avseende den digitala utbildningen om stadens miljö- och klimatarbete.

Lokala miljömål för 2024 som är kopplade till stadens övergripande miljömål etableras och till dem lämpliga indikatorer tas fram. Detta sker i samband med framtagande av budget och verksamhetsplan i förvaltningen.

Förvaltningen har en kontinuerlig samverkan med miljöförvaltningen i olika nätverk.

### **2.2.11 Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.**

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

En handlingsplan är utformad efter resultat av medarbetarenkät och kulturmätning. Områden som behöver prioriteras är organisatorisk tillit och att vara en attraktiv arbetsgivare. Områden som behöver vårdas är kommunikationsklimatet och styrningen. Områden som kan bli bättre är ökat inflytande och bättre bemötande.

Förvaltningen fortsätter att lyfta frågorna vid APT för att skapa delaktighet och fortsätter också att genomföra planeringsdagar enligt tidigare ordning.

### **2.2.12 Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.**

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

## 2.2.13 Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.

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

Förvaltningen har ett stort och komplext uppdrag med många intressenter och målgrupper att ta hänsyn till. Nämndens planering- och uppföljningsprocess har en tydlig struktur som gör det möjligt för både nämnd och förvaltning att basera viktiga beslut på väl underbyggda beslutsunderlag.

Utifrån resultat, slutsatser och rekommendationer som presenterades i den organisationsöversyn och kulturmätning som genomfördes under 2023 har förvaltningen påbörjat ett stort förändrings- och utvecklingsarbete. Arbetet leds av en intern projektledare med stöd av upphandlad konsult. Syftet är att säkerställa en ändamålsenlig organisering med förmåga att leverera på förvaltningens uppdrag och arbetet omfattar delar som relaterar till arbetssätt, samverkan, förmåga att arbeta tvärfunktionellt men även rent organisatoriska delar.

För närvarande pågår en inventeringsfas där projektet granskar olika funktioner, verksamheter och enheter för att anpassa förvaltningens organisationsstruktur. En mer detaljerad plan kommer att presenteras i januari. I första läget följer chefer och SSG arbetet, och i nästa steg involveras enheter, vilket förtydligas i den kommande planen.

Ett annat område är att tydliggöra förvaltningens huvud-, lednings- och stödprocesser. Detta omfattande utvecklingsområde kommer pågå fram till sommaren 2024.

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

# 3 Övrig uppföljning till kommunledningen

## 3.1 Utveckling inom personalområdet

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

### 3.1.1 Väsentliga personalförhållanden

	2021	2022	2023
Total sjukfrånvaro (%)	4,6	5,9	5,2
Förvaltningsextern personalomsättning (%)	8,7	7,5	7,0
Antal årsarbetare	294,7	317,7	322,5

2023 års sjukfrånvaro har minskat jämfört med föregående år och är nu tillbaka på ungefär samma nivåer som 2021. I ett staden perspektiv är detta bra siffror.

Personalomsättningen är ungefär samma som föregående år. Jämfört med andra förvaltningar i staden är det en relativt låg omsättning.

### 3.1.2 Analys av situationen inom HR-området

I april presenterades resultatet av den organisationsöversyn som förvaltningen gjort. Den visade på ett antal brister i organisationen vilket ledde till flera rekommendationer från utredaren till förbättringar. För att omhänderta och arbeta vidare med detta har ett projekt tillsatts. Projektet startade hösten 2023 och fortsätter arbeta hela 2024.

Årets medarbetarundersökning visar att det arbete som inletts redan har gett en del resultat i form av bättre index på de flesta områden jämför med året innan.

På kort sikt ser förvaltningens möjligheter att utföra sitt uppdrag relativt bra ut utifrån att omfattande resurser läggs på att arbeta med förvaltningens kultur, processer och organisation. På längre sikt finns utmaningar som vi delar med resten av staden vad gäller kompetensförsörjning. Vissa grupper som rektorer och socionomer som kan vara svåra att rekrytera har förvaltningen ändå lyckats attrahera på ett tillfredställande sätt.

Det omfattande arbete som görs med att tydliggöra förvaltningens processer och anpassa organisationen sker med syftet att skapa en effektiv förvaltning och minska risker för avvikelser.

## 3.2 Ekonomisk uppföljning

### 3.2.1 Analys av årets utfall

#### Resultatredovisning i sammandrag

mnkr	Bokslut 2023	Budget 2023	Avvikelse	Bokslut 2022	Bokslut 2021
Intäkter	290,8	302,3	-11,5	288,3	309,6
Kostnader	-1 037,1	-1 055,7	18,6	-974,7	-945,8
Kommunbidrag	753,4	753,4	0	739,9	737,9
<b>Resultat</b>	<b>7,2</b>	<b>0</b>	<b>7,2</b>	<b>53,5</b>	<b>101,6</b>
Eget kapital	30,0	30,0	0	83,5	131,6

#### 3.2.1.1 Kommentarer till tabellen ovan

Enligt stadens anvisningar ska alla nämnder kort redogöra för de viktigaste orsakerna till eventuell avvikelse mot aktuell budget.

Uppdraget som arbetslöshetsnämnd, dvs att vidtaga eller på annat sätt främja kommunala åtgärder för att förebygga arbetslöshet eller minska verkningarna av arbetslöshet, spelar en avgörande roll i förvaltningens arbete. Även vuxenutbildningen har ett lagstadgat krav att den ska utgöra en bas för den nationella och regionala kompetensförsörjningen till arbetslivet.

Grunden för hela förvaltningens arbete är att möta denna efterfrågan.

Som förvaltning är vid starten av ett år ungefär 20 procent av budgeten låst i fasta kostnader och 80 procent avser olika insatser, vilka planeras inför och under året. Förhållandet i de flesta andra förvaltningar är precis tvärtom.

Genom att inte binda medel i fasta verksamheter utan att arbeta med behov genom samarbeten med leverantörer, aktörer och andra initiativ kan förvaltningen snabbt och effektivt möta upp efterfrågan när den uppstår. Men det kan också uppkomma avvikelser mot budget då verksamheten till stor del styrs av när insatser kommer till start. En försenad insats innebär att budgetavvikelser uppkommer.

#### **Resultatavvikelse i sammandrag**

Budgetavvikelsen på helår uppgår till plus 7,2 miljoner kronor.

Den främsta förklaringen inom **arbetsmarknadsavdelningen**, som sammantaget redovisar ett överskott om 35,8 miljoner kronor är att nämnden haft lägre kostnader för deltagare som har anställningsstöd eller helfinansierade jobb. NxtGen har ändrat arbetsmodell och anställer inte längre ungdomarna då metoden inte visat önskat resultat. Antalet ferieanställningar har varit färre än föregående år men överskottet här har också uppstått med anledning av att de mottagande förvaltningarna begärt lägre ersättning än vad verksamheten prognostiserat. Arbetsträning och arbetsförmågebedömningar är insatser som nämnden startat upp under 2023. Dessa insatser tar tid innan de genererar en kostnad vilket gjort att budgetposten därmed inte nyttjas fullt ut.

Den främsta förklaringen inom **vuxenutbildningsavdelningen**, som sammantaget redovisar ett underskott om 28,5 miljoner kronor, är att nämnden haft högre kostnader för komvux, vilket bland annat beror på större behov av sfi än

budgeterat. Detta beror på att kön för sfi har ökat samt att ukrainare under året kommit in i studier. Nämnden har sökt och beviljats det statsbidrag för ukrainare som varit möjligt. Nämnden har under året lagt mer resurser på omställningsinsatser än budgeterat på grund av ökade behov.

Utöver detta så finns det inom nämnden vakanta tjänster som inte blivit tillsatta under året. Vite har under året ställts ut med en miljon kronor på grund av ej uppfyllda avtal.

### ***Personalkostnader inom arbetsmarknadsinsatser***

Arbetsmarknad och vuxenutbildning är en upphandlande förvaltning där huvuddelen av kostnadsmassan hamnar inom begreppet huvudverksamhet. Det blir därför viktigt att i den ekonomiska uppföljningen särskilja huvudverksamheten från andra verksamhetskostnader.

I redovisningen av personalkostnader ingår lön och sociala avgifter för deltagare i några av de arbetsmarknadsinsatser som hanteras av arbetsmarknadsavdelningen. Dessa ska ses som ett mått på aktivitet och verksamhetsresultat och ingå i nämndens analys av huvudverksamhet. Därför skiljer vi ut dessa kostnader i analyserna och klassificerar dem som "kostnader för huvudverksamhet", se not 3 i resultaträkningen.

## **3.2.2 Uppföljning av erhållna statsbidrag**

<b>Specialdestinerat/riktat statsbidrag</b>	<b>Erhållen ersättning och/eller uppbokad fordran avseende 2023 (tkr)</b>	<b>Speckod (obligatoriskt)</b>	<b>Bidragsgivare (tex Skolverket)</b>
Psykisk hälsa 2023	800	9050	Svenska staten
Stimulans SFI 2023	2 030	9034	Skolverket
Ungdomsjobb 2023	11 019	9135	Arbetsförmedlingen
Läringsvux 2023	13 565	9105	Skolverket
Yrkesförarutbildning 2023	7 353	9106	Skolverket
Yrkesvux 2023	51 916	9107	Skolverket
Läringsvux kombination 2023	9 428	9120	Skolverket
Yrkesvux kombination 2023	53 125	9121	Skolverket

## **3.3 Värdering av eget kapital**

Enligt stadens anvisningar ska nämnder under detta avsnitt görs 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 2023 uppgick till 30 miljoner kronor.

Avseende nyttjande av eget kapital under 2023 anges i kommunfullmäktiges budget att: "Det ekonomiska läget innebär att användandet av eget kapital

begränsas kraftigt. Därför utgår möjligheten att genom eget beslut i nämnden bruka eget kapital. Kommunstyrelsen kan i undantagsfall bevilja nämnd att använda eget kapital, om kommunens övergripande ekonomi bedöms tillåta detta. Detta gäller under 2023, med inriktningen att möjligheten återinförs så fort det ekonomiska läget förbättras.”

Därefter har förändringar av det egna kapitalet skett från och med år 2024 och det anges i kommunfullmäktiges budget för 2024 att:

"Nämnderna kan under 2024 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.

Omsättningen i nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning under 2023 uppgår till 1 056 miljoner kronor vilket innebär att nämnden kan öka det egna kapitalet från 30 miljoner kronor till 37,2 miljoner kronor, då året visar ett positivt resultat om 7,2 miljoner kronor.

## **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 ställer krav på att nämnd/bolagsstyrelse årligen lämnar en bedömning om sitt eget system för styrning, uppföljning och kontroll fungerar på ett betryggande sätt. Avsikten är att nämnden/styrelsen ska kunna förlita sig på att det system som finns för att planera, genomföra, följa upp och utveckla verksamheten ger en rättvisande och tillförlitlig bild.

#### **Arbvux struktur för planering, uppföljning och kontroll**

Att systematiskt arbeta med kvalitetsarbete innebär att arbeta med ständiga förbättringar och insatser där behoven är som störst och där de gör allra störst nytta.

Syftet är att skapa ett professionellt förhållningssätt och arbetssätt som leder till en ständig förbättring av verksamheten. Utgångspunkten är alltid densamma, att identifiera utvecklingsområden för ökad måluppfyllelse i förhållande till nationella och kommunala mål. Men också att skapa delaktighet och dialog om måluppfyllelsen och orsakerna till eventuella brister.

Genom ett systematiskt kvalitetsarbete blir det tydligt för all personal vad som ska

prioriteras och utvecklas, när och hur olika insatser ska genomföras och vem som ansvarar för vad. En bred delaktighet är grundläggande i kvalitetsarbetet. Ledning, medarbetare samt olika brukare behöver alla bidra med synpunkter och underlag som synliggör kvaliteten.

En förvaltningsintern styrningsriktlinje med tillhörande anvisning har tagits fram. Detta i syfte att göra förvaltningens styrning tydligare genom ett systematiserat sätt att arbeta med politiska beslut och lagstiftning.

En förvaltningsgemensam omvärldsanalys tas årligen fram och presenteras för såväl nämnd som inom förvaltningen. Fem fokusområden har identifierats som särskilt viktiga att följa. Dessa avser utvecklingen i relevanta målgrupper, arbetsmarknadens behov och utveckling, aktuellt inom politik och lagstiftning (ex utredningar mm), forskning och utvecklingstendenser inom vuxenutbildning och arbetsmarknad samt en kännedom om vad som sker inom staden och i regionen. Vidare sker en samverkan inom stadens arbete med omvärldsanalys.

För arbetet med planering och uppföljning finns således en fastställd arbetsprocess med kontinuerligt planerade aktiviteter under verksamhetsåret. Tidplaner, anvisningar och stödmaterial finns tillgängligt på intranätet. Syftet är att skapa en röd tråd som gör att planering och uppföljning blir relevant och begriplig. Detta i syfte att ge ett relevant underlag för nämnden som de kan använda för att fatta beslut för verksamheten.

