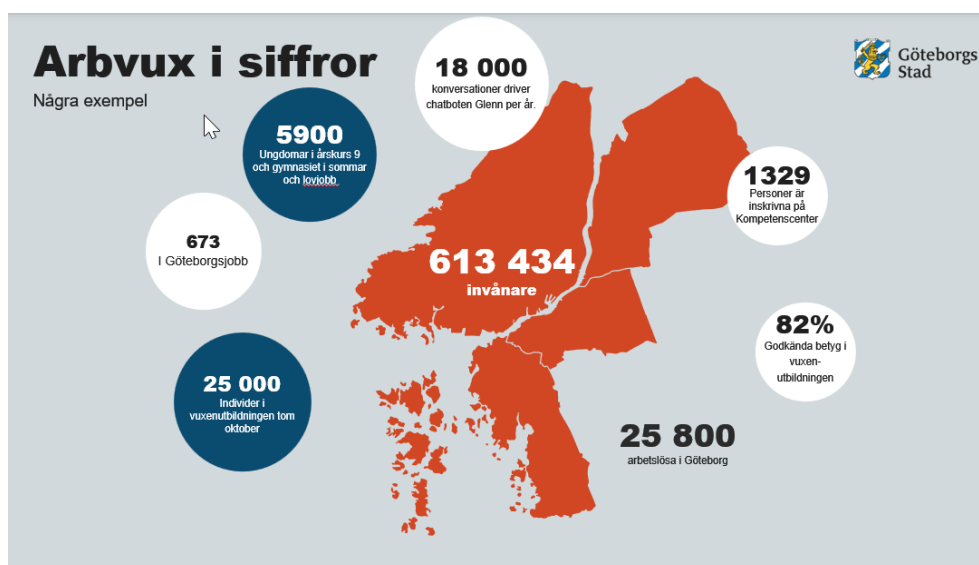


Årsrapport nämnder och styrelser 2025

Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

27 jan 2026



Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	4
2	Väsentlig styrinformation till kommunledningen.....	6
2.1	Verksamhetens utveckling	6
2.1.1	Redovisning av resultat.....	8
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling	11
2.2	Uppföljning av kommunfullmäktiges budgetmål	12
2.2.1	Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet.	12
2.2.2	Segregationen i Göteborg ska brytas.	13
2.2.3	Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.	14
2.2.4	Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist.....	15
2.2.5	Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald.....	15
2.2.6	Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.	17
2.2.7	Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.	18
2.3	Väsentliga personalförhållanden	19
2.3.1	Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR- perspektiv (nämnder)	19
2.3.2	Analys av situationen inom HR-området.....	19
2.4	Ekonomisk uppföljning	20
2.4.1	Analys av årets utfall - Nämnd.....	20
2.4.2	Uppföljning av erhållna statsbidrag.....	21
2.5	Värdering av eget kapital	22
3	Bokslut.....	23
3.1	Sammanfattande analys	23
3.2	Resultaträkning.....	24
4	Övrig uppföljning till kommunledningen.....	26
4.1	Utvärdering av system för styrning, uppföljning och kontroll	26
4.1.1	Kort ingress.....	26
4.1.2	Uppföljningsfråga	26
4.2	Brukar-/kundorienterad kvalitetsledning	27
4.3	Uppföljning av antal medarbetare per chef.....	28

5	Styrinformation till nämnden.....	29
5.1	Konjunktur och arbetsmarknad	29
5.2	Uppföljning.....	31
5.3	Uppföljning av stadens riktlinje om informationssäkerhet...	33
5.4	Rapportering av under året avslutade idéburet offentligt partnerskap (IOP)	34
5.5	Uppföljning av förvaltningens arbete med riskanalys och intern kontroll samt kommentarer kring stadsrevisionens rekommendationer	34
5.5.1	Redovisning av anmälningar av kränkande behandling av elev	35
5.6	Summering av årets internkontroll inom ekonomi och inköp	35
5.7	Inkomna visseblåsaranmälningar	35
6	Redovisning av nämndens och styrelsens uppdrag	36
6.1	Redovisning av uppdrag från Kommunfullmäktige och Kommunstyrelsen i och utanför budget (obegränsad kommentar)	36
6.2	Nämndens egna uppdrag	41
7	Uppföljning av prioriterade planer och program.....	49
7.1	Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026	49
7.2	Göteborgs Stads program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2024-2030	50
7.3	Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättningar 2021-2026	50
7.4	Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program 2022-2026	51
7.5	Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram 2021-2030	51
7.6	Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program 2018–2035	51

1 Sammanfattning

Årsrapporten för 2025 omfattar en uppföljning av ekonomi, personal och verksamhetens utveckling inom nämndens ansvarsområde samt förvaltningens arbete med politiska mål och uppdrag. I rapporten ingår även ett antal övriga uppföljningar såsom uppföljning av internkontrollplanen, barnrättsarbetet och informationssäkerhet. Fördjupad information finns i flera bilagor.

Rapporten innehåller både styrinformation till kommunledningen och till nämnden.

Verksamhet

Pågående insatser kopplade till målen bedöms bidra till stadens måluppfyllelse både i ett kortsiktigt och ett långsiktigt perspektiv.

Förvaltningen arbetar kontinuerligt med att utveckla och förbättra arbetsmarknadsinsatser för målgrupper med särskilda behov. Samarbeten med andra parter och fackförvaltningar är viktiga för att erbjuda lika möjligheter för målgruppen över hela staden. Förvaltningen har sett en positiv utveckling inom kompetenscenter, med fler deltagare, men ett något sämre resultat när det gäller att nå egen försörjning. Detta beror på att målgruppen har breddats och att deltagarna nu har en längre väg att gå mot arbetsmarknaden. Vid avslut där man i dagsläget inte lyckats nå hela vägen till egen försörjning, har personen blivit bättre rustad och tagit steg närmare arbetsmarknaden.

Förvaltningen har under det senaste året sett en negativ utveckling av volymen Göteborgsjobb utifrån annan problematik än funktionsnedsättning, såsom svag nivå i svenska språket, låg utbildningsnivå, svag förankring på arbetsmarknaden till följd av att man är ny i Sverige. Samtidigt finns en positiv utveckling avseende antalet unga med funktionsnedsättningar som får stöd i form av ett Göteborgsjobb.

Sommaren 2025 har förvaltningen för första gången anställt och utbildat egna handledare som tillsammans med lovjobbarna fördelats ut på arbetsplatser i civilsamhälle och föreningsliv. Detta har fungerat väl och har bidragit till att höja kvaliteten i lovjobben. Lovjobben har fått positiv feedback från skolorna, som upplever att de har lärt sig mer om arbetslivet och vikten av sysselsättning. En tendens de senaste åren är ett minskat antal platser till årskurs 9. Flera arbetsplatser föredrar att ta emot äldre och mer mogna ungdomar.

Förvaltningen har utvecklat och samordnat stadens kompetensförsörjnings- och kompetensutvecklingsinsatser med fokus på att stärka Göteborgs Stads förmåga att rekrytera, behålla och vidareutveckla kompetens inom bristyrken som vård, omsorg och funktionsstöd.

Sammanfattningsvis visar vuxenutbildningen under 2025 en blandad bild, med både positiva och utmanande trender. Medan sfi och yrkesinriktad utbildning visar goda resultat, finns det utmaningar inom grundläggande och gymnasial utbildning, särskilt när det gäller distansundervisning och elevers förmåga att fullfölja sina studier. Förvaltningen måste fortsätta att utveckla och anpassa utbildningsinsatserna för att möta elevernas behov och förbereda dem för arbetsmarknaden eller vidare studier.

I samband med rapportering i delårsrapport per augusti bedömer förvaltningen att av fem uppdrag från kommunfullmäktige kan fyra avslutas och av 13 uppdrag från nämnden kan alla utom tre förklaras fullgjorda. Ett av uppdragen redovisas även i en separat bilaga.

Medarbetare

Sjukfrånvaron ligger på ungefär samma nivå som föregående år. Personalomsättningen är något högre.

Antalet årsarbetare har ökat under 2025, detta främst beroende på att förvaltningen under året anställde 75 handledare för sommarjobbarna, det motsvarar ungefär 12 årsarbetare på heltid. Under året tillsattes också ett antal tjänster som varit vakanta i avvaktan på omorganisationen som trädde ikraft 1 januari 2025.

Ekonomi

Det ekonomiska resultatet för 2025 är ett positivt resultat om 59,8 miljoner kronor. I det ingår en inbetalning från GR, vilken avser tidigare år. Det innebär att det underliggande resultatet är ett överskott om 43 miljoner kronor. Eget kapital föreslås ligga kvar på samma nivå, vilket innebär att hela årets överskott återredovisas.