Uppföljningen av mål och uppdrag har utvecklats under åren, men kan fortsatt utvecklas för att i än högre grad fokusera på resultat och effekter. Detta påverkas dock även av innehåll i och utformningen av kommunfullmäktiges budget samt de anvisningar som stadsledningskontoret lämnar om hur måluppfyllelse ska mätas och hur uppdrag ska redovisas och kommenteras. Här har stadens modell för planering och uppföljning i praktiken ändrats årligen de senaste tre mandatperioderna.

Även uppföljningen av de externa utförarna utvecklas kontinuerligt, vilket beskrivs i uppföljningsrapporterna och i den årliga kvalitetsrapporten.

Nämnden tar del av den verksamhetsutveckling förvaltningen beskriver löpande under året i olika fördjupningar som exempelvis kvalitetsrapporter, presentationer och dialog vid nämnddagar, i uppföljnings- och årsrapporter samt vid särskilda presentationer under nämndsammanträden. Förvaltningens bedömning är att dragningarna har en god kvalitet som möjliggör en fördjupad förståelse för kärnverksamheten.

Förvaltningen arbetar med riskanalys och förvaltningsledningen har tagit fram en samlad riskbild och intern kontrollplan. Arbetet med åtgärdsplaner och internkontrollplaner innehåller konkreta åtgärder som kommer följas upp i förvaltningens ordinarie uppföljningsarbete. Detta hanteras och beskrivs i särskilda ärenden till nämnden.

### **Utveckling framöver**

Utifrån resultat, slutsatser och rekommendationer som presenterades i den organisationsöversyn och kulturmätning som genomfördes under 2023 har förvaltningen påbörjat ett stort förändrings- och utvecklingsarbete. Arbetet leds av en intern projektledare med stöd av upphandlad konsult. Syftet är att säkerställa en ändamålsenlig organisering med förmåga att leverera på förvaltningens uppdrag och arbetet omfattar delar som relaterar till arbetssätt, samverkan, förmåga att arbeta tvärfunktionellt men även rent organisatoriska delar.

För närvarande pågår en inventeringsfas där projektet granskar olika funktioner,

verksamheter och enheter för att anpassa förvaltningens organisationsstruktur. En mer detaljerad plan kommer att presenteras i januari. I första läget följer chefer och SSG arbetet, och i nästa steg involveras enheter, vilket förtydligas i den kommande planen.

Ett annat område är att tydliggöra förvaltningens huvud-, lednings- och stödprocesser. Detta omfattande utvecklingsområde kommer pågå fram till sommaren 2024.

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

### **3.4.2 Brukar-/kundorienterad kvalitetsledning**

#### **Frågeställning och bakgrund**

Stadens riktlinje för styrning, uppföljning och kontroll, vilken antogs av kommunfullmäktige i september 2019, har fått uttryckligare skrivningar om kvalitet med fokus på de verksamheten riktar sig till. Stadsledningskontoret vill därför har svar på hur förvaltningarna arbetar med denna fråga.

#### **Förvaltningens arbete**

Förvaltningens arbete för att säkra kvalitet för de målgrupper som finns i verksamheten ges framför allt i det dagliga bemötandet med den enskilde. Att skapa förutsättningar för individer att lyckas med studier och arbete för att få egen försörjning är förvaltningens uppdrag.

Förvaltningens förhållningssätt handlar om att ge de förvaltningen möter inflytande och delaktighet i sina processer då detta ökar motivationen och möjligheterna till egen försörjning.

Förvaltningen följer upp och utvärderar regelbundet i vilken utsträckning leverantörer, som ingått avtal med Göteborgs Stad, uppnår de nationella och kommunala målen för vuxenutbildningen. Leverantörerna ska tillsammans med eleverna följa upp och utvärdera utbildningens genomförande med utgångspunkt i nationella och kommunala mål. Förvaltningen granskar regelbundet de leverantörer som tillhandahåller stadens vuxenutbildning. Syftet med förvaltningens kvalitetsgranskningar är att:

- Utredda om leverantören når upp till villkor och krav i gällande ramavtalshandlingar.
- Utredda på vilket sätt leverantören når upp till villkor och krav i gällande ramavtalshandlingar.
- Utredda enskilda leverantörers styrkor och förbättringsområden.
- Ta fram underlag för att kunna lämna förslag till åtgärder för kvalitetsutveckling.

Kvalitetsgranskningsrapporterna utgör underlag för utvecklingsdialoger med respektive leverantör kring frågor som rör villkor och krav i ramavtalshandlingarna samt förslag till åtgärder för kvalitetsutveckling.

Genom rektors deltagande vid elevråd främjas ett säkerställande avseende uppföljning av inflytande och delaktighet. Vidare sker en uppföljning av antalet sökande till förvaltningens tjänster inom vuxenutbildningsavdelningen och hur sökandeflödena för dessa ser ut.



Det finns också möjlighet att träffa specialpedagog, kurator för att få rätt förutsättningar vid antagning till studier.

I syfte att utveckla verksamheten genomförs elev- och aktivitetsuppföljningar i form av enkäter en till två gånger per år och riktar sig till elever inom alla skolformer inom vuxenutbildningen. Även enkätundersökningar sker gentemot de som deltagit i sommarjobb.

Förvaltningen deltar sedan 2018 i den stadens gemensamma brukarundersökning för utförare vilket ger ett underlag för förvaltningens utvecklingsarbete inom arbetsmarknadsområdet, framför allt på kompetenscenter.

Kompetenscenter och centrum för arbetsmarknadsinsatser har sedan 2021 haft ett extra fokus på att delta i ett utvecklingsarbete kopplat till ett kvalitetsledningssystem för skräddarsydda insatser med målsättning att deltagares behov bättre ska kunna omsättas till beställda insatser.

Systematisk utveckling av verksamheten ur ett kvalitetsperspektiv pågår också utifrån den kvalitetsrapport som årligen tas fram inom vuxenutbildningsområdet, se bilaga till denna årsrapport. Även förvaltningens samlade resultat i statistiksystemet (BI-systemet) är en källa för analys för att säkra kvaliteten ur ett brukar/elev perspektiv.

Under 2023 har även ett uppdrag avseende forskning och utveckling etablerats. Förvaltningen skall ta sig en roll som en aktör som tar plats i flera sammanhang för att sprida kunskap, skapa opinion och bygga nätverk och allianser utifrån ett evidensbaserat sammanhang. En del av uppdraget genomförs i samarbete med förskoleförvaltningen, grundskoleförvaltningen och utbildningsförvaltningen i Göteborgs Stad. Arbetet pågår mellan september 2023-juni 2025.

Uppdraget innebär att:

- Inventera de forskningsmiljöer som är verksamma inom förvaltningens verksamhetsområden, främst inom Sverige.
- Följa intressanta forskningsprojekt och forma strategier för hur dessa kan komma förvaltningen till del på olika sätt.
- Regelbundet sammanställa en rapport över aktuell forskning och redovisa den i relevanta sammanhang.
- Verka för ett närmare samarbete mellan flera forskningsmiljöer och för att forskningsanknyta fler projekt och verksamheter till förvaltningen.
- Vara förvaltningens representant i kontakt med forskningsinstitut, andra forskningsmiljöer, universitet och högskolor.
- Vara kontaktperson och delta i det arbete som bedrivs mellan de utbildande förvaltningarna i staden med en skola som vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.
- Undersöka förutsättningar för och skapa nätverk mellan kommuner och regioner och andra aktörer (exempelvis SKR) kopplat till evidensbaserad kunskap.

För närvarande pågår arbetet med att inventera de forskningsmiljöer i Sverige som är verksamma inom förvaltningens verksamhetsområden.

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

#### Frågeställning och bakgrund

Utifrån nedanstående formulering från kommunfullmäktiges budget 2023 så ska samtliga nämnder, enligt stadsledningskontorets anvisning, besvara på vilket sätt nämnden har begränsat uppgifter inom bland annat administration, ledningsarbete och konsultanvändning.

Formuleringen i kommunfullmäktiges budget är följande: "*Nämnder och styrelser ska vara mycket restriktiva vid anställning av personal i yrkesgrupper som arbetar med administration och ledningsarbete. Detta inkluderar anställningar som ersätter vakans till följd av naturlig rörlighet. Eventuell nyanställning inom dessa grupper ska godkännas av överordnad chef till den som önskar genomföra rekryteringen. Åtgärder ska vidtas för att begränsa nya och utvidgade uppgifter som medför administrativt arbete. En besparing på överbyggnadsfunktioner genomförs under året. Nämnder och styrelser ska uppmuntras att samarbeta för att minska administrationens omfattning i syfte att åstadkomma en mer effektiv administration och kommunikation. Arbete utfört av konsulter ska minska.*"

#### Förvaltningens förutsättningar

Förvaltningen har ett stort och komplext uppdrag med många intressenter och målgrupper att ta hänsyn till där omfattning och komplexiteten kring vissa målgrupper ökat över tid.

Även nationella regeländringar kan påverka förvaltningen och i sig öka den administrativa bördan. Exempel på det är beslut om mottagande i vuxenutbildningen, kommande nytt betygssystem mm.

En kommun får enligt 3 kap 19 § kommunallagen lämna över vården av en kommunal angelägenhet till en privat utförare. Kommunens roll som ansvarig huvudman är dock densamma. Med det avses ansvar inför kommuninvånare oavsett om verksamheten bedrivs i egen regi eller av privata utförare. I ett flertal kommuner och landsting bedrivs vuxenutbildning på entreprenad. Så är även fallet i Göteborg.

Även merparten av förvaltningens övriga verksamhet anskaffas. Detta innebär att merparten av medarbetarna på förvaltningen har olika former av administrativa uppgifter då exempelvis lärartjänster ligger hos leverantörerna.

#### Rutin vid anställningar

Att använda tillgängliga ekonomiska resurser på ett så effektivt och ändamålsenligt sätt som möjligt ligger i linje med att åstadkomma en god ekonomisk hushållning inom offentlig verksamhet. Inom ramen för denna målsättning är det viktigt att löpande ifrågasätta invanda arbetssätt, arbeta med ständiga förbättringar och utveckling samt värdera innehållet i det egna grunduppdraget.

Förvaltningen har därför under 2023 tagit fram en rutin för prövning inför rekrytering av tjänster som avser administrativa och ledningstjänster. Rutinen innebär att innan rekrytering påbörjas ska avstämning ske med HR-funktionen som tillstyrker eller avstyrker rekrytering. Överordnad chef fattar beslut om huruvida rekrytering ska ske eller ej.

## Arbete med att begränsa uppgifter inom bland annat administration och ledningsarbete

Förvaltningen befinner sig för närvarande i en stor organisationsöversyn. Det innebär att vissa chefstjänster är vakanta eller innehas av en redan, i annan befattning anställd, tillförordnad chef i avvaktan på framtida organisation för att säkerställa rätt bemanning. Exempel på dessa finns i tabellen nedan. Det innebär att vissa chefer upprätthåller två tjänster eller fler.

Vissa rekryteringar har dock beslutats och genomförts för att säkerställa arbetsmiljön för medarbetare och övriga chefer. Detsamma gäller vissa administrativa tjänster.

## Arbete med att begränsa konsultanvändningen

Förvaltningen har en begränsad konsultanvändning inom det administrativa området. Flertalet av de konsulter som anlitas av förvaltningen tillhandahåller specialiserad kompetens inom områden som förvaltningen saknar. För 2023 avser detta konsultkostnader för framför allt batterifabrikens etablering.

Detta gäller till exempel resurser som behövs för att säkra tillgång till fungerande system samt för att genomföra nödvändiga utredningar, såsom uppdragen som rör utbildningscenter för batteritillverkning där kostnaderna uppgått till ca 3,5 miljoner kronor.

Konsulter har även använts i andra sammanhang såsom i arbetet med framtagande av nytt verksamhetssystem, processkartläggningar, utredningen kring arbetsrehabiliteringens hemvist samt framtagandet av en för förvaltningen gemensam tjänstekatalog. Tjänstekatalogen avser att beskriva det befintliga tjänsteutbudet som förvaltningen har, kompletterat med de insatser som hör till respektive tjänsteutbud. Detta för att kunna delges medarbetare i förvaltningen som behöver använda utbudet i sitt arbete. En av chefstjänsterna har också under delar av året bemannats av en inhyrd konsult.

Även den i rapporten tidigare beskrivna organisationsöversynen har till del stöttats av konsultinsatser där konsulterna har unik kompetens. För 2023 har dessa kostnader uppgått till ca 2,3 miljoner kronor.

I tabellen nedan återfinns konsultkostnaderna under de senaste åren.

Konto (tkr)	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Adm konsulttjänster	-383	-162	0	-52	-187	-386	-8
IT konsulttjänster	-1 016	-1 096	-1 323	-635	-535	-1 467	-583
Tekniska konsulttjänster	0	-4	0	0	0	0	0
Övriga konsulttjänster	-13 039	-5 869	-3 375	-3 047	-1 837	-2 649	-2 022
<b>Summa</b>	<b>-14 437</b>	<b>-7 129</b>	<b>-4 699</b>	<b>-3 734</b>	<b>-2 559</b>	<b>-4 502</b>	<b>-2 613</b>

## Sammanfattning

Utifrån ovanstående åtgärder arbetar förvaltningen målmedvetet i riktning mot att begränsa uppgifter inom administration, ledningsarbete och konsultanvändning.

Utifrån resultat, slutsatser och rekommendationer som presenterades i den organisationsöversyn och kulturmätning som genomfördes under 2023 har förvaltningen påbörjat ett stort förändrings- och utvecklingsarbete. Arbetet leds av

en intern projektledare med stöd av upphandlad konsult. Syftet är att säkerställa en ändamålsenlig organisering med förmåga att leverera på förvaltningens uppdrag och arbetet omfattar delar som relaterar till arbetssätt, samverkan, förmåga att arbeta tvärfunktionellt men även rent organisatoriska delar.

För närvarande pågår en inventeringsfas där projektet granskar olika funktioner, verksamheter och enheter för att anpassa förvaltningens organisationsstruktur. I det arbetat ingår att värdera administration, ledningsarbete och konsultanvändning. En mer detaljerad plan kommer att presenteras i januari. I första läget följer chefer och SSG arbetet, och i nästa steg involveras enheter, vilket förtydligas i den kommande planen.

Ett annat område är att tydliggöra förvaltningens huvud-, lednings- och stödprocesser. Detta omfattande utvecklingsområde kommer pågå fram till sommaren 2024.

Dessvärre finns det åtgärder som hittills motverkat effekten av förvaltningens ansträngningar och som i stället ställer krav på en ökad administration hos förvaltningen. Det gäller den historiskt omfattande hanteringen och uppföljningen av program och planer från kommunfullmäktige samt mål och uppdrag. Här pågår dock en ambition från stadens sida att framöver minska dess omfattning. Förvaltningen vill särskilt uppmärksamma frågor som kräver en delvis ny bemanning och kompetens och som rör frågor kring miljö, IT-säkerhet inklusive informationssäkerhet och arbetet med ett stärkt civilt försvar. Men även ett ökat antal ekonomiska prognoser som skall rapporteras i staden. Därtill har ett förhöjt säkerhetsläge skapat behov av en ökad administration kring trygghets och säkerhetsfrågor.

I tabellen nedan återfinns exempel på åtgärder.

<b>Insats/åtgärd</b>	<b>Effekt/besparing (Tkr)</b>
Två vakanthållna verksamhetschefer	2 300 000 (helår inkl. PO)
Tre enhetschefstjänster, vilka besätts av temporärt av medarbetare	2 300 000 (helår inkl. PO)

# 4 Bokslut

## 4.1 Sammanfattande analys

Se 3.2.1.1

## 4.2 Resultaträkning

	Not	Bokslut 2023	Budget 2023	Bokslut 2022
<b>VERKSAMHETENS INTÄKTER</b>				
Taxor och avgifter		1 171	1 990	2 906
Bidrag	1	271 415	283 877	267 858
Försäljning av verksamhet och konsulttjänster	2	18 230	16 458	17 514
Försäljningsintäkter				
<b>Summa verksamhetens intäkter</b>		<b>290 816</b>	<b>302 325</b>	<b>288 278</b>
<b>VERKSAMHETENS KOSTNADER</b>				
Personalkostnader	3	-410 226	-464 651	-378 587
<b>Summa personalkostnader</b>		<b>-410 226</b>	<b>-464 651</b>	<b>-378 587</b>
<b>Övriga verksamhetskostnader</b>				
Lämnade bidrag				
Köp av huvudverksamhet	4	-497 943	-465 822	-469 024
Lokal- och markhyror		-16 657	-16 132	-15 223
Fastighetskostnader och fastighetsentreprenader		-2 658	-3 270	-2 815
Bränsle energi och vatten		-364	-320	-319
Kostnader för transportmedel		-196	-227	-232
Köp av entreprenad och tjänster		-88 655	-84 579	-87 142
Övriga verksamhetskostnader, diverse		-20 369	-20 754	-21 318
<b>Summa övriga verksamhetskostnader</b>		<b>-626 842</b>	<b>-591 104</b>	<b>-596 073</b>
<b>Summa verksamhetens kostnad</b>		<b>-1 037 068</b>	<b>-1 055 755</b>	<b>-974 660</b>
<b>Verksamhetens nettokostnad</b>		<b>-746 252</b>	<b>-753 430</b>	<b>-686 382</b>
<b>Kommunbidrag</b>				
Kommunbidrag		746 530	746 530	739 890
Kommunbidrag tillägg		6 900	6 900	
Kommuninterna bidrag				-1
<b>Summa kommunbidrag</b>		<b>753 430</b>	<b>753 430</b>	<b>739 889</b>
<b>FINANSIELLA INTÄKTER OCH KOSTNADER</b>				
Finansiella intäkter				
Finansiella kostnader		-2		-1
<b>Summa finansiellt netto</b>		<b>-2</b>		<b>-1</b>
<b>RESULTAT</b>		<b>7 176</b>	<b>0</b>	<b>53 506</b>

## 4.3 Noter till resultaträkning

Bilaga: Notförteckning (belopp i tkr)		
Noter till resultaträkning 2023	År 2023	År2022
<b>Not 1: Bidrag</b>		
<b>Driftbidrag</b>	<b>138 304</b>	<b>141 083</b>
Lärling	13 565	11 629
Lärlingsvux kombination	9 428	11 698
Yrkesförarutbildning	7 353	8 657
Yrkesvux	51 916	61 471
Yrkesvux kombination	53 125	45 542
Ersättning för höga sjuklönekostnader		1 228
Psykisk hälsa	800	800
Stimulans Sfi	2 030	
Högriskskydd sjuklönekostnader	87	
Projekt Vinnova		39
Delegationen för unga och nyanlända		15
<b>Lönebidrag</b>	<b>113 268</b>	<b>97 751</b>
Ungsdomsjobb 2023	11 019	
<b>Särskild momsersättning</b>	<b>19 843</b>	<b>17 833</b>
<b>Övriga bidrag</b>		<b>11 191</b>
Övriga statsbidrag		11 191
<b>Summa Bidrag</b>	<b>271 415</b>	<b>267 858</b>
<b>Not 2: Försäljning av verksamhet och konsulttjänster</b>		
Interkommunala intäkter	6 006	6 162
GR	6 137	6 204
Övrig försäljning	6 087	5 148
<b>Summa Försäljning av verksamhet och konsulttjänster</b>	<b>18 230</b>	<b>17 514</b>

<b>Bilaga: Notförteckning (belopp i tkr)</b>		
<b>Noter till resultaträkning 2023</b>	<b>År 2023</b>	<b>År2022</b>
<b>Not 3: Personalkostnader spec</b>		
Personalkostnader	410 226	378 587
Personalkostnader justering arbetsmarknadsinsatser	-200 484	-184 069
<b>Not 4: Köp av huvudverksamhet spec</b>		
ABF	72 873	63 715
Arbetslivsresurs	3 297	1 432
Cuben	49 671	41 917
Alma Folkhögskola	6 057	6 580
Hyllie Park Folkhögskola	2 124	2 132
Folkhögskolan i Angered	1 869	1 955
Finska folkhögskolan	14 042	11 266
Folkuniversitetet	12 632	10 846
Sundbybergs Folkhögskola	9 685	6 279
Göteborgs folkhögskola	2 525	2 337
Göteborgs Tekniska College	1 924	
Hermods	26 830	23 709
Iris Hadar	45 469	41 439
Kvinnofolkhögskolan	1 348	1 227
Forsman och Nydahl AB	9 022	8 967
Movant	34 288	35 113
Veldi	15 389	12 495
Yrkesakademin AB	-32	606
Berrys truck och terminalutbildningar	26	28
GR admin	13 834	1 480
KRAMI		1
Utbildningsförvaltningen	139 479	140 400
Kulturförvaltningen	2 500	2 500
Interkommunala kostnader	9 715	8 174
Lärling	3 547	4 814
Övrigt	19 829	39 612
<b>Summa Köp av huvudverksamhet</b>	<b>497 943</b>	<b>469 024</b>

# 5 Styrinformation till nämnden

## Inledning

Den verksamhet som bedrivs inom ramen för förvaltningens uppdrag påverkas till stor del av händelser i det omgivande samhället. Konjunkturläge och demografi är av väsentlig betydelse. För att få största möjliga utväxling av de satsningar och insatser som görs är det av vikt att de anpassas och utformas efter den rådande situationen.

Till det kommer en pågående omställning på arbetsmarknaden. Teknikskiftet inom bland annat fordonsindustrin pågår med full kraft och här behöver förvaltningen kombinera arbetet med att höja kompetensen hos den arbetande befolkningen och kombinera detta med tydliga förflyttningsskedjor för de som står utanför arbetsmarknaden. Här finns starka behov av samverkan även utanför de som är inom ramen för Göteborgsregionens kommunalförbund (GR) såsom Borås, Skövde, Mariestad och Trollhättan.

Klimatomställningen kräver omställning inom många yrken och branscher där ny kompetens erfordras. Alltifrån att hela branscher strävar mot mycket lägre koldioxidutsläpp till att det i många yrkesroller kräver en medvetenhet och kunskap och miljö och klimat. Kompetensförsörjningen är starkt integrerat med den pågående klimatomställningen.

Vidare är den statliga styrningen inom områdena vuxenutbildning och arbetsmarknad något som ständigt behöver tas i beaktande och som påverkar planeringsförutsättningarna och ekonomin för verksamheten.

Förvaltningen bedriver därför ett arbete med att bevaka omvärlden och analysera vad det kan innebära för förvaltningen. Förvaltningens omvärldsgrupp tar bland annat fram en omvärldsrapport på våren, vilken bland annat delges nämnden. Arbetet syftar till att skapa en handlingsberedskap genom att beskriva faktorer i omvärlden som bedöms ha en inverkan på förvaltningens uppdrag och arbete.

Uppdraget som arbetslöshetsnämnd, dvs att vidtaga eller på annat sätt främja kommunala åtgärder för att förebygga arbetslöshet eller minska verkningarna av arbetslöshet, spelar en avgörande roll i förvaltningens arbete. Även vuxenutbildningen har ett lagstadgat krav att den ska utgöra en bas för den nationella och regionala kompetensförsörjningen till arbetslivet. Genom dessa insatser skapas också förutsättningar för ökad grad av jämlikhet i Göteborg.

Grunden för hela förvaltningens arbete är att möta denna efterfrågan.

Som förvaltning är vid starten av ett år ungefär 20 procent av budgeten låst i fasta kostnader och 80 procent avser olika insatser, vilka planeras inför och under året. Förhållandet i de flesta andra förvaltningar är precis tvärtom.

Genom att inte binda medel i fasta verksamheter utan att arbeta med behov genom samarbeten med leverantörer, aktörer och andra initiativ kan förvaltningen snabbt och effektivt möta upp efterfrågan när den uppstår.

## 5.1 Konjunktur och arbetsmarknad

I detta avsnitt beskrivs kortfattat konjunkturläge och situationen på arbetsmarknaden. Avslutningsvis återfinns lite mer omfattande text kring ett av målen, vilket beskrivits tidigare i rapporten, men då med teckenbegränsning.



## Konjunkturläge

I sin senaste rapport (nr 4–2023) skriver Business Region Göteborg (BRG) följande.

Göteborgsregionens företag i tre av fyra sektorer upplever nuläget som en period av lågkonjunktur, endast tillverkningsindustrin går emot trenden. Många samtidigt pågående omvärldsfaktorer fortsätter dämpa förväntningarna om konjunkturen under 2023 och 2024.

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

Den senaste perioden visar bland annat att jobbtillväxten i Göteborgsregionen är positiv, men jobben växer inte i samma takt som för ett år sedan – och färre nya lediga jobb finns att tillgå i regionen. Arbetslösheten fortsätter öka från månad till månad, men på årsbasis ses fortsatt en minskning. Likt vår förra rapport ses både varsel och konkurser öka.