2 Väsentlig styrinformation till kommunledningen

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

2.1 Verksamhetens utveckling

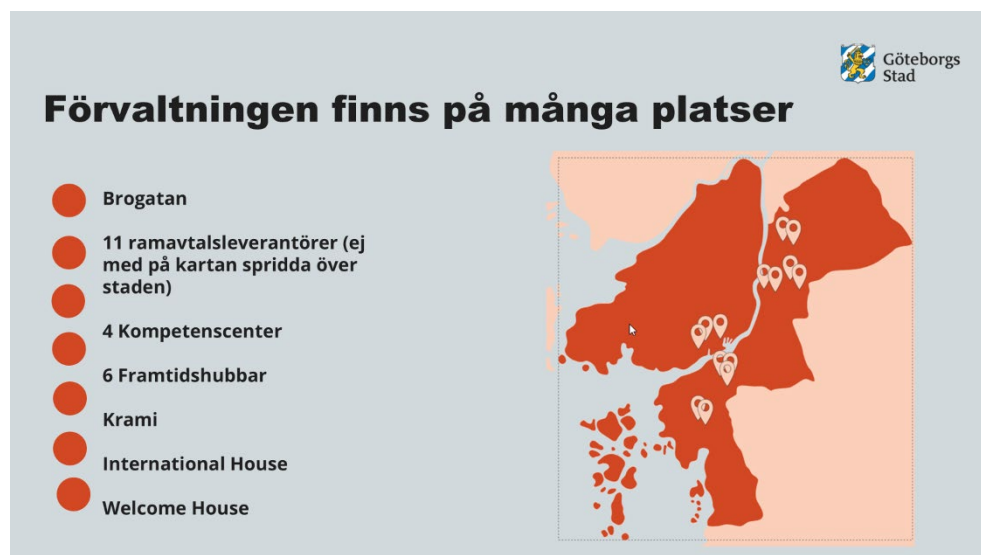
Förvaltningens uppdrag är att tillhandahålla vuxenutbildning och arbetsmarknadsinsatser som främjar självförsörjning och personlig utveckling för alla invånare, oavsett bakgrund, ålder eller bostadsort.

Nämndens budget anger att särskilt fokus är att stötta unga, utrikes födda och personer med funktionsnedsättning till arbete och studier.

Detta sker genom att anpassa verksamheten till stadens specifika utmaningar, såsom hög arbetslöshet i vissa stadsområden, behovet av kvalificerad arbetskraft i branscher som vård, teknik och industri, samt integration av nyanlända. Genom att erbjuda relevanta utbildningar och insatser bidrar förvaltningen till att stärka individers möjligheter till aktivt deltagande i samhället och arbetslivet.

Förvaltningen har stärkt samverkan med näringsliv och civilsamhälle för att öka göteborgarnas delaktighet i arbetslivet, arbetat med civilsamhället och den sociala hållbarhetsplattformen, samverkat med Arbetsförmedlingen, Göteborgsregionen och Business Region Göteborg. Därigenom har förvaltningen bidragit till kommunfullmäktiges mål.

Förvaltningens verksamhet är geografiskt spridd för att nå så stora grupper som möjligt.



Vuxenutbildning

Uppgifterna för 2025 avser perioden januari till oktober på grund av svårigheter att ta fram relevant statistik.

Förvaltningen ansvarar för att tillhandahålla vuxenutbildning enligt skollagen och förordning om vuxenutbildning. Under 2025 har antalet elever i sfi minskat jämfört med föregående år, främst på grund av minskat flyktningmottagande. Andelen elever som uppnår godkänt betyg i sfi ligger på 92 procent, vilket är en positiv trend.

Antalet elever i studier på grundläggande nivå har minskat. Denna minskning beror delvis på den inställda kursstarten i januari på grund av temporära avtal. Andelen elever som uppnår godkänt betyg inom grundläggande nivå har minskat med 5 procent jämfört med föregående år. Andelen godkända betyg inom distansundervisning är lägre än inom närundervisning.

Inom den gymnasiala vuxenutbildningen bedöms antalet elever minskat från 9832 år 2024 till 8574 under 2025. Denna minskning beror på en minskad efterfrågan på gymnasiala högskoleförberedande kurser. Fler elever fullföljer nu sina studier än tidigare, med en minskad andel avbrott, men andelen som får godkänt betyg har samtidigt minskat under samma period. Detta kan delvis förklaras av att fler elever väljer att läsa på distans, vilket kan vara utmanande för vissa studenter.

Yrkesinriktad gymnasial vuxenutbildning har ett stabilt antal elever, runt 4000, med en god måluppfyllelse och en relativt låg andel avbrott på 20 procent. Inom yrkesområdena barn och fritid samt vård och omsorg arbetar många elever inom yrkesområdet parallellt med studierna, vilket leder till en god måluppfyllelse.

Sammanfattningsvis visar vuxenutbildningen under 2025 en blandad bild, med både positiva och utmanande trender. Medan sfi och yrkesinriktad utbildning visar goda resultat, finns det utmaningar inom grundläggande och gymnasial utbildning, särskilt när det gäller distansundervisning och elevers förmåga att fullfölja sina studier. Förvaltningen måste fortsätta att utveckla och anpassa utbildningsinsatserna för att möta elevernas behov och förbereda dem för arbetsmarknaden eller vidare studier.

Arbetsmarknadsinsatser

Kompetenscenter (KC) har under 2025 implementerat och tillgängliggjort insatsen Språk & hälsa, som riktar sig till personer med låg nivå i svenska språket kombinerat med hälsoproblematik.

Antalet deltagare vid KC har ökat med 12 procent jämfört med föregående år. Andelen deltagare som avslutats från Kompetenscenter mot egen försörjning har minskat något jämfört med föregående år, från 40 procent till 37 procent. Härav har avsluten till arbete minskat från 30 procent till 26 procent, medan andel avslut till studier tvärtom ökat från 10 procent till 12 procent.

Göteborgsjobb, en tidsbegränsad arbetsmarknadsanställning, har under 2025 haft 673 personer anställda, vilket är en minskning med 37 personer jämfört med föregående år. Orsaken till detta är en minskning av antalet beslut om lönestöd hos Arbetsförmedlingen.

Lovjobbade skolungdomar har under 2025 uppgått till 5900, vilket är i nivå föregående år. Antalet sökande har varit rekordhøgt, med ca 10 000 ansökningar. Förvaltningen ser en minskning i antalet platser som erbjuds av stadens förvaltningar och bolag. Främst är det de större fackförvaltningarna som har valt att ta emot färre ungdomar. I kommunfullmäktiges budget för 2026 finns en skrivning om att nämnder och styrelser ska bidra med fler ferie- och extrajobb till unga, inklusive jobb anpassade utifrån olika funktionalitet.

Tendensen med ett minskat antal platser till årskurs 9 har fortsatt. Flera arbetsplatser föredrar att ta emot de äldre och mer mogna ungdomarna.

Kompetensförsörjnings- och kompetensutvecklingsinsatser

Förvaltningen har under 2025 utvecklat och samordnat stadens kompetensförsörjnings- och kompetensutvecklingsinsatser. Verksamheten har anskaffat eller genomfört 21 kompetensinsatser, motsvarande 67 avrop. Detta har omfattat 1 251 deltagartillfällen motsvarande 112 900 utbildningstimmar. Insatserna har bidragit till ökad språklig trygghet, stärkt handledarkompetens och förbättrad kvalitet i välfärdens verksamheter.

Framtidshubbarna som är en satsning i samverkan mellan förvaltningen, AB Framtiden, Göteborg stadsmission samt BRG i syfte att ge råd och stöd för jobb, studier eller eget företag. De är geografiskt spridda i staden och har under 2025 haft 9 852 besök med 5 162 besök under 2024.

Utvecklade kontakter

Under året har förvaltningen hanterat information, service och ärendehantering till sökande i form av cirka 65000 kontakter i form av mail eller telefon. Till detta kommer Chatboten Glenn som genomför cirka 18 000 konversationer per år och ger dygnet-runt-service som avlastar handläggarna. Ett utvecklingsarbete pågår för att byta ut nuvarande chatbot till en generativ AI-lösning för att stärka effektiviteten ytterligare är startat under året.

2.1.1 Redovisning av resultat

Volymutveckling, personalvolymsutveckling samt nettokostnadsutveckling

	2025	2024	2023
Antal ansökningar i vuxenutbildningen	se kommentar	84 138	82 769
Antal personer inskrivna på uppdrag av socialtjänsten	1329	1210	1207
Antal personer inskrivna på uppdrag av Arbetsförmedlingen	826	856	931
Antal personer i Göteborgsjobb	673	719	746
Antal personer i sommar- och lovjobb	5900	5950	6052
Personalvolymsutveckling (årsarbetare, exkl handledare, se avsnitt 2.3.1)	+13,6 årsarbetare (4,2%)	+1,7 årsarbetare (0,05%)	
Nettokostnadsutveckling	-5 mnkr (-0,7%)		

Antal ansökningar i vuxenutbildningen. Under året har förvaltningen bytt verksamhetssystem, vilket tyvärr innebär att förvaltningen inte kan ta fram tillförlitlig statistik. De siffror som systemet genererar är missvisande. Se även avsnitt 2.1.2 väsentliga avvikelser. I bilaga återfinns ett antal volymuppgifter avseende vuxenutbildningen.

Antal personer inskrivna på uppdrag av socialtjänsten

Uppgifterna avser kompetenscenters verksamhet. Under året har 1329 personer deltagit i verksamhet vid kompetenscenter, vilket är en ökning med 12 procent jämfört med 2024 och är i nivå med bedömningen i samband med uppföljningsrapporten i mars om 1300 personer.

Volymökningen utgörs i princip av deltagarantalet inom insatsen Språk & hälsa. En insats som sker i samverkan med socialtjänsten.

Andelen deltagare som avslutats från Kompetenscenter mot egen försörjning har minskat något jämfört med föregående år, från 40 procent 2024 till 37 procent

2025. Härav har avsluten till arbete minskat från 30 procent 2024 till 26 procent 2025, medan andel avslut till studier tvärtom ökat från 10 procent 2024 till 12 procent 2025. Undantar man vid beräkning deltagare avslutade från insats Språk & hälsa – där målsättningen är övergång till vidare insatser mot arbete/studier – blir andelen deltagare som avslutats till egen försörjning istället 41 procent år 2025, vilket ligger i nivå med föregående års resultat.

	Totalt antal deltagare	Kvinnor	Andel	Män	Andel
Kompetenscenter	1329	786	59%	543	41%
Varav FFIA	206	170	83%	36	17%
Språk och Hälsa	123	103	84%	20	16%

Utöver ovan nämnda har förvaltningen har också avropat 202 arbetsförmågebedömningar under året. Av dessa kommer 194 personer från socialtjänsten varav 99 är kvinnor och 95 är män. Resterande 8 personer kommer från förvaltningen, 3 kvinnor och 5 män.

Antal personer inskrivna på uppdrag av Arbetsförmedlingen

Antal inskrivna på uppdrag av Arbetsförmedlingen inkluderar personer i Göteborgsjobb samt personer med planering på väg mot Göteborgsjobb, t ex i praktik inför OSA-anställning eller inom verksamhet startsträckan (en verksamhet för unga med funktionsnedsättning).

Arbetsförmedlingen har under året kraftigt minskat antalet beslut utifrån lönestödet introduktionsjobb jämfört med tidigare år. Detta fick till följd att antalet personer i den typen av Göteborgsjobb minskat kraftigt. Merparten av arbetstagarna inom introduktionsjobb har en svag nivå i svenska språket, vilket innebar att Arbetsförmedlingens sänkta anslag vad gäller det lönestödet särskilt drabbat den målgruppen under året. Mot slutet av året ser förvaltningen dock en ökning av dessa beslut igen. Utifrån detta är utfallet om 826 något lägre jämfört med bedömningen i samband med uppföljningsrapporten i mars om 850.

	Totalt antal deltagare	Kvinnor	Andel	Män	Andel
Inskrivna via AF	826	399	48%	427	52%
Varav Startsträckan	61	23	38%	38	62%

Till detta kommer deltagare utifrån samverkan med andra parter. Det avser deltagare inom Krami där 84 personer deltagit (10 kvinnor och 74 män) under 2025. Krami är en samverkan mellan Arbetsförmedling, Kriminalvård och aktuell kommun. Målet med att delta i Krami är att finna, få och behålla arbetet. Krami riktar sig till dig som på grund av sociala problem haft svårt att komma in på arbetsmarknaden. Även Jobb för Unga (en satsning ihop med Arbetsförmedlingen) sker i samverkan med andra parter. Här har 121 personer deltagit (56 kvinnor och 65 män).

Antal personer i Göteborgsjobb

Antal personer i Göteborgsjobb har minskat med 46 personer jämfört med föregående år. Orsaker till detta står att finna i att antalet beslut om främst introduktionsjobb men även OSA (Offentligt skyddade anställningar) minskat hos Arbetsförmedlingen. Utifrån detta är utfallet om 673 något lägre jämfört med bedömningen i samband med uppföljningsrapporten i mars om 750.

	Totalt antal deltagare	Kvinnor	Andel	Män	Andel
Göteborgsjobb	673	344	51%	329	49%

Arbetsmarknadsanställningar med grund i att arbetstagaren har funktionsnedsättning har däremot ökat under året, från 267st år 2024 till 287st 2025. Det är framför allt besluten om lönebidrag som blivit fler, och över lag har det skett en ökning av denna typ av arbetsmarknadsanställningar inom gruppen ung. I åldersgruppen 18-25 år är ökningen ca 20 procent jämfört med föregående år. Under sista kvartalet har informationstillfällen inför OSA varit fullbokade, vilket tyder på att även dessa anställningar kan komma att öka framåt.

Andelen arbetsmarknadsanställda som vid anställningens avslut gick vidare till arbete/studier har minskat från 29 procent till 22 procent jämfört med föregående år. Minskningen återfinns i avslut till studier (från 13 procent till 7 procent) medan avslut mot arbete över lag ligger på ungefär samma nivå som föregående år. Av avsluten mot arbete har drygt hälften gått till anställning inom Göteborgs stad. Benägenheten att studera är generellt låg bland arbetstagarna. En förändrad målgrupp med fler personer med intellektuella funktionsnedsättningar och ett antal personer som inte kan få eller klara sig på CSN påverkar andelen som avslutas mot studier. Det lägre antalet introduktionsjobb från hösten 2024 och framåt kan också ha påverkat, då det är främst bland de arbetstagarna (i motsats till dem med OSA/LFU) avsluten till studier återfinns.

Årets uppföljning visar på en liten ökning av personer som kommer i reguljär anställning efter ett Göteborgsjobb. Under 2025 avslutades 50 personer till arbete, jämfört med 46 personer 2024. Svängningarna mellan åren har sannolikt koppling till förvaltningars anställningsmöjligheter. Inte minst utifrån aktuell situation med minskat barnantal inom inom förskola och grundskola, men samtidigt är det ett gott rekryteringsläge inom äldreomsorgen.

Antal personer i sommar- och lovjobb

Under 2025 har 5900 unga haft ett Lovjobb, vilket är ungefär samma antal som föregående år. Antalet sökande rekordhøgt; ca 10 000 ansökningar jämfört med ca 9000 under föregående tre år. Antalet elever med funktionsnedsättningar av dem som sommarjobbade ökade med 22% jämfört med föregående år, över fyra års tid har antalet fördubblats.

	Totalt antal deltagare	Kvinnor	Andel	Män	Andel
Sommarjobb	5008	2592	52%	2416	48%
Påsklovsjobb	316	175	55%	141	45%
Höstlovsjobb	551	303	55%	248	45%
Jullovjobb	25		0%		0%

Personalvolymsutveckling (årsarbetare)

Antalet årsarbetare har ökat under 2025, detta främst beroende på att förvaltningen under året anställde 75 handledare för sommarjobbarna, det motsvarar ungefär 12 årsarbetare på heltid. Under året tillsattes också ett antal tjänster som varit vakanta i avvaktan på omorganisationen som trädde i kraft 1 januari 2025.

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

	2025	2024	2023
Andel godkända betyg av betygssatta i vuxenutbildningen	82 %	84 %	87 %
Andel avbrott av kursdeltagare i studier	29 %	24 %	28 %

Se bilaga för analys och uppgifter per skolform.

Andel godkända betyg av betygssatta i vuxenutbildningen

Försämring har skett framför allt inom grundläggande vuxenutbildning. Detta kan delvis bero på att flera elever behövde byta skola under våren. Den ökade personalomsättningen hos leverantörerna kan ha påverkat elevers möjlighet att erbjudas särskilt stöd. Andel godkända betyg inom distansundervisning är lägre än inom närundervisning.

Inom gymnasiala fristående kurser fullföljer fler elever sina studier. Det leder till att andelen elever som genomför sin kurs och får betyg F ökar. En annan orsak kan vara att fler elever än tidigare läser på distans. Det är troligt att många elever som väljer distansstudier inte klarar av den undervisningsformen och därmed får betyg F.

Se bilaga för analys och uppgifter per skolform.