Även för denna period framgår det att våra företag i Göteborgsregionen fortfarande är pessimistiska gällande utvecklingen framåt

### **Den tudelade arbetsmarknaden medför ett brett uppdrag**

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

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

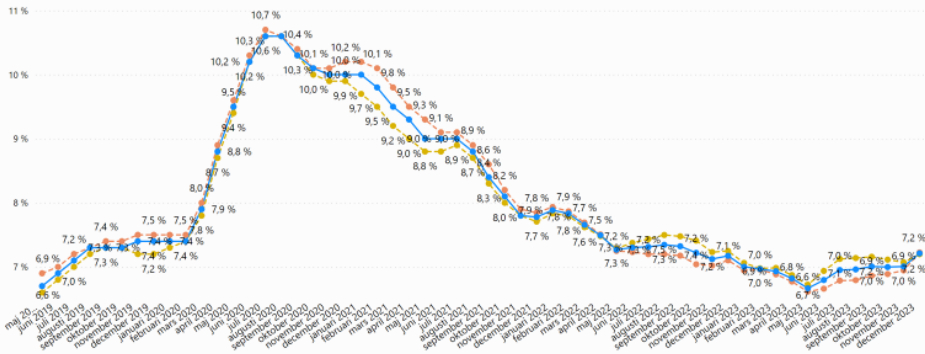
Den pågående strukturomvandlingen har på flera håll lett till obalans i kompetensförsörjningen. Många branscher efterfrågar utbildad arbetskraft och det finns en stor brist på yrkeskompetens på gymnasial nivå.

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

Diagram över arbetslöshetsutveckling

Andel arbetslösa Göteborgs Stad

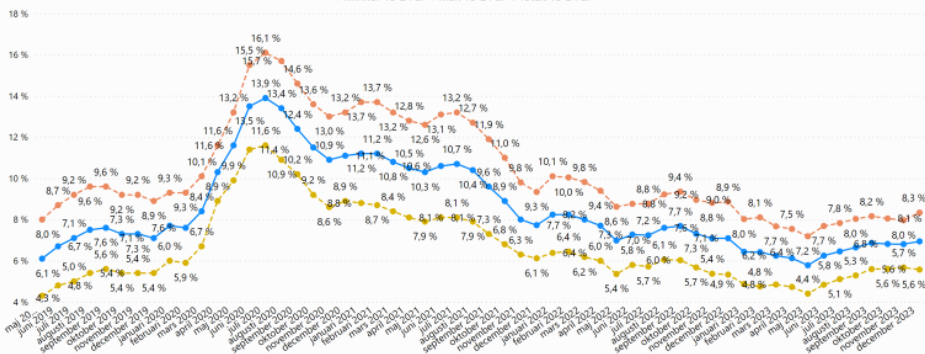
● Kvinnor 16-64 år ● Män 16-64 år ● Totalt 16-64 år



Andel arbetslösa av den registerbaserade befolkningen lantalet yrkesverksamma, arbetssökande och antalet med aktivitetsstöd. Källa: Arbetsförmedlingens månadsstatistik

Andel arbetslösa Göteborgs Stad

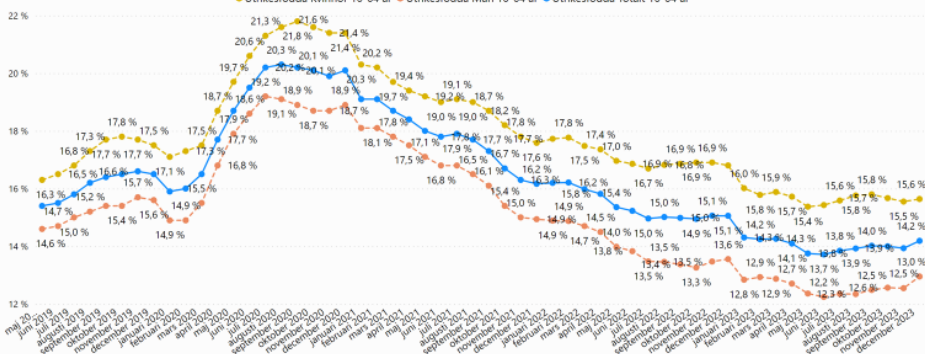
● Kvinnor 18-24 år ● Män 18-24 år ● Totalt 18-24 år



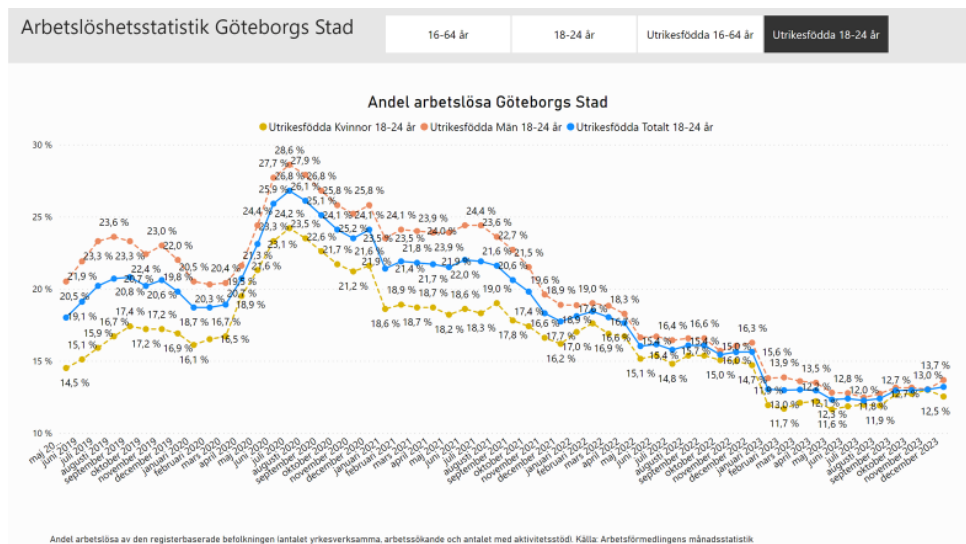
Andel arbetslösa av den registerbaserade befolkningen lantalet yrkesverksamma, arbetssökande och antalet med aktivitetsstöd. Källa: Arbetsförmedlingens månadsstatistik

Andel arbetslösa Göteborgs Stad

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



Andel arbetslösa av den registerbaserade befolkningen lantalet yrkesverksamma, arbetssökande och antalet med aktivitetsstöd. Källa: Arbetsförmedlingens månadsstatistik



Källa: Förvaltningens BI-system

Det finns därför ett behov av att arbeta brett med dessa grupper. Överenskommelsen mellan Göteborgs Stad och Arbetsförmedlingen synliggör behovet hos flera av dessa målgrupper och det gemensamma arbetet fortgår.

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

För unga som inte klarat sin utbildning under pandemin finns det risk för psykisk ohälsa, försvagade jobbchanser och även försämrade livsinkomster som följd. Forskning visar på att unga vars introduktion till arbetslivet förskjuts på grund av brist på jobb under en ekonomisk nedgång riskerar att hamna utanför arbetsmarknaden under en längre tid även när ekonomin vänder.

Samverkan kring målgruppen i det kommunala aktivitetsansvaret (KAA) och gränsgångare med Finsam Göteborg har under året alltmer intensifierats. Finsam Göteborg ägs och styrs av medlemsparterna Göteborgs stad, Västra Götalandsregionen, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Genom Finsam samarbetar parterna i olika insatser och projekt för att Göteborgs invånare ska få stöd och rehabilitering för att börja arbeta eller studera.

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

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

## Förvaltningens insatser

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

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

Även konjunkturläget påverkar möjligheterna att nå målsättningen, men även det faktum att stadens verksamheter rekryterar i mindre omfattning än tidigare.

I syfte att nå målsättningen arbetar förvaltningen med ett antal insatser. Ett urval av dem beskrivs nedan. Sammantaget syftar dessa aktiviteter till att underlätta för människor att närma sig sysselsättning och arbetsmarknaden genom utbildning och insatser.

Ett instrument för detta är stadens framtagande av en kompetensplan.

För att nå målet finns insatser som till exempel Göteborgsjobb, lovjobb, ungdomsinsatser, insatser för personer med försörjningsstöd med mera. Det är dock svårt att nå målet då antalet personer i Göteborgsjobb och antal inskrivna på kompetenscenter inte nått önskade volymer (se avsnitt 2.1.1). Däremot har antalet lovjobbare uppnått målsättningen.

Inom arbetsmarknadsområdet finns numera fler deltagare som står längre ifrån arbetsmarknaden och är i behov av fler och mer omfattande insatser än tidigare för att förflytta sig mot arbete eller studier.

Exempelvis har såväl antal och andel avslutade vid kompetenscenter minskat under 2023, vilket förklaras med att en ökande andel deltagare som har kort eller ingen utbildning, bristande kunskaper i svenska, funktionsnedsättning, hälsoproblem med mera. Antalet deltagare som kommer till kompetenscenter från socialtjänsten har också minskat i takt med minskningen av antal försörjningsstödstagare i staden.

Färre personer har fått ett Göteborgsjobb jämfört med 2022. Detta beror främst på svårigheter att rekrytera för introduktionsjobb. Samarbetet med Arbetsförmedlingens KROM (kundval rusta och matcha) och ordinarie samarbete med Arbetsförmedlingen har tagit stora resurser i anspråk. Utifrån ett stort antal intervjuer (710 kallade från KROM+AF) ledde enbart 18 procent respektive 19 procent till anställning i form av introduktionsjobb. Arbetsförmedlingen har problem och begränsningar på grund av nedskärningar och brist på personal, vilket resulterat i bristfällig kännedom om arbetssökande och deras matchning mot jobb i Göteborgsjobb i kommunen. Förvaltningen arbetar med att möta arbetsmarknadens behov genom att öka stödet för långtidsarbetslösa, inklusive förbättrad hälsa i arbetslivet och svenska språkkunskaper. Det pågår också arbete gällande handledarrollen för att bredda arbetsplatsernas möjlighet att ta emot personer med komplexa behov eller lägre kompetens.

Förvaltningen har arbetat med att ta fram en modell för att öka andelen kartlagda och validerade. Det har skett samverkan internt på arbvux samt med andra förvaltningar i staden genom att karriärvägledning erbjuds i diverse projekt för att stärka målgruppers medvetenhet om sina förutsättningar och möjligheter inför framtida utbildnings- och yrkesval.

Vidare har det skett ett arbete med att implementera rutiner för individuella studieplaner, vilket är ett av de arbetssätt som utifrån SKALL-modellen syftar till att flytta personer närmare arbete eller studier.

Förvaltningen har också arbetat med åtgärder för att korta ledtiden från ansökan till studiestart.

Inom vuxenutbildningen har fokus legat på att underlätta för personer att slutföra sina studier, särskilt för de återsökande till svenska för invandrare (sfi).

Kartläggning och vägledning i grupp har identifierats som framgångsfaktorer.

För att hantera klyftan mellan arbetssökande och arbetsgivares krav är ökad samverkan med arbetsgivare och fokus på inkludering på arbetsmarknaden för att öka sysselsättningen för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden och för att bidra till kompetensförsörjning viktigt.

## 5.2 Övriga omvärldsförändringar

### Statliga utredningar

Många stora reformer har därför nyligen implementerats eller är på väg att införas inom förvaltningens uppdrag och verksamhet. Bland annat kan nämnas nya urvalsregler och nytt mål om kompetensförsörjning, rätten till behörighetsgivande utbildning inom komvux och sammanhållen utbildning för nyanlända.

I januari 2023 kom nya lagkrav kring kartläggning och validering i komvux.

Från den 1 juli 2023, men som ska påbörjas för utbildning som startar 2025, ställs krav på att kommuner ska samverka och i högre grad väga in arbetsmarknadens behov när utbildningar inom gymnasieskolan och komvux på gymnasial nivå planeras, dimensioneras och erbjuds.

En stor reform som kommer påverka verksamheten under perioden är införandet av ämnesbetyg, som ersätter kursbetyg på gymnasial nivå från 1 juli 2025. Reformen berör både system och verksamhet samt kräver kompetensutvecklingsinsatser innan reformen träder i kraft. En utmaning med ämnesbetygsreformen är att hantera elever som har studerat i kurssystemet och som vill studera vidare inom komvux efter införandet av ämnesbetyg. För att underlätta för dessa elever finns förslag om övergångsregler som ska gälla fram till den 30 juni 2030.

I slutet av 2022 presenterades i en utredning ett kunskapsunderlag om hur skolan inklusive komvux skulle kunna förstatligas alternativt en modell för där staten ökar sin styrning.

På arbetsmarknadsområdet är frågan om att klargöra ansvarsfördelning och rollfördelning mellan staten och kommunerna fortsatt aktuell för utredning. Utredning pågår även om en aktivitetsplikt inom försörjningsstöd. Politisk inriktning är att alla som uppbär försörjningsstöd av arbetsmarknadsskäl ska delta i aktiviteter motsvarande sin arbetsförmåga för att få fullt bidrag. Ytterligare en utredning pågår för att ta fram förslag för att öka drivkrafter och möjligheter till egen försörjning för personer som får försörjningsstöd.