Andel avbrott av kursdeltagare i studier

På grund av svårigheter att ta fram statistik har orsakerna till avbrott på totalnivå inte följts upp och kan därmed inte analyseras. Se bilaga för analys och uppgifter per skolform.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Byte av verksamhetssystem
Beskrivning av avvikelse och orsak till att den uppstått
I slutet av november 2023 startade projektet för införande av ett nytt verksamhetssystem, vilket avsåg att ersätta det befintliga verksamhetssystemet. Avtalet med leverantören omfattar utöver förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning även utbildningsförvaltningen samt GR-regionen. Systemet har under året visat sig inte alls kunna leverera önskad funktionalitet. Detta har försvårat såväl utdata av väsentliga uppgifter (exempelvis statistik) men även inneburit en försämrad arbetsmiljö.
Konsekvenser för de verksamheten är till för
Sökande har drabbats i och med hur man numera ska identifiera sig för inlogg, alltså med bankID eller Freja, vilket inte krävdes i det tidigare systemet. Andra saker har påverkat elevens förutsättningar, som exempelvis att man behöver bifoga underlag till varje ansökan, hur man söker kurser och förändringarna i och med gy25 mm. Förvaltningen har inte ställt in starter pga systembytet, men starter har ställts in under 2025 pga nya avtal.
Konsekvenser för förvaltningen, medarbetare och chefer
Bytet påverkar ett stort antal medarbetare på förvaltningen. Men även leverantörer och elever och förvaltningen har under året arbetat med att omhänderta detta. Detta har inneburit en ansträngd arbetsmiljö. Temporära personalförsäkringar har behövt göras.
Ekonomiska konsekvenser

Den löpande uppföljningen av budget och utfall påverkas av att underlagen innehåller icke kvalitetssäkrade uppgifter. Detta begränsar förvaltningens möjligheter att följa kostnadsutveckling, och analysera avvikelser. Vidare innebär brister i systemet en ökad risk för felaktig redovisning, exempelvis genom felaktiga uppbokningar eller bortfall av transaktioner. Det finns även risk för felaktig eller utebliven fakturering, vilket kan påverka förvaltningens intäkter och kassaflöde samt leda till merarbete i efterhand. Sammantaget innebär dessa brister en försvagad intern kontroll och en ökad risk för att den ekonomiska rapporteringen inte fullt ut ger en rättvisande bild av verksamhetens ekonomiska resultat och ställning. Detta kan i förlängningen påverka förtroendet för den ekonomiska uppföljningen och försvåra styrning och prioritering av förvaltningens huvudverksamhet. Bristande ekonomiska data bidrar även till svårigheter att genomföra korrekta upphandlingar med korrekta uppgifter och ge anbudsgivarna rätt förutsättningar att lägga konkurrenskraftiga anbud. Bristerna påverkar även uppföljningen av upphandlade ramavtal och leverantörer då bristande uppgifter gör det svårt att följa upp fakturerad volym (spenden).
Vidtagna åtgärder
Ett förslag till lösning kommer att presenteras till nämnden i februari.

2.2 Uppföljning av kommunfullmäktiges budgetmål

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

Förvaltningen har stärkt samverkan med Arbetsförmedlingen, socialtjänsten och förvaltningen för funktionsstöd för att möjliggöra individanpassade studier och arbetsmarknadsinsatser för unga, utrikesfödda och personer med funktionsnedsättning. Genom riktade stödinsatser, bland annat med fokus på språk i arbetslivet och digital kompetens, har förutsättningarna förbättrats för personer med försörjningsstöd eller arbetsmarknadsanställningar såsom Göteborgsjobb att närma sig studier och arbete.

Arbetet fortsätter för att öka tillgängligheten till vuxenutbildning och arbetsmarknadsinsatser för personer som står långt från arbetsmarknaden, inklusive ökade möjligheter till delaktighet för funktionsnedsatta ungdomar genom anpassningar av anställningar och lovjobb.

Inom sfi har arbetet effektiviserats genom förbättrad närvarouppföljning, längre undervisningstid och kvalitetssäkring av undervisningen. Uppföljning visar starkt studievana, och arbetsinriktad sfi är nu fullt implementerad. Det ökade arbetsmarknadsfokuset förväntas särskilt stärka kortutbildade elevers möjligheter till fortsatta studier och arbete. Insatsen Steg för steg har haft tydliga positiva effekter, bland annat genom ökad motivation och språkprogression i tidiga skeden.

Övergångar till komvux har förtydligats för unga utan gymnasieexamen och för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, vilket har stärkt deras studiemöjligheter och etablering på arbetsmarknaden. Inom anpassad utbildning har gemensamma kartläggningar och utveckling av mer tillgängliga utbildningsformer skett i samverkansgruppen med förvaltningen för funktionsstöd och Studium vilket

har förbättrat kunskapen om målgruppens behov, även om övergången till yrkesinriktade utbildningar fortsatt är en utmaning. En kommande överenskommelse med Försäkringskassan bedöms kunna underlätta kombinationen av daglig verksamhet och studier.

För att ge fler tillgång till målgruppsanpassat stöd för att genomföra sfi, hitta rätt utbildningsväg och på sikt nå hållbar sysselsättning har förvaltningen har utvecklat vägledningsarbetet i samverkan med upphandlade sfi-leverantörer. Detta för att bättre stötta elever med kort eller ingen tidigare studiebakgrund. Uppsökande och utökade insatser har stärkt tillgången till sfi och samhällsorientering. Detta är i linje med kommande lagkrav från 2026.

Invánarguider och satsningen UngExtra bidrar ytterligare till ökad delaktighet, inflytande och måloppfyllelse på både kort och lång sikt.

2.2.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Förvaltningen arbetar med integration via utbildning och arbete och bidrar därigenom till att motverka segregation.

Insatser och arbetssätt finns för att främja språkutveckling. Detta sker exempelvis genom förvaltningens samarbete med socialtjänsten med att erbjuda verksamhet utifrån olika målgruppers behov och arbetet för att nå ungdomar som av olika anledningar behöver extra stöd. Förvaltningen har även stärkt och utvecklat samverkan med relevanta parter via samverkansavtal.

Språkträning sker på öppna förskolor i socioekonomiskt utsatta områden. Detta kombinerat med karriärvägledning och arbetslivsförberedande insatser, stärker möjligheterna till integration, utbildning och arbete. Insatsen har växt till åtta geografiska platser och permanentas genom överenskommelse med Förskoleförvaltningen.

Hubbar finns på fyra olika geografiska platser för att i en närmiljö möta Göteborgaren. Arbetet fokuserar på att minska skillnader i livsvillkor mellan stadens områden. Samverkan med civilsamhälle och AB Framtiden har stärkts kring målgruppen. Under året har hubbarna haft 9 852 besök jämfört med 5 162 besök året innan.

Under året har 100 för Bergsjön startats. Projektet bygger på att kombinera utbildning, praktik och riktiga jobbmöjligheter för att stärka anställningsbarheten bland invånare i området. Genom att kombinera sociala krav i offentliga upphandlingar, utbildning och rustande insatser genom förvaltningen och Familjebostäders arbete med städ i egen regi ska projektet sysselsätta 60 Bergsjöbor inom en treårsperiod.

Arbete fortgår för att minska ojämlik tillgång till utbildning och vägledning genom förstärkta uppsökande insatser för grupper som har sämre förutsättningar att etablera sig i samhället. Riktade insatser och information om komvux som anpassad utbildning och komvux i särskilda utbildningsgrupper för personer med funktionsnedsättning och psykisk ohälsa har förstärkts.

Att AF under året kraftigt minskade antalet beslut utifrån lönestödet introduktionsjobb fick till följd att antalet personer i den typen av Göteborgsjobb minskade. Merparten har svag nivå i svenska språket, vilket innebar att detta särskilt drabbade den målgruppen under året. Mot slutet av året ses en ökning av dessa beslut igen.

Arbetet med FFIA har resulterat en ökning av antalet hushåll, från 31 procent 2024

till 38 procent 2025. Socialtjänsten bedömer vilka som ska få tillgång. Inom KC finns kapacitet att erbjuda alla barnhushåll FFIA.

Projekt Kompetens Västsverige, som pågår i tre år, syftar till att stärka samverkan mellan AF och kommuner samt öka övergången till studier och arbete för kortutbildade långtidsarbetslösa, inklusive personer med funktionsnedsättning. Staden har 200 platser. Första året har ca 100 deltagit, varav ca 50 gått vidare till studier och arbete.

2.2.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Förvaltningen bidrar till målet genom ett behovsstyrt utbildningsutbud, stärka behörigheten till studier och möjliggöra yrkesväxling inom välfärdssektorn. Genom dialog med branscher, analys av regionala planeringsunderlag och AF:s prognoser planeras utbildningar som matchar arbetsmarknadens behov. Slutsatsen är att fördjupad och mer kontinuerlig branschsamverkan behövs för att säkerställa träffsäkerhet och långsiktig kompetensförsörjning.

Samarbetet med ÄVO och FFS har fördjupats och omfattar gemensamma språk- och digitaliseringsinsatser för medarbetare. Satsningar som bland annat Språklyft, Studielyft ochHandledarutbildning har genomförts. Drygt 130 personer har läst inom språklyftet under 2025.

Vidare har satsningen på påbyggnadsutbildningar gett möjligheter till yrkesväxling, särskilt inom välfärden. Undersköterskeutbildningen har byggts ut, men fortsatt ökning begränsas av bristen på APL-platser snarare än utbildningskapacitet. Under 2025 erbjöds 995 platser inom våra undersköterskeutbildningar i Göteborg – en ökning med drygt 28 procent jämfört med 2024. Andelen som arbetar eller studerar vidare efter avslutad vård och omsorgsutbildning är 87 procent.

Sammantaget visar insatserna på ett stärkt och flexibelt utbildningssystem som bättre kan möta stadens kompetensbehov.

Genom yrkesväxling- och omställningsinsatser för välfärdssektorn ges individanpassade utbildningsvägar mot bristyrken. Fler blev behöriga till studier och anställda i välfärden fick stöd till omställning och yrkesväxling. Insatserna ökade träffsäkerheten i utbildningsval, färre avhopp och stärkte tillgången till utbildad arbetskraft inom stadens bristyrken. Utöver det har förvaltningen även mottagit studenter som gör VFU i sin utbildning.

Minskad volym av lönestöd och Göteborgsjobb under 2025 har försvårat övergångar till arbete, samtidigt som samarbeten med AF och stadens bolag utvecklas för att skapa fler möjligheter framåt. Mot slutet av året har en ökning av antal beslut om Introduktionsjobb samt ökat intresse för information kring OSA skett, vilket ger förhoppningar om att ökade volymer arbetsmarknadsanställningar framåt. Nya satsningar, bland annat för unga utan fullständiga gymnasiebetyg, visar goda resultat och bidrar positivt till stadens framtida kompetensförsörjning. 121 unga har haft anställning på arbetsplatser inom stadens olika förvaltningar, med möjlighet att parallellt läsa upp betyg. Här finns möjlighet att intressera dem för fortsatta studier, samtidigt som staden marknadsförs som en attraktiv arbetsgivare.

Internt ser förvaltningen i nuläget inte några problem att rekrytera till de tjänster som annonseras ut. Däremot ser förvaltningen behov av en kartläggning och analys av den framtida kompetensförsörjningen, vilket sker under 2026.

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

Förvaltningen bidrar till att främja en hållbar stadsmiljö genom att tillhandahålla utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser för ungdomar och vuxna. Genom att rusta göteborgarna till arbete och studier kan förvaltningen bidra till att skapa en mer levande och hållbar stad med möjlighet till arbete och egen försörjning. Detta är särskilt viktigt inom områden som den gröna omställningen, där kompetensförsörjning är en nyckelfaktor för att skapa en hållbar och cirkulär ekonomi.

Förvaltningen följer Göteborgs stads krav vid upphandling för att sänka kostnaderna och bidra till social och ekologisk hållbarhet. Inköpsprocessen ska ha minimal påverkan på miljö och klimat vilket tillämpas av alla upphandlande aktörer och inkluderas i avtalen. I samverkan med andra aktörer kan förvaltningen skapa en mer samordnad och effektiv insats för att främja hållbar stadsutveckling,

Pågående insatser kopplade till målet bedöms bidra till stadens måluppfyllelse både i ett kortsiktigt och ett långsiktigt perspektiv.

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

Industrin genomför en omställning till elektrifiering nya produkter och helautomatiserade produktionsmetoder. Behoven ställer krav på utbildningssystemet att planera och dimensionera utbildning på gymnasienivå, vuxenutbildning och Yrkeshögskola. Det finns också behov av omställningsutbildningar för befintlig personal inom industrin. BatteryCenterGothenburg bidrar till att höja nivån på befintliga utbildningar och ger möjlighet att ta steg framåt inom robotteknik och simulerad processträning. På detta sätt etableras en helt ny infrastruktur för utbildning inom industrideknik, elektromobilitet och grön omställning.

Genom arbetet med den sociala hållbarhetsplattformen och samarbetet med näringslivet i socioekonomiskt utsatta områden bidrar förvaltningen till en mer inkluderande och levande stad.

Miljöförvaltningens återkoppling från den stödjande miljörevision 2025 visar att förvaltningen delvis har ett systematiskt miljöarbete. Förvaltningen har tagit positiva steg framåt i arbetet med att integrera miljöfrågorna i den ordinarie styrningen. Det handlar bland annat om att följa upp målformulerade indikatorer som är kopplade till Göteborgs Stads miljömål. Förvaltningen har identifierat prioriterade utvecklingsområden för 2026.

Förvaltningen bidrar genom att göra stadens indikatorer kända inom organisationen och genom att löpande följa upp dem under året. Som exempel användes TAGE då en av förvaltningens kompetenscenter bytte lokal vid årsskiftet. Under 2025 har inga flygresor under 60 mil gjorts. Vidare används inga produkter innehållande utfasningsämnen och prioriterade riskminskningsämnen i förvaltningens verksamhet. Mängden engångs artiklar har minskat men mängden restavfall har ökat något jämfört med föregående år.

Förvaltningen för inköp och upphandling (INK) stöttar Arbetsmarknad och vuxenutbildning med kompetens avseende hållbarhetskriterier som beaktar miljö- och sociala hänsyn i upphandling av kommunal vuxenutbildning och arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Kriterierna består av färdigformulerade krav med tillhörande information. I övrigt sker inköp och avrop på INK:s upphandlade

ramavtal där miljödimensionen redan iakttagits i upphandlingssituationen.

Vidare används stadens riktlinje som anvisar att vegetarisk kost ska väljas vid beställning av måltid.

Pågående insatser kopplade till målet bedöms bidra till stadens måluppfyllelse både i ett kortsiktigt och ett långsiktigt perspektiv.

2.2.5.1 Indikatorer

Som en del i arbetet med stadens gemensamma miljöledningssystem ska varje förvaltning ta fram en miljöutredning. Syftet med utredningen är att identifiera, kartlägga och bedöma förvaltningens miljöpåverkan. Det innefattar både direkta och indirekta miljöaspekter. Kartläggningen och bedömningen ger en nuläges- och helhetsbild av hur förvaltningens verksamhet påverkar miljön och hur omfattande påverkan är. Förvaltningen genomförde en sådan utredning under 2024. Resultatet ligger till grund för formulering av lokala miljömål, åtgärder och uppföljning. En uppdatering av utredningen pågår under vintern 2025/2026.

I nämndens budget och verksamhetsplan för 2025 har följande indikatorer angetts att de ska följas upp.

Mängden restavfall ska minska

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

	2025	2024	2023	2022	2021
Restavfall (kg)	3145	3071	3172	2185	1118

Volymerna 2025-2023 är i stort sett samma. En jämförelse med tidigare år är inte relevant utifrån att distansarbete var rekommenderat under pandemin 2020-2022.

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

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

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

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

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

Öka användningen av TAGE

En viktig åtgärd i hållbarhetsarbetet är också att inte slänga produkter som går att återanvända. Stadens återbrukssajt TAGE ska alltid användas om produkterna fortfarande går att använda. Genom att öka användningen av TAGE ges möbler och inventarier möjlighet till ett nytt liv i en annan verksamhet i staden i stället för att slängas. Som exempel användes TAGE då en av förvaltningens kompetenscenter bytte lokal vid årsskiftet.

Minimera andelen flygresor under 60 mil

Enligt kommunfullmäktiges riktlinje för resor och möten i tjänsten får resor med flyg endast ske för resor längre än 60 mil eller sju timmars resväg med bil, tåg eller båt. Detta avser enkel resväg. Detta mäts i den årliga klimatväxlingsrapporteringen (ett års eftersläpning i statistiken). Under 2022 gjordes nio resor från Landvetter via Arlanda till Skellefteå med anledning av studiebesök vid batterifabriken. Till det kom en resa till Bromma. Under 2023 har endast en resa skett till Arlanda. För 2024 har två resor skett. Under 2025 har inga flygresor under 60 mil gjorts.

Mängden engångsartiklar ska minska

Engångsartiklar beställs bara undantagsvis.