### **Uppdrag att utreda aktivitetsplikt - deltagande i heltidsaktiviteter för rätt till försörjningsstöd (S 2022:E)**

En utredare får i uppdrag att analysera och föreslå hur ett tillägg om aktivitetsplikt kan införas i socialtjänstlagen (2001:453) förkortad SoL. Aktivitetsplikt ska riktas till arbetslösa vuxna kvinnor och män som står till arbetsmarknadens förfogande

och uppbär försörjningsstöd. Aktiviteterna ska inte ersätta befintliga utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser, utan vara ett komplement som medverkar till att individen får en meningsfull heltidssysselsättning. Uppdraget beräknas vara slutfört senast den 5 april 2024.

### **Utredningen om drivkrafter och möjligheter i försörjningsstödet, S 2022:16**

En utredning som ska utreda och ta fram förslag på åtgärder för att öka drivkrafter och möjligheter till egen försörjning för personer som får försörjningsstöd. Att bryta långvarigt bistånd är komplext eftersom biståndsmottagare är en heterogen grupp med olika behov av stöd och insatser. Syftet är att identifiera åtgärder som bidrar till att personer snabbare når arbetsmarknaden, underlättar integrationen för utrikes födda kvinnor och män samt bryter segregationen och långvarigt biståndsmottagande.

Sommaren 2023 beslutades om ett tilläggsdirektiv. I det beslutade regeringen att uppdra åt utredaren att även:

- föreslå en modell för ett bidragstak som begränsar den sammantagna nivån på bidrag och ersättningar för hushåll. Detta för att öka incitamenten till arbete,
- analysera om Arbetsförmedlingen bör ges en utökad uppgiftsskyldighet gentemot socialnämnden och vid behov lämna sådana förslag,
- analysera och redovisa för- och nackdelar med nuvarande ansvarsfördelning mellan staten och kommuner för att långtidsarbetslösa ska komma i arbete, och
- lämna nödvändiga författningsförslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 1 december 2024.

### **Utredningen om en behovsprövad arbetskraftsinvandring (Ju 2022:11)**

Utredaren ska bland annat ta fram förslag på åtgärder som skärper villkoren för arbetskraftsinvandringen, bland annat genom att föreslå regleringar som innebär att det ska krävas en heltäckande sjukförsäkring avseende hälso- och sjukvård och en viss lönenivå för att beviljas arbetstillstånd, men med möjlighet att föreskriva om ett lägre lönekrav för enskilda yrkesgrupper samt att vissa yrkesgrupper ska kunna exkluderas från möjligheten att beviljas arbetstillstånd. Utredaren ska också föreslå åtgärder som främjar den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen. Uppdraget ska i sin helhet redovisas senast den 31 januari 2024.

### **Språk- och samhällskunskapskrav för permanent uppehållstillstånd, Dir. 2022:79**

En särskild utredare ska lämna förslag som innebär att det ska ställas krav på kunskaper i svenska och samhällskunskap för att beviljas permanent uppehållstillstånd. Syftet är att främja integrationen och ett inkluderande samhälle där individen stärks och ökar sina möjligheter att aktivt delta i samhället. Uppdraget ska redovisas senast den 22 maj 2023.

### **Förbättrad arbetsmarknadsetablering för utrikes födda kvinnor, Ju 2022:05**

En särskild utredare ska utreda och ta fram förslag på åtgärder som särskilt syftar till att skynda på utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden. Utredaren ska bland annat föreslå om målgruppen för Arbetsförmedlingens etableringsprogram bör utvidgas, hur ramtiden för etableringsprogrammet kan anpassas så att den inte begränsar möjligheten att ta del av insatser, hur etableringsprogrammet kan göras mer flexibelt för nyanlända som står långt från arbetsmarknaden. Utredningen överlämnades den 29 maj 2023.

### **Framtidens yrkeshögskola – stabil, effektiv och hållbar, U 2021:03**

En särskild utredare ska föreslå de förändringar som krävs i yrkeshögskolans regelverk för att säkerställa den växande utbildningsformens effektiva funktion även för framtiden. Syftet med utredningen är att förtydliga yrkeshögskolans roll i utbildningssystemet och att skapa förutsättningar för att yrkeshögskolan ska kunna fortsätta att utvecklas med bibehållen kvalitet. Utredningen överlämnades den 22 juni 2023.

### **Långsiktig och behovsanpassad yrkesutbildning för vuxna, U 2022:84**

En särskild utredare ska se över hur i första hand yrkesutbildningen inom komvux kan bli mer effektiv och bättre anpassad efter de behov som finns, både på arbetsmarknaden och hos individer. Utredaren ska även undersöka och vid behov föreslå åtgärder för att åstadkomma mer långsiktighet och förutsägbarhet när det gäller statens finansiering av yrkesutbildning inom komvux. Uppdraget ska redovisas senast den 15 februari 2024.

### **Utredningen om att säkerheten i skolan ska förbättras (U 2022:04)**

Utredaren ska lämna förslag till åtgärder för att förbättra arbetet med säkerhet i skolväsendet, bland annat genom att föreslå en lämplig organisering av lokala eller regionala operativa samverkansorgan. Denna del ska delredovisas den 15 juni 2023. Utredaren ska även bland annat föreslå hur ett lagstadgat ansvar för det brottsförebyggande arbetet bör utformas för skolväsendet och lämna förslag på hur en anmälningsskyldighet bör utformas för de obligatoriska skolformerna, fritidshemmet, gymnasieskolan, gymnasiesärskolan och den kommunala vuxenutbildningen (komvux) för att polisanmälan som huvudregel ska göras vid kännedom eller misstanke om att en elev har begått ett brott. Uppdraget ska redovisas senast den 29 februari 2024.

## **5.3 Förutsättningar i staden**

### **Kompetensförsörjning**

I rapporten välfärdens kompetensförsörjning, vilken skrevs 2022 av Sveriges kommuner och regioner gör de nedanstående bedömningar.

Att hitta rätt kompetens är den största utmaningen svensk arbetsmarknad står inför. Dagligen kommer rapporter om brist på personal inom olika verksamheter i både privat och offentlig sektor. Kommuner och regioner kommer ha stora kompetensutmaningar kommande tio år. Välfärden behöver anställa 410 000 personer på grund av demografins utveckling och pensioneringar fram till 2031 – om ingenting förändras. De som är över 80 år i befolkningen kommer att öka med nästan 50 procent vilket innebär att äldreomsorgen behöver öka antalet anställda med drygt 30 procent. Även hälso- och sjukvården behöver öka påtagligt. Utmaningen består i att personer i arbetsför ålder och därmed antalet sysselsatta ökar blygsamt under kommande tioårsperiod. Ungefär hälften av ökningen av sysselsatta behöver välja jobb inom vård och omsorg i kommuner eller hälso- och sjukvård i regioner till följd av demografien.

### **Göteborgs stads kompetensförsörjningsplan**

Det finns omfattande utmaningar med kompetensförsörjningen inom välfärden. Göteborgs Stad är en av Sveriges största arbetsgivare och många arbetar inom olika delar av välfärdssektorn. Det är idag brist på personal inom en rad olika yrkesgrupper och att på olika sätt attrahera fler att välja välfärdsyrken samt utbilda

inom ramen för vuxenutbildningen kommer att vara avgörande framåt.

En kompetensförsörjningsplan har därför tagits fram för Göteborgs Stad, vilken ännu inte är beslutad då den blev nordlagd i kommunstyrelsen den 10 januari 2024. I den framgår att staden behöver möta kompetensförsörjningsutmaningen från flera håll;

- säkra att vi får behålla de medarbetare vi redan har
- ompröva arbetssätt och utveckla verksamheten
- säkra tillgången på arbetskraft på sikt.

Dessa utgör tre bärande delar i planen och förväntas bidra till det gemensamma målet om att säkra verksamheternas bemanning och kompetensförsörjning uppnås. För att få en bättre koppling till verksamheten har dessa bärande delar brutits ned till fem fokusområden som stadens nämnder och styrelser behöver agera inom.

1. Utveckling av verksamheten
2. Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden
3. Utveckla kompetensen inom organisationen
4. Hållbart arbetsliv
5. Konkurrenskraftiga arbetsvillkor.

I kompetensförsörjningsplanen anges därför följande.

Utifrån stadens kompetensförsörjningsprognos 2022–2032 drogs slutsatsen att fler behöver utbildas för att framför allt kunna arbeta inom stadens omsorgsverksamheter. Därtill kommer behovet av att personal utbildas efter anställning sannolikt att öka. Båda dessa utbildningssatsningar finns idag inom ramen för det uppdrag som nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning (NAV) har.

Vid dialog med personalutskottet har validering framhållits in som en viktig aspekt att ta med i en plan för kompetensförsörjning. Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning (arbvux) hanterar metoden validering av yrkeskunnande och berörda förvaltningar står för handledarskapet kring individen vars kunskaper ska valideras. Det är arbvux bedömning att det finns dialog och samarbete kring dessa frågor men att mer behöver göras för att skapa möjligheter för att fler än idag ska kunna fullgöra validering och kompletterande utbildningar. Bland annat finns behov att kartlägga kompetens som är möjlig att validera och där respektive nämnd behöver säkerställa att handledare finns för att på så sätt öka möjligheterna för fler att fullgöra detta.

I kompetensförsörjningsplanen finns därför ett antal aktiviteter angivna, där nedanstående berör förvaltningen:

- Identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder.
- Införa branschvisa verksamhetsdialoger för samsyn och öka framdrift i gemensamma utmaningar.
- Etablera arbetssätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt.
- Ta fram och genomföra ett gemensamt åtgärdspaket för att öka antalet studerande i Göteborgs Stads vård och omsorgsutbildningar inom ungdomsgymnasiet.
- Underlätta för att fler ska genomföra validering och kompletterande studier i syfte att uppnå utbildningskrav.



- Erbjudna platser för praktik, arbetsplatsförlagt lärande och lärande i arbetslivet för studerande vid gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar samt praoplatser utifrån utbildningsanordnarnas behov.
- Utveckla utbildningar för att möjliggöra för fler medarbetare att efter nyanställning uppnå nödvändiga kompetenskrav.
- Ta fram målgruppsanpassad digital introduktion för elever till och med gymnasienivå som används i samband med exempelvis prao och lovjobb.
- Ta fram och införa arbetssätt som möjliggör en verksamhetsnära lärmiljö, där ett språk- och kunskapsutvecklande sammanhang ingår.
- Verksamheterna ska upprätta en planering för att möjliggöra för fler kandidater, som har gått chefsutvecklingsprogram inom staden, att få ett chefsuppdrag inom stadens verksamheter.
- Ta fram fördjupad analys av stadens lönebild samt tydliggöra behovet av strategiska lönerelationsförändringar.

Till ovanstående kommer det arbete som sker inom ramen för ARUBA, vilket är ett 2-årigt projekt som ska säkra äldre- samt vård och omsorgsförvaltningens kompetensbehov. Utifrån invånarnas behov, ska rätt kompetens finnas på rätt plats vid rätt tidpunkt och i rätt omfattning. Målet är att erbjuda attraktiva tjänster.

### **Färre hushåll har försörjningsstöd**

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

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

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

### **Rapport om arbetsrehabiliteringens hemvist**

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

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

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

försörjningsstöd så att den omfattar socialförvaltningarna såväl som arbetsmarknad och vuxenutbildning.

Uppdraget fortgår enligt plan och en delrapportering till kommunstyrelsen och nämnd gjordes under hösten.

Rapporten är gemensam för socialförvaltningarna, FINSAM och nämnden för arbetsmarknad- och vuxenutbildning. En slutrapportering av uppdraget kommer att göras i samband med årsrapporten och finns bilagd.

## 5.4 Övriga frågor

### Vuxenutbildningens kvalitetsrapport till huvudmannen

Kvalitetsrapporten för 2023 ska utgöra dokumentation av vuxenutbildningens systematiska kvalitetsarbete i enlighet med skollagen (4 kap. 6). Syftet med kvalitetsrapporten är att utgöra underlag för nämndens kvalitetssäkring med ansvar att vuxenutbildning på entreprenad genomförs i enlighet med skollagen. Kvalitetsrapporten tas fram årligen och redovisas till huvudmannen (nämnden).

Årets rapport avser perioden hösten 2022 till och med våren 2023, i rapporten belyser studie- och yrkesvägledningen utvecklingsområdet gällande vikten av stärkt samarbete mellan olika funktioner som samverkar inom utbildningsområdet. Inom skolformen sfi (svenska för invandrare) framhävs progressionen inom skolformens olika studievägar för sfi. Det finns inga stora skillnader beträffande måluppfyllelsen mellan olika sfi-leverantörer som nämnden är huvudman för, utan skillnaderna återfinns mellan studievägarna.