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

Årligen sker andra uppföljningar för att följa upp verksamhetens innehåll och kvalitet, se avsnitt 5.4. Till det kommer årliga deltagarenkäter, vilka inte kunnat göras i år på grund av vakanser. Även Chatboten Glenn är en del i att möta Göteborgarens behov av service.

Förvaltningen bidrar genom kompetens- och språkstärkande insatser till att fler får möjlighet till arbete och studier. Samverkan med välfärdsförvaltningarna har förstärkts för att möta stadens kompetensbehov, bland annat genom arbetslivsinriktad sfi och talangutbildningar som visat goda resultat. Exempelvis fick 56 procent anställning efter genomförd Talang biträde. Antalet platser inom undersköterskeutbildningarna ökade under 2025 med 28 procent jämfört med föregående år.

Stödinsatser har utvecklats för elever med behov av anpassad studietakt för att kunna kombinera arbete och studier, vilket är särskilt viktigt inom yrkesutbildningar i välfärdssektorn. Inom sfi och grundläggande vuxenutbildning har vägledning och stödinsatser stärkts för att nå fler elever. Risken för studieavbrott i komvux har minskat genom förbättrad uppföljning, individanpassade lösningar samt stöd i studieteknik och digital kompetens. Inom sfi har avbrotten minskat från 39% till 19% och för grundläggande kurser på distans har andelen avbrott från gått från 25% till 20% till följd av dessa insatser.

Förvaltningen är initiativtagare och drivande i flera samverkansgrupper tillsammans med socialförvaltningarna, FFS, FINSAM och Arbetsförmedlingen. Grupperna hanterar stadsgemensamma uppdrag och fokuserar på målgrupper med komplex problematik, vilket ofta innebär längre etableringstid mot arbete. Indikatorer visar att andelen som går till arbete efter avslutad insats är lägre, medan övergångar till studier är stabila eller något ökande. För många deltagare är utbildning en nödvändig väg till arbete. Samverkan med Arbetsförmedlingen är särskilt viktig för att möjliggöra och upprätthålla volymer inom Göteborgsjobb.

Insatser för att attrahera nya målgrupper till välfärdsområdet har utvecklats.

Samarbeten med GU och International House har nått cirka 700 internationella studenter. Hubbarna har ökat informationen om utbildningsvägar inom bristyrken i områden med hög arbetslöshet, inklusive riktade satsningar i särskilt utsatta områden såsom projektet 100 för Bergsjön.

Utbudsprocessen för yrkesutbildning har utvecklats för att bättre möta arbetsmarknadens behov. Nya flexibla utbildningskoncept har utvecklats, exempelvis påbyggnadsutbildningar inom barn och fritid med inriktning mot elev- och stödassistent. Ett SKR-projekt inom förskolan riktar sig till föräldralediga för att stärka språkutveckling och uppmuntra till fortsatta studier. Sammantaget bedöms insatserna bidra till stadens måluppfyllelse på både kort och lång sikt.

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

Förvaltningen genomförde vid årsskiftet en stor omorganisation och i och med detta beslutade förvaltningsledningen att arbetsmiljöfrågorna ska stå i särskilt fokus under 2025. På förvaltningens gemenskapsdagar, halvdagar där all personal samlas, har temat utifrån olika perspektiv varit arbetsmiljö. För att arbeta samman organisationen har under året en satsning på kultur- och grupputveckling gjorts på enhetsnivå samt på olika kulturstärkande aktiviteter i förvaltningen i stort.

I början av året antogs en handlingsplan arbetsmiljö med två prioriterade utvecklingsområden:

- Struktur som möjliggör - tydlighet i uppdrag, roller och arbetssätt samt
- Trygg social arbetsmiljö – stärka samarbete och motverka tystnadskultur.

Inom ramen för förvaltningens löpande verksamhet pågår ett kontinuerligt arbete med att kartlägga och systematisera behovet av kompetensutveckling för medarbetare. Vidare fortgår införandet av ett processorienterat arbetssätt. Under året har förvaltningen också arbetat proaktivt med att förbereda inför övergången till ett nytt verksamhetssystem med syfte att skapa en så god arbetsmiljö som möjligt. Nuläget visar på stora problem med systemet vilket påverkar arbetsmiljön. Förvaltningen har därför anställt medarbetare tillfälligt för att upprätthålla en god arbetsmiljö.

Resultatet på medarbetarundersökningen visar att förvaltningen rör sig i rätt riktning inom flertalet frågeområden men att det fortsatt finns ett stort arbete att göra. För att stärka arbetsmiljö och arbetsvillkor inom förvaltningen behövs ett flertal aktiviteter för ökad delaktighet och samhörighet för att få en hållbar arbetsmiljö över tid. Förvaltningen kommer att fortsätta arbeta med de prioriterade utvecklingsområdena, bland annat inom ramen för Chefoskopet.

Förvaltningens systematiska arbetsmiljöarbete är väl inarbetat och följs upp enligt årshjulet för samverkan i LSG och FSG. Detta säkerställer att arbetsmiljöfrågorna fortsätter att vara i fokus och att förvaltningen kan fortsätta att utveckla och förbättra sin arbetsmiljö.

För att möta upp kommunfullmäktiges intentioner att förvaltningar och bolag ska se över hur chefer och medarbetare kan bli bättre på att upptäcka våld i nära relationer och stötta anställda så har en kunskapshöjande insats gällande våld i nära relationer utifrån ett medarbetarperspektiv genomförts under året. I stadens mall för utvecklingssamtal finns numer frågor gällande våld i nära relation och/eller hedersrelaterat våld.

Pågående insatser kopplade till målet bedöms bidra till stadens måluppfyllelse både

i ett kortsiktigt och ett långsiktigt perspektiv.

2.3 Väsentliga personalförhållanden

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

	2025	2024	2023
Total sjukfrånvaro (%)	4,4	4,5	5,2
Förvaltningsextern personalomsättning (%)	9,1	8,7	7,0
Antal årsarbetare	349,8 (337,8 exkl handledare)	324,2	322,5

Sjukfrånvaron ligger på ungefär samma nivå som föregående år. Personalomsättningen har ökat något vilket bedöms vara en effekt av att förvaltningen under 2025 genomgick en stor omorganisation.

Antalet årsarbetare har ökat under 2025, detta främst beroende på att förvaltningen under året anställde 75 handledare för sommarjobbarna, det motsvarar ungefär 12 årsarbetare på heltid. Under året tillsattes också ett antal tjänster som varit vakanta i avvaktan på omorganisationen som trädde ikraft den 1 januari 2025.

2.3.2 Analys av situationen inom HR-området

Den 1 januari 2025 sjösattes en ny organisation till följd av ett stort förändrings- och utvecklingsarbete som genomförts i förvaltningen. Den nya organisationen innebar bland annat att ett chefsled togs bort, att nya avdelningar och enheter bildades samt att flera nya chefer rekryterades. För att arbeta samman organisationen har under året en satsning på kultur- och grupputveckling gjorts på enhetsnivå samt på olika kulturstärkande aktiviteter i förvaltningen i stort.

Då stora förändringar gjorts i organisationsstrukturen var det få enheter som i årets medarbetarundersökning kunde jämföra sitt resultat med 2024. Jämförelser för såväl medarbetare som chefer kan överlag därför enbart göras på förvaltningsnivå. Resultatet av medarbetarundersökningen 2025 visar på positiva förändringar inom i stort sett samtliga områden, det gäller resultatet för såväl medarbetare som chefer. Det finns dock fortsatt ett förbättrings- och utvecklingsarbete att göra, för cheferna gäller det inte minst arbetsbelastning och återhämtning samt stöd till chef. Arbetet med chefskopet, som pågått under året, och den i december beslutade handlingsplanen blir en viktig del i det fortsatta arbetet.

Antalet årsarbetare har ökat under 2025, detta främst beroende på att förvaltningen under året anställde 75 handledare för sommarjobbarna, det motsvarar ungefär 12 årsarbetare på heltid. Detta var ett förändrat arbetssätt jämfört med tidigare år och avsikten var att höja och säkerställa kvaliteten för de lovjobbade ungdomarna. Då utvärderingen av det nya arbetssättet varit väldigt positivt kommer samma upplägg att genomföras 2026.

I nuläget har förvaltningen inga problem att rekrytera till de tjänster som annonseras ut, undantaget vissa svårrekryterade specialisttjänster. Det innebär dock

ingen påverkan på nämndens uppdrag. På längre sikt ser förvaltningen att det finns yrkesgrupper som är svåra att rekrytera och förvaltningen behöver därför lyfta fram och marknadsföra det som är unikt och attraktivt för dessa tjänster.

Sjukfrånvaron är i stort sett oförändrad i jämförelse med föregående år och ligger fortsatt på en låg nivå.