Inom komvux på grundläggande nivå ser förvaltningen att måluppfyllelsen har ökat, men andelen avbrott inom matematik på grundläggande nivå är fortsatt hög. Även inom gymnasiala fristående kurser är genomströmningen på matematikkurser en utmaning och det behövs arbete på lång sikt för att eleverna ska klara sina kurser med godkänt betyg.

Inom gymnasiala yrkesutbildningar har ett fortsatt arbete gällande validering pågått under hösten 2022 och våren 2023. I och med lagändringen i januari 2023 och de implementeringsinsatser som gjordes under 2022 har förvaltningen noterat en ökad medvetenhet och aktivitet hos leverantörerna kring valideringar.

### Kvalitetsgranskning och kvalitetsbedömning av leverantörer

Kvalitetsgranskningarna utgår från statliga styrdokument, ramavtalshandlingar, samt förvaltningens riktlinjer och kommunala mål. Förvaltningen gör en generell bedömning av leverantörens kvalitet samt kopplar framkomna brister utifrån ramavtalets generella och specifika krav till den i ramavtalshandlingarna beskrivna ”åtgärdstrappan”. Förvaltningen granskar leverantörerna utifrån struktur- och processkvalitet, hur verkställandet av leverantörskrav genomförs i praktiken.

Årets uppdrag till kvalitetsgranskningen var att utreda hur verksamheten fungerar utifrån struktur- och processkvalitet gällande ledning, styrning och systematiskt kvalitetsarbete med fokus på utbildningens organisering.

Under hösten 2022 kvalitetsgranskades ramavtalsområden inom kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå, högskoleförberedande, distansundervisning. Under våren och hösten 2023 kvalitetsgranskades ramavtalsområden inom kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå, yrkesinriktad utbildning samt branschstegar.

Vid kvalitetsgranskningarna framkom en bild av att samtliga de granskade leverantörerna har utvecklingsområden/brister, av olika slag, och att de behöver utveckla kvalitén på sina utbildningar. De utvecklingsområden/brister som kvalitetsgranskningarna har visat på följas upp genom uppföljande återbesök/kvalitetsgranskningar hos samtliga leverantörer. Under hösten 2023 har uppföljningen av Veldis brister/avvikelser lett till att förvaltningen har stoppat beställningarna, medan uppföljningen av Hermods och Movant i höst visade på att leverantörerna har åtgärdat bristerna.

### **Uppdrag kring utbildningscentrum och utbildningsinsatser med inriktning mot batterier**

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

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

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

Både Göteborg Stad och VGR har utlovat att finansiera utbildningscentrum batteri med upp till 45 miljoner kronor vardera.

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

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

På nämndens sammanträde under sensvåren och hösten har löpande återrapportering skett. Särskilt kan följande beslut påtalas. På nämndens sammanträde i november togs följande beslut:

- Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning godkände förslag till ansökan om projektmedel
- Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning ger förvaltningsdirektören i uppdrag att underteckna ansökan om projektmedel för nämndens räkning och översända denna till nämnden för miljö- och regionutveckling i Västra Götalandsregionen

På nämndens sammanträde i december togs följande beslut:

- Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning beslutar att avtal ska tecknas med leverantör.

- Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning ger förvaltningsdirektören i uppdrag att underteckna tilldelningsbeslut, meddela tilldelning samt därefter ingå avtal med tilldelad leverantör.

## 5.5 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 2023 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.

Uppföljningen vid halvårsskiftet visade inte på några väsentliga avvikelser, men nedanstående punkter noterades då. Status har uppdaterats med aktuellt läge inför årsrapporten.

### 5.5.1 De vi är till för

#### 5.5.1.1 Bristande ramavtalsuppföljning

##### Riskbedömning




12. Hög

##### 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.

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

Kontrollaktivitet	Kommentar
<p> Pågående</p> <p>En granskning av status avses göras under senvåren och i vinter. Rapportering avses ske till nämnden i juni och i årsrapporten.</p>	<p>Under året har förvaltningen påbörjat utvecklingen av ett nytt arbetssätt för uppföljning av upphandlade ramavtal som ett led i den förvaltningsövergripande stödprocessen upphandling och inköp, eller mer specifikt delprocessen upphandling. Syftet är att säkerställa att förvaltningen på ett effektivt sätt genomför upphandling i enlighet med lag och förordning, nämndens reglemente och övriga styrdokument inom Göteborgs stad.</p>

Kontrollaktivitet	Kommentar
	<p>Arbetet fortsätter under 2023. Detta i takt med pågående organisationsöversyn samt med det arbete som pågår inom ramen att utveckla processen för avtal, avrop och överenskommelser.</p> <p>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.</p> <p>I januari erhöll nämnden rapporten "ramavtalsuppföljning 2022". Arbete och omhändertagande av de i rapporten uppmärksammade lärdomar och utvecklingsområden pågår. Detta innefattar översyn av de krav som uppföljningen har omfattat, uppföljning av åtgärder enligt modellen för återrapportering vid granskning och uppföljning samt fortsatt implementeringsarbete.</p> <p>Vidare arbetar förvaltningen med implementering av Netpublicator Sign som syftar till att möjliggöra en elektronisk signatur från respektive part som undertecknar ramavtal, avropshandlingar och andra liknande avtalshandlingar. En synergieffekt är att de elektroniska signaturerna bidrar till kortare ledtider för avtalstecknande.</p> <p>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.</p> <p>Åtgärderna bedöms vid detta tillfälle vara tillräckliga.</p>

#### 5.5.1.2 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	Löpande granskning sker av fakturor, kortköp, inköp mot rekvisition mm för att kontrollera att inköp sker enligt gällande regelverk och lagstiftning.

Kontrollaktivitet	Kommentar
En granskning av status avses göras under senvåren och i vinter. Rapportering avses ske till nämnden i juni och i årsrapporten.	<p>Kompetensutvecklingsinsatser för personal har genomförts och planeras framöver.</p> <p>Under året har förvaltningen påbörjat en översyn och utveckling av den förvaltningsövergripande stödprocessen upphandling och inköp avseende anskaffning av kommunal vuxenutbildning och arbetsmarknadspolitiska åtgärder.</p> <p>Processens syfte är att säkerställa att förvaltningen på ett effektivt sätt genomför anskaffning av kommunal vuxenutbildning och arbetsmarknadspolitiska åtgärder i enlighet med lag och förordning, nämndens reglemente och övriga styrdokument inom Göteborgs stad.</p> <p>Arbetet kommer att fortsätta under 2023. Detta i takt med pågående organisationsöversyn samt uppdraget gällande processen för avtal, avrop och överenskommelser.</p> <p>Bevakning av förvaltningsrättens handläggningstider sker i samband med att tidplan för upphandling upprättas. Detta i syfte att säkerställa att en överprövningsprocess i första instans ryms inom tidplanen för respektive upphandling.</p> <p>Vidare arbetar förvaltningen i varje upphandling med att ha en så effektiv process som möjligt, där samtliga av förvaltningens behov tas i beaktning. För närvarande pågår översyn av anvisning för upphandlingsprocessen med tillhörande dokument. Denna översyn syftar till att tydliggöra upphandlingsarbetet inom förvaltningen samt att medvetandegöra de involverade verksamheterna om tidsperspektiv, vilket arbete som krävs inför samt under pågående upphandling.</p> <p>Åtgärderna bedöms vid detta tillfälle vara tillräckliga.</p>

## 5.5.2 Medarbetare

### 5.5.2.1 Risk för bristande kompetensförsörjning


#### Riskbedömning



6. Mellan

#### Riskbeskrivning

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

Kontrollaktivitet	Kommentar
<p> Pågående</p> <p>En granskning av status avses göras under senvåren och i vinter. Rapportering avses ske</p>	<p>Förvaltningen har tagit fram en samordnad kompetensförsörjningsplan, vilken redovisats under hösten.</p>

Kontrollaktivitet	Kommentar
till nämnden i juni och i årsrapporten.	

### 5.5.2.2 Risk för hot och våld mm gentemot medarbetare och besökare

#### Riskbedömning



8. Mellan

#### Riskbeskrivning

Risk för hot mot verksamheten (bombhot, hot om väpnat våld samt pågående dödligt våld) samt brand.

Kontrollaktivitet	Kommentar
<p> Pågående</p> <p>En granskning av status avses göras under senvåren och i vinter. Rapportering avses ske till nämnden i juni och i årsrapporten.</p>	<p>Förvaltningen har färdigställt en rutin för hantering av hot- och våldssituationer samt otillåten påverkan.</p> <p>Till detta sker parallella aktiviteter såsom en utbildningsinsats kring rutinen för chefer samt att dialog på APT inom förvaltningen i dessa frågor kommer att ske under hösten. Medarbetare som möter göteborgare har under senhösten haft möjlighet att delta i en utbildning för lågaffektivt bemötande.</p> <p>En översyn av rutiner för och hantering av personlarm och utbildning i hjärt-/lungräddning har skett.</p> <p>Vidare kommer förvaltningens brandskyddsarbete att omarbetas och anpassas till det arbetssätt som tillämpas inom staden.</p> <p>Åtgärderna bedöms vid detta tillfälle vara tillräckliga.</p>

## 5.6 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 fördjupade 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. Förvaltningen har under 2023 även deltagit i det stadenövergripande nätverket för informationssäkerhet som leds av stadsledningskontoret samt sett över den interna ansvarsfördelningen för frågorna. Under 2024 kommer förvaltningen bland annat starta upp ett informationssäkerhetsråd med berörda kompetenser för att fortsätta detta arbete.

### **Incidentrapportering utifrån krav i dataskyddsförordningen (GDPR)**

Förvaltningens dataskyddskontakter har under 2023 utrett och bedömt tio inträffade personuppgiftsincidenter. Tre av dessa har bedömts innebära en sådan risk för den enskilde att incidenterna har anmälts till Integritetsskyddsmyndigheten, medan övriga endast har dokumenterats internt. Integritetsskyddsmyndigheten har i samtliga dessa tre fall bedömt att det inte finns skäl för dem att vidta några ytterligare åtgärder.

Av de tio incidenterna handlar tre om felaktiga behörigheter i it-system och två antagonistiska angrepp utifrån på våra it-system medan resterande rör manuell hantering där den mänskliga faktorn lett till en felaktig hantering av uppgifter. En av dessa handlade om att känsliga personuppgifter av misstag skickats till fel person. På grund av incidenten ställde personen som drabbats krav på skadestånd från förvaltningen. Efter utredning tillsammans med Göteborgs Stads försäkringsbolag betalades skadestånd om 15 000 kronor ut till den drabbade personen. Förvaltningen har följt upp denna incident särskilt och vidtagit ett antal åtgärder för att minska risken att liknande incident ska kunna ske framöver.

## **5.7 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 2023 har IOP Språkträning för föräldralediga avslutats i december 2023 till förmån för språkträning på öppen förskola.



# 6 Redovisning av nämndens uppdrag


## 6.1 Redovisning av uppdrag från Kommunfullmäktige och Kommunstyrelsen i och utanför budget (obegränsad kommentar)

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att införa verksamhetsspecifika klimatmål som en del i det ordinarie uppföljningssystemet senast 2020. Målen ska vara baserade på att vi globalt uppnår 1,5-gradersmålet.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2020 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>2024-01-17</p> <p>Avslutades i samband med stadens kompletterande uppföljning per december 2022. Beslutad i kommunfullmäktige 2023-05-25 §11.</p>
<p>Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att aktivt, tillsammans med Arbetsförmedlingen, söka nya former för samarbete för de grupper som faller utanför och innanför målgrupperna för Arbetsförmedlingens nya matchningstjänst KROM.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>2024-01-17</p> <p>Detta uppdrag beslutade nämnden att avsluta i delårsrapporten per mars 2023, NAV 2023-04-25 § 92</p>
<p>Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att fortsätta utveckla arbetet med arbetslivsinriktad rehabilitering tillsammans med berörda nämnder. Nämnden får samordningsmandatet att anskaffa arbetslivsinriktade tjänster från externa aktörer inkl. idéburen sektor utifrån behov.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>🟢 Pågående</p> <p>2024-01-22</p> <p><b>Uppdraget bedöms vara fullgjort och föreslås avslutas.</b></p> <p>Uppdraget bedöms vara fullgjort. Arbeta ska fortgå enligt de strukturer som beslutats i Samordnings- och beredningsgruppen som är det strategiska beslutsforumet för det gemensamma arbetet. Fortsatt implementering under 2024 behövs och arbetet ska löpande utvecklas gemensamt.</p> <p>Under 2023 har samordnings- och beredningsgruppen etablerat strukturer för beslut och ansvarsområdets fastställs. Ett gemensamt styrande dokument i form av en anvisning har tagits fram och kommer att publiceras inom kort. Ett årshjul för behovsanalyser och planering av insatser håller på att utarbetas. Arbetet med</p>



Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	<p>tjänsteutbud och en katalog pågår. Lösningen inom det arbetsrehabiliterande området är, utöver socialtjänsten och förvaltningens separata insatser, att socialtjänsten och förvaltningen samordnat erbjuder parallella insatser för att kunna möta målgruppens allt mer komplexa behov. Socialtjänsten behöver säkerställa att deras tjänsteutbud är likvärdigt över staden. Ett arbete med att beskriva det gemensamma tjänsteutbudet utifrån socialsekreterarnas självförsörjningsuppdrag har påbörjats Slutrapporten kommer att inkluderas som bilaga i årsrapporten.</p>
<p><b>Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att tillsammans med kommunstyrelsen, socialnämnderna och nämnden för funktionsstöd utreda förutsättningarna för den organisatoriska tillhörigheten för stadens aktivitetshus</b></p> <p><i>Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i></p>	<p>✓ Avslutad</p> <p><b>2024-01-17</b></p> <p>Detta uppdrag beslutade nämnden att avsluta den 26 september 2023 § 164. Uppdraget kommer från kommunfullmäktiges budget 2022. Där förvaltningen fått i uppdrag undersöka om aktivitetshusens organisatoriska tillhörighet behöver ändras för att underlätta etableringen på arbetsmarknaden. Återrapportering skedde till nämnden den 26 september 2023 § 164. Beslutet var att nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning bedömer att kommunfullmäktiges uppdrag till nämnden att utreda förutsättningarna för den organisatoriska tillhörigheten för stadens aktivitetshus är genomfört och rekommenderar att kommunfullmäktige förklarar uppdraget fullgjort</p>
<p><b>Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att tillsammans med socialnämnderna ta fram en samlad behovsbild och kartläggning i syfte att utreda potentialen att förflytta människor till självförsörjning och peka på framgångsfaktorer i det arbetet.</b></p> <p><i>Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i></p>	<p>✓ Avslutad</p> <p><b>2024-01-17</b></p> <p>Detta uppdrag beslutade nämnden avslutades i eget ärende på NAV 2023-06-14 § 130</p>
<p><b>Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att utreda möjligheten att implementera pågående försök med att skriva in SFI-studerande med försörjningsstöd på kompetenscentra i hela staden.</b></p> <p><i>Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i></p>	<p>✓ Avslutad</p> <p><b>2024-01-17</b></p> <p>Detta uppdrag beslutade nämnden avslutades i delårsrapporten per mars 2023, NAV 2023-04-25 § 92</p>


Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att återkomma med en genomförandeplan för en kvalitetsupphandling av SFI-undervisning i Göteborg. Upphandlingen ska garantera en utbildning med högt ställda kvalitetskrav som kan anpassas till de olika målgrupperna för SFI.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>2024-01-17</p> <p>Detta uppdrag beslutade nämnden avslutades i eget ärende på NAV 2023-04-25 § 90</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocesser. Detta gäller även jämställdhetsperspektivet och framför allt i investeringsbudgetar.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>▶ Pågående</p> <p>2024-01-17</p> <p><b>Uppdraget bedöms vara fullgjort och föreslås avslutas.</b></p> <p>Utifrån förvaltningens ansvarsområden är hållbarhets- och jämställdhetsperspektiven en naturlig del i hur verksamheten leds och planeras. Alla tre hållbarhetsperspektiven kommenteras i samtliga tjänsteutlåtanden och i budget- och uppföljningsprocessen sker beaktande utifrån en god ekonomisk hushållning. Syftet är att säkerställa att skattemedel förvaltas på ett korrekt och ansvarsfullt sätt.</p> <p>Uppdraget föreslås avslutas i samband med att årsrapporten antas av nämnden.</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>2024-01-17</p> <p>Detta uppdrag beslutade nämnden avslutades i delårsrapporten per mars 2023, NAV 2023-04-25 § 92</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>▶ Pågående</p> <p>2024-01-17</p> <p>Förvaltningen genomför en organisationsöversyn i syfte att förbättra förutsättningarna för medarbetare och chefer att nå ökad måluppfyllelse. För att få förutsättningar att leda förändringsarbetet har samtliga chefer genomgått stadens utbildning i förändringsledning. Utbildningen skapar också en gemensam plattform för förvaltningens chefer att arbeta vidare med dialog kring tillit och organisatoriska förutsättningar.</p> <p>Ett ytterligare underlag för dialogen är den kulturmätning förvaltningen genomförde vid</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	<p>årsskiftet och vars resultat kommer att ligga till grund för ett aktivt utvecklingsarbete av organisationskulturen. Arbetet kommer att fortsätta under 2024.</p>
<p><b>Förskolenämnden får i uppdrag att i samverkan med nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning erbjuda fler förskoleassistenter möjligheten att vidareutbilda sig på betald arbetstid</b></p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023</p>	<p> Pågående</p> <p><b>2024-01-22</b></p> <p><b>Uppdraget bedöms vara fullgjort och föreslås avslutas.</b></p> <p>Samverkan har skett genom dialogmöten och samordning för att uppfylla det övergripande uppdraget. Anställda förskoleassistenter har getts möjlighet att starta studier som innehåller kurser från yrkespaket för vuxna inom barn- och fritidsprogrammet kombinerat med studier i svenska språket.</p> <p>Insatsen riktade sig till en målgrupp som var i behov av stort stöd för att komma i gång med studier kopplade till yrkesområdet och att återuppta studier i svenska språket har gett gott resultat. De flesta har tagit sig från sfi-nivå till grundläggande svenska som andraspråksnivå. Det finns goda förhoppningar på att samtliga deltagare kommer att vara formellt behöriga att fortsätta sina språkstudier och komplettera sina studier till barnskötare inom det reguljära komvux-utbudet vid insatsens slut i december 2023.</p> <p>Konceptet är utvecklat men osäkert om det finns underlag för att fortsätta i samma omfattning då förskoleförvaltningen har förändrade personella förutsättningar.</p> <p>Arbvux kommer att skapa en uppdragsutbildning anpassad till förskoleförvaltningens behov, utbildningsinsatserna har ett tidsperspektiv på en treårsperiod.</p> <p>Mot bakgrund av detta arbete föreslås uppdraget avslutas i samband med att årsrapporten antas av nämnden.</p>
<p><b>Göteborgs Stads nämnder och styrelser får i uppdrag att analysera klimateffekternas påverkan och konsekvenser för sin verksamhet, samt identifiera och nominera åtgärdsbehov till stadens kommande klimatanpassningsplan. Uppdraget ska återrapporeras till kommunstyrelsen senast kvartal 3 2023.</b></p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> <i>Uppdrag utanför budgetbeslut</i></p>	<p> Avslutad</p> <p><b>2024-01-11</b></p> <p>På nämndens sammanträde den 26 september 2023 §171 förklarades uppdraget som avslutat. Bakgrunden var att nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning godkände förvaltningens förslag till analys av klimateffekternas påverkan och konsekvenser för förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning samt identifierade och nominerade åtgärdsbehov.</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att avveckla regeln om att maximalt 25 procent av vuxenutbildningen får bedrivas i kommunal regi.</p> <p><i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i></p>	<p> Pågående</p> <p>2024-01-17</p> <p><b>Uppdraget bedöms vara fullgjort och föreslås avslutas.</b></p> <p>I enlighet med reglementet ska nämnden, utifrån fastlagda mål för kommunens vuxenutbildning, fördela resurser till utbildningsnämnden som kommunal utförare samt anskaffa sådan vuxenutbildning som svarar mot medborgarnas och arbetsmarknadens behov.</p> <p>I kommunfullmäktiges budget 2023 framgår att vuxenutbildningen i huvudsak ska drivas i kommunal regi, men även genom fortsatt upphandling av andra aktörer. Kommunfullmäktige gav dessutom ett uppdrag, vilket formulerats så att nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att avveckla regeln om att maximalt 25 procent av vuxenutbildningen får bedrivas i kommunal regi.</p> <p>I kommunfullmäktiges budget för 2024 anges att vuxenutbildningen ska i huvudsak bedrivas i kommunal regi, samtidigt som upphandling av andra aktörer behöver göras. SFI-utbildningen och andra svenskutbildningar ska hålla hög kvalitet och i huvudsak bedrivas i kommunal regi med möjligheter för exempelvis studieförbund att bidra.</p> <p>Dessa förändringar är genomgripande och de största som skett sedan vuxenutbildningen bröts ut från utbildningsnämnden för ungefär 20 år sedan.</p> <p>En genomförandeplan med tillhörande utredning presenterades för nämnden vid sammanträdet i september. Utredningen belyste tre huvudsakliga områden. Det dubbla huvudmannaskapet, den ekonomiska dimensionen samt flexibilitet och tillgängligheten för invånarna. Ur ett ekonomiskt perspektiv så kommer målets förändring gentemot nuvarande situation att kosta mer för Göteborgs stad alternativt att färre invånare får tillgång till vuxenutbildning. Ärendet bordlades av nämnden vid sammanträdena i november och december.</p> <p>Regeln kan anses som avvecklad. Avrop sker utifrån förvaltningens ingångna ramavtal men begränsas inte av att max 25% av vuxenutbildningen får bedrivas i egen regi. Inom skolformsdelarna där Göteborgs stad har en intern produktion begränsas inte fördelningen av elever av denna regel längre.</p>




Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p><b>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.</b></p> <p><i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i></p>	<p> Pågående</p> <p><b>2024-01-11</b></p> <p>Göteborgs Stad och Novo Energy AB har upprättat en avsiktsförklaring angående bolagets etablering av batterifabrik. Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen (Arbvux), Göteborgsregionens kommunalförbund (GR) och utbildningsförvaltningen, samt Business Region Göteborg (BRG) har tecknat ett "sideletter" om förutsättningar för etableringen i form av kompetensutveckling och kompetensförsörjning.</p> <p>I åtagandet ingår bland annat att tillhandahålla kompetensutveckling/kompetensförsörjning för att möjliggöra projektet samt möta andra aktörers behov. I detta inkluderas utbildningscenter/simulerad träningsmiljö, internationell marknadsföring, teknikprogram på gymnasial nivå, yrkesutbildning samt vuxenutbildning.</p> <p>Västra Götalandsregionen (VGR) har i sin avsiktsförklaring med NOVO Energy AB bland annat överenskommit att bidra med resurser till etableringen av ett utbildningscentrum för industriell omställning kopplat till transportsektorns elektrifiering.</p> <p>Både Göteborg Stad och VGR har utlovat att finansiera utbildningscentrum batteri med upp till 45 miljoner kronor vardera.</p> <p>I november 2022 kom de fyra offentliga organisationerna överens om en genomförandeplan Göteborg – Ledande på kompetens inom batteri- och fordonsindustri.</p> <p>BRG har koordineringsansvar för implementering av insatserna i denna plan. I Göteborgs Stads budget för 2023 fick nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning i uppdrag att i samverkan med BRG och VGR inleda ett arbete med utbildningscentrum och utbildningsinsatser med inriktning mot batterier. Genom det beslutet är nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning projektägare för utbildningscentrum batteri.</p> <p>På nämndens sammanträde under sensvåren och hösten har löpande återrapportering skett. Särskilt kan följande beslut påtalas. På nämndens sammanträde i november togs följande beslut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning godkände förslag till ansökan om projektmedel</li> </ul>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning ger förvaltningsdirektören i uppdrag att underteckna ansökan om projektmedel för nämndens räkning och översända denna till nämnden för miljö- och regionutveckling i Västra Götalandsregionen</li> </ul> <p>På nämndens sammanträde i december togs följande beslut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning beslutar att avtal ska tecknas med leverantör.</li> <li>Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning ger förvaltningsdirektören i uppdrag att underteckna tilldelningsbeslut, meddela tilldelning samt därefter ingå avtal med tilldelad leverantör.</li> </ul>
<p><b>Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att i samverkan med förskolenämnden utreda hur förskola och/eller barnpassning ska kunna erbjudas för föräldralediga som studerar SFI.</b></p> <p><i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i></p>	<p> Pågående</p> <p><b>2024-01-17</b></p> <p>Föräldralediga har möjlighet att delta i språkträning tillsammans med sfi-lärare på öppna förskolor i Backa, Bergsjön, Hammakullen, Hjällbo och Lövgärdet. Det finns även tillgång till studie- och yrkesvägledare på öppna förskolor. Även vuxna i lärande (VIL) finns att tillgå på öppna förskolor för att möta föräldralediga.</p>
<p><b>Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att i samverkan med stadsmiljönämnden, stadsfastighetsnämnden och idrott- och föreningsnämnden utöka arbetsmarknadsanställningar i form av OSA-lag och Göteborgsjobb.</b></p> <p><i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i></p>	<p> Pågående</p> <p><b>2024-01-22</b></p> <p><b>Uppdraget bedöms vara fullgjort och föreslås avslutas.</b></p> <p>Stadsmiljöförvaltningen har visat vilja men inte haft möjlighet att skapa andra arbetsuppgifter än de sedan tidigare befintliga. De har utvecklat sitt utbud och är intresserade av att skapa andra sysselsättningar, men dessa behövs då också till personer som redan finns inom verksamheten och som skulle behöva byta arbetsuppgifter. Vid möten med Idrotts- och föreningsförvaltningen har framkommit att det de skulle kunnat erbjuda vore mycket snarlika arbetsuppgifter som de på Stadsmiljöförvaltningen (slyröjning, gräsklippning). Härav har uppdraget inte varit möjligt att genomföra år 2023. Den diskussion verksamheten hade med loFF, tillsammans med SMF, resulterade i att loFF nu lägger uppdrag till befintliga arbetslag inom SMF.</p> <p>Diskussioner har i stället förts med verksamhet Smedjan, socialförvaltning</p>


Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	<p>Sydväst, där målgruppen är personer med problematik i form av missbruk och hemlöshet. Avsaknad av projektledare och brist på resurser har gjort att vi ännu inte är i mål, men samarbete har påbörjats genom att en anställningssamordnare från CFA förlägger viss tid på Smedjan, som arbetsgivarrepresentant med uppdrag att informera om vad arbete innebär, hur man praktiskt går till väga för att erhålla ett Göteborgsjobb, och inge visst hopp om möjlighet till en framtid i anställning. Diskussioner och arbete fortsätter med målsättning att kunna starta ett projekt där CFA tänks kunna finansiera en arbetsledare anställd på Smedjan, som då skulle kunna arbeta med någon typ av anställningar/lagverksamhet utifrån Smedjans verksamhet.</p> <p>Mot bakgrund av detta arbete föreslås uppdraget avslutas i samband med att årsrapporten antas av nämnden.</p>
<p><b>Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att i samverkan med utbildningsnämnden inleda arbete för att Göteborgs Stad i huvudsak ska anordna SFI och andra utbildningar i det svenska språket i egen regi.</b></p> <p><i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i></p>	<p> Pågående</p> <p><b>2024-01-11</b></p> <p>I enlighet med reglementet ska nämnden, utifrån fastlagda mål för kommunens vuxenutbildning, fördela resurser till utbildningsnämnden som kommunal utförare samt anskaffa sådan vuxenutbildning som svarar mot medborgarnas och arbetsmarknadens behov.</p> <p>I kommunfullmäktiges budget 2023 framgår att vuxenutbildningen i huvudsak ska drivas i kommunal regi, men även genom fortsatt upphandling av andra aktörer. Kommunfullmäktige gav dessutom ett uppdrag, vilket formulerats så att nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att avveckla regeln om att maximalt 25 procent av vuxenutbildningen får bedrivas i kommunal regi.</p> <p>I kommunfullmäktiges budget för 2024 anges att vuxenutbildningen ska i huvudsak bedrivas i kommunal regi, samtidigt som upphandling av andra aktörer behöver göras. SFI-utbildningen och andra svenskutbildningar ska hålla hög kvalitet och i huvudsak bedrivas i kommunal regi med möjligheter för exempelvis studieförbund att bidra.</p> <p>Dessa förändringar är genomgripande och de största som skett sedan vuxenutbildningen bröts ut från utbildningsnämnden för ungefär 20 år sedan.</p> <p>En genomförandeplan med tillhörande utredning presenterades för nämnden vid sammanträdet i september. Utredningen</p>



Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	<p>belyste tre huvudsakliga områden. Det dubbla huvudmannskapet, den ekonomiska dimensionen samt flexibilitet och tillgängligheten för invånarna. Ur ett ekonomiskt perspektiv så kommer målets förändring gentemot nuvarande situation att kosta mer för Göteborgs stad alternativt att färre invånare får tillgång till vuxenutbildning. Ärendet bordlades av nämnden vid sammanträdena i november och december.</p>
<p><b>Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att skapa fler utbildningsspår och genomföra kompetenshöjningsåtgärder med fokus på bristyrken. Uppdraget ska samverkas med berörda parter i det privata näringslivet och med Business Region Göteborg.</b></p> <p><i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i></p>	<p> Pågående</p> <p><b>2024-01-22</b></p> <p><b>Uppdraget bedöms vara fullgjort och föreslås avslutas.</b></p> <p>Arbetet med att utveckla och implementera kompetenshöjande åtgärder inom bristyrken fortskrider enligt stadens program. Förvaltningen har ett avtal med RISE i ett projekt kring effektlogik för att ta fram och arbeta behovs- och utfallsfokuserat och skapa hanterbara system för uppföljning och lärande. Organisationens kapacitet att prioritera insatser utifrån behov och egen förmåga stärks genom att träna på och tillämpa effektlogikens olika användningsområden.</p> <p>Inom ramen för arbetslivsrehabiliteringsuppdraget pågår också ett utvecklingsarbete kring möjliga samverkansaktörer inom näringslivet. Målet att höja kompetensen inom stadens verksamheter med fokus på dess bristyrken samt att höja svenska språkkunskaper fortsätter att drivas framåt på ett strukturerad sätt.</p> <p>Inom ramen för arbetsmarknadsstrategin pågår också en samordning med relevanta intressenter där betoningen ligger på samordning. Dessutom genomförs ytterligare insatser för att gradvis förflytta befintlig personal för att på så sätt skapa utrymme för inträde på arbetsmarknaden, inklusive stödåtgärder för att aktivt hjälpa individer att närma sig anställning genom olika insatser.</p> <p>Löpande arbete pågår utifrån de aktiviteter som arbvux ansvarar för inom ramen för det näringslivsstrategiska programmet (Näspen).</p> <p>Förvaltningen håller på att ta fram branschstrategier för att möta upp det som BRG har identifierat som bristyrken. Det pågår en löpande dialog med näringslivet för att inhämta vilka behov som finns på lång och kort sikt.</p> <p>Utbildningsutbudet inom komvux Göteborg har utökats med reguljära utbildningar för att möta näringslivets behov och samhällets utveckling. Exempelvis</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	<p>processoperatör är en reguljär utbildning som skapats utifrån näringslivets behov.</p> <p>Talanger som koncept är en annan metod som förvaltningen har använt för att kompetenshöja och matcha individer utifrån vad näringslivet och samhället har som behov.</p> <p>Mot bakgrund av detta arbete föreslås uppdraget avslutas i samband med att årsrapporten antas av nämnden.</p>
<p><b>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.</b></p> <p><i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i></p>	<p> Pågående</p> <p><b>2024-01-22</b></p> <p>Förvaltningen fortsätter sitt utvecklingsarbete tillsammans med BRG rörande arbetsmarknadsstrategin. Vidare håller branschstrategier inom industri, besöksnäring och välfärdsutbildningar på att tas fram.</p>
<p><b>Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att utreda möjligheterna för att erbjuda externt handledarskap till mottagande nämnder och styrelser.</b></p> <p><i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</i></p>	<p> Pågående</p> <p><b>2024-01-19</b></p> <p>Delar av uppdraget är genomfört men det bedöms inte som fullgjort.</p> <p>Delar av uppdraget är genomfört men det bedöms inte som fullgjort. Arbetet med att utveckla strukturer behöver pågå även under 2024. De förvaltningar som idag erbjuder Göteborgsjobbarna har möjlighet att få stöd i form av handledarutbildning och nätverk för handledare. Fler personer har behov av mer omfattande stöd på sin arbetsplats och som en del av åtgärderna för att höja måluppfyllelsen kommer förvaltningen att utreda möjlighet till mer omfattande externt handledarskap för att stödja arbetsplatser.</p>
<p><b>Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att vidareutveckla arbetssätt som stöttar fler vårdnadshavare med hemmavarande barn till sysselsättning.</b></p> <p><i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i></p>	<p> Pågående</p> <p><b>2024-01-17</b></p> <p><b>Uppdraget bedöms vara fullgjort och föreslås avslutas.</b></p> <p>Förvaltningen bedömer FFIA (Fler Föräldrar I Arbete) är det arbetssätt som bäst stöttar fler vårdnadshavare med hemmavarande barn till sysselsättning. I december har kompetenscenter 559 inskrivna deltagare med hemmavarande barn, av dessa får 140 deltagare ta del av metoden FFIA. Metoden bygger på att</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	<p>kompetenscenter och socialtjänst aktivt medverkar i arbetet kring deltagaren då det krävs samordnade parallella insatser från flera parter. I stadens samordnings- och beredningsgrupp har socialförvaltningarna beslutat att utöka arbetet med FFIA och att alla deltagare med barn ska erbjudas metoden. En gemensam utökad implementering inom socialtjänsten kommer genomföras under 2024. Beslut har fattats att utse kontaktperson inom socialförvaltningarna som ska samordna det utökade implementeringsarbetet för samtliga socialförvaltningar, för att främja ett likvärdigt arbetssätt.</p> <p>Arbetet med FFIA har hittills visat mycket goda resultat vad gäller andel avslut till självförsörjning. Andelen avslut till självförsörjning för deltagare med FFIA, har sedan arbets sättet implementerats varit högre än andelen avslut till självförsörjning för samtliga deltagare på Kompetenscenter. Under perioden januari till november i år var andelen avslut till självförsörjning för FFIA-deltagare 58 procent. Att FFIA-deltagarna som ingår i barnhushåll, generellt är yngre än deltagarna i Kompetenscenters totala målgrupp, kan antas ha en påverkan på den högre andelen avslut till självförsörjning, då verksamhetsområdets yngre deltagare generellt står närmare arbetsmarknaden, än de äldre deltagargrupperna.</p> <p>Mot bakgrund av detta arbete föreslås uppdraget avslutas i samband med att årsrapporten antas av nämnden.</p>
<p><b>Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att, utifrån rapporten, ta fram konkreta åtgärder i syfte att minska administrationen. Uppdraget ska återredovisas i respektive nämnd/bolag.</b></p> <p><i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</i></p>	<p>✓ Avslutad</p> <p><b>2024-01-11</b></p> <p>Uppdraget avslutades av nämnden den 26 september 2023 § 163.</p> <p>Förvaltningen har tagit fram en rutin för prövning inför rekrytering av tjänster som avser administrativa och ledningstjänster. Rutinen innebär att innan rekrytering påbörjas ska avstämning ske med HR som tillstyrker eller avstyrker rekrytering. Överordnad chef fattar beslut om huruvida rekrytering ska ske eller ej.</p>
<p><b>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.</b></p> <p><i>Uppdragsår</i></p>	<p>▶ Pågående</p> <p><b>2024-01-19</b></p> <p>Kommunfullmäktige beslutade om uppdraget i juni 2023. Förvaltningen</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>2023 <b>Typ av KF/KS-uppdrag</b> <i>Uppdrag utanför budgetbeslut</i></p>	<p>möjliggör för personer med olika funktionsnedsättningar att kunna arbeta i verksamheten. Detta visas av att vi har flera medarbetare med olika typer av funktionsnedsättningar som är anställda och bidrar till att förvaltningen.</p>
<p><b>Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att i samverkan med nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning säkerställa att personal i äldreomsorgen uppmuntras och bereds möjlighet att studera till upp till nivå vårdbiträde respektive undersköterska på arbetstid.</b></p> <p><b>Uppdragsår</b> 2023</p>	<p> Pågående</p> <p><b>2024-01-17</b></p> <p><b>Uppdraget bedöms vara fullgjort och föreslås avslutas.</b></p> <p>Samverkan med ÄVO pågår kontinuerligt för flera olika målgrupper. Internt mellan avdelningarna planeras en utbildning till vårdbiträde för några av de personer som idag har ett Göteborgsjobb. Utbildningen ska vara tillgänglig för arbetstagare i behov av olika typer av anpassningsbehov.</p> <p>Implementering av tjänsten serviceassistent i stadens nomenklatur för att på så sätt möjliggöra anställningar och därmed skapa förflyttningar inom sektorn har inte nått framgång. Samtal med förskoleförvaltningen, äldre samt vård och omsorgsförvaltningen samt förvaltningen för funktionsstöd har ägt rum. Ingen av dessa förvaltningar är i nuläget intresserad av att gå vidare med titulaturen serviceassistent.</p> <p>Utbildningsinsats för vårdbiträde har startats i april 2023, en grupp är pågående under 2023. Syftet är att erbjuda anställda på ÄVO utbildning till vårdbiträde som de ska få läsa på betald arbetstid.</p> <p>Studieupplägget innehåller en inledande validering med syfte att fånga upp de kunskaper som de anställda har utvecklat på arbetsplatsen, som nästa steg skapas paket av kompletterande studier enligt individuell studieplan.</p> <p>Generellt gott resultat av utbildningsinsatsen enligt regelbundna avstämningar med utbildningsleverantören. Individerna i gruppen har haft en hel del erfarenhet som de kunnat validera, vilket har varit gynnsamt för dem.</p> <p>Mot bakgrund av detta arbete föreslås uppdraget avslutas i samband med att årsrapporten antas av nämnden.</p>