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

2.4 Ekonomisk uppföljning

2.4.1 Analys av årets utfall - Nämnd

Resultatredovisning i sammandrag

Belopp i mnkr	Utfall	Budget	Avvikelse	Prognos aug	Utfall fg år
Intäkter	289,2	320,2	-31	291,4	333,2
Kostnader	-1 070,7	-1 161,6	-90,9	-1 077,8	-1 120,1
Kommunbidrag	841,4	841,4	0	841,4	815,5
Kommuninterna bidrag	0	0	0	0	0
Resultat	59,8	0	59,8	55	28,6
Eget kapital	40	40	0	40	40

Avrundade belopp.

I överskottet ingår en resultatpåverkande post som avser historiska inbetalningar till Göteborgsregionen (GR) utifrån samverkan gällande vuxenutbildning. Det är drygt 16 mnkr som betalas ut till Göteborg av vad GR har haft i sin redovisning. Återbetalningen är hänförlig till överskjutande statsbidrag och överskott av kommunalresurs från tidigare år

2.4.1.1 Kommentarer till tabellen ovan

Avvikelser mot budget

Nämnden redovisar för 2025 en positiv avvikelse mot budget om 59,8 miljoner kronor.

Intäkterna är 31 miljoner kronor lägre än budgeterat. Orsakerna är främst färre beviljade beslut om introduktionsjobb av Arbetsförmedlingen (AF) under stora delar av 2025. Detta har medfört lägre intäkter (ca 27 miljoner kronor) för anställningsstöd från staten men också en lägre verksamhetsvolym i förvaltningen än budgeterat. Även yrkestatbidrag och momsåtersökning har blivit lägre än budgeterat med ca 4 miljoner kronor vardera.

Kostnaderna understiger budget med 91 miljoner kronor. En förklaring av återbetalningen från GR som bokförts som en negativ kostnad om drygt 16 miljoner kronor. Personalkostnaderna understiger budget med 9 miljoner kronor. Avvikelsen är hänförlig till för högt budgeterat belopp för lönerevision 2025 samt vakanser i förhållande till personalbudget 2025. Förvaltningen har även lägre kostnader för IT och lokaler jämfört med budget.

Övrigt budgetöverskott står att finna i lägre verksamhetsvolymen än budgeterat.

Kostnaden för arbetstagare inom arbetsmarknadsområdet är lägre än budgeterat. En inställd start inom komvux på grundläggande nivå i början av året, men även lägre kostnader för insatser än budgeterat.

Utveckling i förhållande till föregående års utfall

I förhållande till föregående år har såväl intäkter som kostnader minskat. Orsaker är Arbetsförmedlingens beslut kring introduktionsjobben, vilket påverkar såväl kostnader som intäkter. Kostnaderna har generellt minskat jämfört med 2024 pga en minskad verksamhetsvolym.

En post som avviker är lönekostnaderna som ökat med 10 procent mellan åren pga en ökning av antalet anställda med 13,6 årsarbetare (4,2 procent) förhållande till 2024 samt lönerevision. Att personalkostnaden bara ökar med 5 procent beror på att arbetsgivaravgifterna är lägre 2025 än 2024.

Ytterligare en förklaring är att kommunbidraget ökades med 30 miljoner kronor mellan åren.

Förändring mellan prognos i augusti och årsutfallet

Budgetavvikelsen mellan augustiuppföljningen och årsbokslutet har ökat från 55 miljoner kronor till 59,8 miljoner kronor.

2.4.2 Uppföljning av erhållna statsbidrag

Specialdestinerat/riktat statsbidrag	Erhållen ersättning och/eller uppbokad fordran avseende 2025 (tkr)	Speckod (obligatoriskt)	Bidragsgivare (tex Skolverket)
Läringsvux 2025	13 986	9105	Skolverket
Yrkesförarutbildning 2025	6 750	9106	Skolverket
Yrkesvux 2025	57 574	9107	Skolverket
Läringsvux kombination 2025	11 604	9120	Skolverket
Yrkesvux kombination 2025	49 315	9121	Skolverket
Ungdomsjobb 2025	18 144	9135	Arbetsförmedlingen
Företagsetablering 2025	6 922	9139	Skolverket
Omställningsfonden	1 290	9P70	Extern staten
Summa	165 585		

beloppen avser tkr.

Under verksamhetsåret 2025 erhöles 165,6 miljoner kronor i riktade statsbidrag. Merparten av bidragen, 88 procent, kommer från Skolverket. De fem första hanteras inom ramen för GR. Förvaltningen bedömer inte att det föreligger risk för återbetalning. Men statsbidragshanteringen vid förvaltningen är väldigt personberoende.

Förvaltningarna inom utbildningskedjan har ett nära samarbete kring de riktade statsbidragen både genom kunskapsutbyte och samordnade ansökningar.

2.5 Värdering av eget kapital

Enligt stadens anvisningar ska nämnder göra en analys och motivering av storleken på det egna kapitalet enligt stadens regler. Nämndens eget kapital vid ingången till 2025 uppgick till 40 miljoner kronor.

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

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 2025 uppgår till 1 162 miljoner kronor vilket motiverar att nämnden kan ligga kvar på nuvarande nivå på eget kapital om 40 miljoner kronor. Detta innebär att hela årets överskott föreslås återredovisas.

3 Bokslut

3.1 Sammanfattande analys

Nämnden redovisar för 2025 en positiv avvikelse om 60 miljoner kronor mot budget. I resultatet ingår då en ersättning för tidigare år från GR om knappt 17 miljoner kronor, vilken budgeterats som en negativ kostnad. Det underliggande resultatet är därför 43 miljoner kronor.

Justeringar i resultaträkningen

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. Det finns också kostnader som redovisningsmässigt måste hanteras inom respektive kostnadsslag (ex löner och sociala avgifter) men som i verksamheten och i uppföljningen betraktas som huvudverksamhet.

Med anledning av detta görs justeringar i den "riktiga" resultaträkningen innan resultatanalysen görs. I "redovisningen" av "personalkostnader" ingår lön och sociala avgifter för deltagare i några av de arbetsmarknadsinsatser som hanteras av arbetsmarknadsavdelningen.

För att kunna analysera resursåtgång över tid betraktar vi i den ekonomiska analysen dessa som ett mått på aktivitet och verksamhetsresultat, snarare än en resurs. Därför skiljer vi ut dessa kostnader och klassificerar dem som "kostnader för huvudverksamhet". När vi talar om deltagarna talar vi om "arbetstagare" (jmf medarbetare). I begreppet "övriga verksamhetskostnader" ingår också kostnader som har en direkt koppling till de insatser med deltagare som görs eller som är av projektkaraktär (ofta med egen finansiering). Dessa kostnader klassificerar vi också operativt som "kostnader för huvudverksamhet".

Korrigeringar för detta är gjort i resultaträkningen nedan.

Kommentarer kring vissa poster

Nedan följer kommentarer kopplat till väsentliga poster i resultaträkningen som förklarar nämndens samlade ekonomiska utfall jämfört med budget.

Taxor och avgifter

Marginell avvikelse mot budget.

Bidrag

Intäkterna är 31 miljoner kronor lägre än budgeterat. Orsakerna är främst färre beviljade beslut om introduktionsjobb av Arbetsförmedlingen (AF) under stora delar av 2025. Detta har medfört lägre intäkter (ca 27 miljoner kronor) för anställningsstöd från staten men också en lägre verksamhetsvolym i förvaltningen än budgeterat.

Personalkostnader

Personalkostnaderna understiger budget med 9 miljoner kronor. Avvikelsen är hänförlig till för högt budgeterat belopp för lönerevision 2025 samt vakanser i förhållande till personalbudget 2025.

Köp av huvudverksamhet

Kostnaderna är ungefär 58 miljoner lägre än budgeterat.

Övrigt budgetöverskott står att finna i lägre verksamhetsvolymen än budgeterat. Kostnaden för arbetstagare inom arbetsmarknadsområdet är lägre än budgeterat. En inställd start inom komvux på grundläggande nivå i början av året, men även lägre kostnader för insatser än budgeterat.

Fastighetskostnader och fastighetsentreprenader

Avvikelsen består till stor del på att i budget hade inräknats dubbel hyra under en period för såväl den nya lokalen i Angered som för den gamla.

3.2 Resultaträkning

Korrigeringar i resultaträkningen nedan.

Miljoner kronor	Utfall Jan - Dec 2025	Budget Jan - Dec 2025	Utfall Jan - Dec 2024	Prog aug 2025
korrigering lön till huvudverksamhet	140	174,8	159	145
korrigering PO till huvudverksamhet	55,8	72,5	75	58,5
korrigering köp av entreprenader till huvudverksamhet (platskostnader för stadsmiljö)	49,5	53	55	49,8
korrigering övriga verksamhetskostnader	0	0	0	0
Ökad summa huvudverksamhet	245,3	300,3	289,0	253,3

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning (mnkr)	Årets utfall 2025	Budget 2025	Utfall 2024	Not
Taxor och avgifter	0,0	0,5	0,4	
Bidrag	263,0	298,2	311,6	
Försäljning av verksamhet och konsulttjänster	26,1	21,6	21,2	
Försäljningsintäkter	0,0	0,0	0,0	
Verksamhetens intäkter	289,2	320,3	333,2	
Lön ersättningar och förmåner	-164,0	-169,4	-149,2	Justerat se ovan
Sociala avgifter och pensionskostnader	-66,4	-70,3	-70,6	Justerat se ovan
Personalkostnader	-230,4	-239,7	-219,8	
Köp av huvudverksamhet	-755,5	-813,3	-807,3	Justerat se ovan
Lokal- och markhyror	-22	-23,1	-17,6	
Fastighetskostnader och fastighetsentreprenader	-2,7	-2,5	-2,4	
Bränsle, energi och vatten	-0,6	-0,4	-0,5	
Kostnader för transportmedel	-0,1	-0,1	-0,1	
Köp av entreprenad och tjänster	-39,5	-58,9	-52,7	Justerat se ovan
Övriga verksamhetskostnader diverse	-19,8	-23,6	-19,6	
Övriga verksamhetskostnader	-840,4	-922,0	-900,3	
Verksamhetens kostnader	-1070,7	-1161,7	-1120,1	
Verksamhetens nettokostnader	-781,5	-841,4	-786,9	
Kommunbidrag	841,4	841,4	807,5	
Kommunbidrag tillägg	0,0	0,0	8,0	
Verksamhetens resultat	59,8	0,0	28,7	
Finansiellt netto	0,0	0,0	0,0	
Resultat	59,8	0,0	28,7	

4 Övrig uppföljning till kommunledningen

4.1 Utvärdering av system för styrning, uppföljning och kontroll

4.1.1 Kort ingress

Nämnden ska årligen utvärdera och förbättra effektiviteten i det egna systemet för styrning, uppföljning och kontroll. Som en del i kommunstyrelsens uppsiktsplikt ska nämnden i samband med årsrapporten rapportera resultatet från utvärdering samt lämna en bedömning av om systemet fungerar på ett betryggande sätt. Det framgår av Göteborgs Stads riktlinje för styrning, uppföljning och kontroll.

4.1.2 Uppföljningsfråga

Uppföljningsfråga	Kommentar
Sammanfattande bedömning <i>Sammanfatta de viktigaste iakttagelserna från er utvärdering genom att redovisa era styrkor respektive förbättringsområden i förhållande till riktlinjens krav på systematik.</i> <i>Kommentera även kort eventuella åtgärder ni vidtagit med anledning av förra årets iakttagelser.</i>	När det gäller frågan om hur väl förvaltningen utför sina uppdrag och hur samarbetet mellan nämnd och förvaltning fungerar är förvaltningens bedömning att det fungerar på ett tillfredsställande sätt. Möjliga förbättringsområden som förvaltningen identifierat är bland annat tydligare beslutsunderlag med konsekvensbeskrivningar och utveckling av uppföljningen av fattade beslut. Inom ramen för arbetet med Chefoskopet har intern kommunikation prioriterats. Ett utvecklingsområde är att ytterligare tydliggöra förvaltningens uppdrag. I medarbetarenkäten får området styrning relativt lågt resultat. Slutsatser i årsrapport 2024 I rapporteringen för 2024 framkom att för 2025 så låg prioriteringar i att tydliggöra förvaltningens huvud-, lednings- och stödprocesser samt att etablera och implementera ett ledningssystem. Vidare kommer en instyrningsprocess att etableras i syfte att säkerställa att inkommande frågor omhändertas på ett adekvat sätt. Instyrningsprocessen är inrättad och arbete med ledningssystem och processer pågår och beräknas slutföras våren 2026. Slutsatser i årsrapport 2025 Under 2025 har vakanser av nyckelfunktioner inneburit att såväl brukarenkäter som statsbidragsansökningar inte kunnat ske på ett adekvat sätt. Byte av verksamhetssystem innebär att den löpande uppföljningen av budget och

Uppföljningsfråga	Kommentar
	utfall påverkats då underlagen innehåller icke kvalitetssäkrade uppgifter. Detta begränsar förvaltningens möjligheter att följa kostnadsutveckling, och analysera avvikelser. Vidare innebär brister i verksamhetssystemet en ökad risk för felaktig redovisning, exempelvis genom felaktiga uppbokningar eller bortfall av transaktioner. Det finns även risk för felaktig eller utebliven fakturering, vilket kan påverka förvaltningens intäkter och kassaflöde samt leda till merarbete i efterhand. Sammantaget innebär dessa brister en försvagad intern styrning och kontroll och en ökad risk för att den ekonomiska rapporteringen inte fullt ut ger en rättvisande bild av verksamhetens ekonomiska resultat och ställning.

4.2 Brukar-/kundorienterad kvalitetsledning

Frågeställning och bakgrund

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

Systematisk kvalitetsutveckling

Förvaltningen arbetar systematiskt med kvalitetsutveckling bland annat utifrån en årlig kvalitetsrapport för vuxenutbildningsområdet och analyserar samlade resultat utifrån statistik och enkäter. Dessa analyser hjälper till att säkerställa kvaliteten ur ett brukar- och elevperspektiv.

Uppföljning av leverantörer och kvalitetsgranskningar

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

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

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

Elevinflytande och uppföljning

För att säkerställa att elever har inflytande och delaktighet, deltar rektorer aktivt vid elevråd och följer upp dessa processer. Förvaltningen genomför även regelbundna enkäter för att följa upp elevernas upplevelse av utbildningen och deras aktiviteter. Dessa enkätundersökningar riktar sig både till elever inom vuxenutbildningen samt deltagare i sommarjobb. Under 2025 har dock ingen

elevenkät kunnat göras på grund av vakanser.

4.3 Uppföljning av antal medarbetare per chef

Antal medarbetare - per intervall (se anvisning)	Antal chefer	Kommentar
-19	14	
20-25	2	
26-30	3	Tre chefer har 26 medarbetare vardera.
31-40		
41-50		
51 -		

Eftersom förvaltningen genomförde en stor omorganisation den 1 januari 2025 och merparten av enheterna är nya så är jämförelse med 2024 inte möjlig.

5 Styrinformation till nämnden

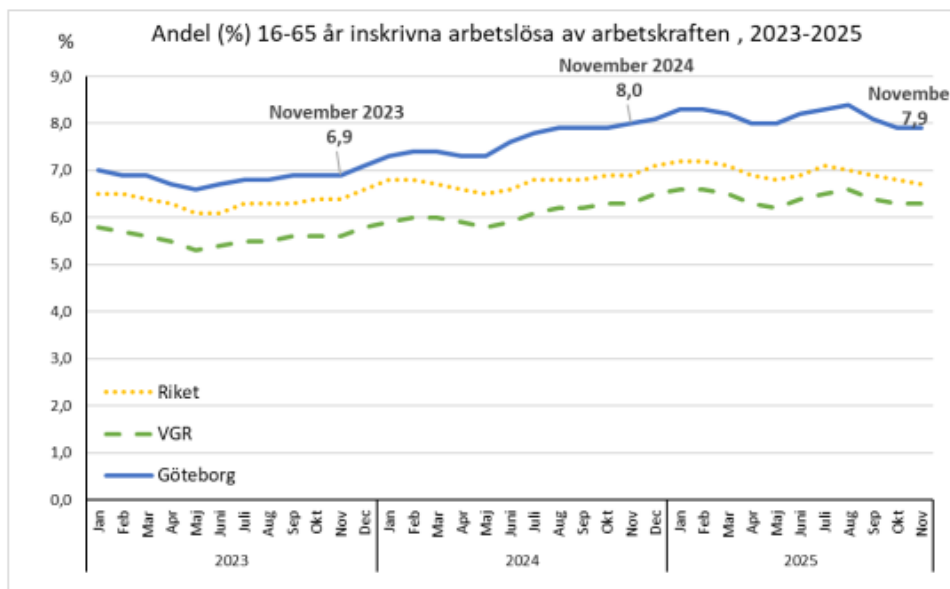
5.1 Konjunktur och arbetsmarknad

Förvaltningen påverkas i hög grad av konjunktur och demografi men även av olika typer av beslut exempelvis vid Arbetsförmedlingen. Det gör att anpassning och flexibilitet är avgörande för att uppnå bästa möjliga resultat.

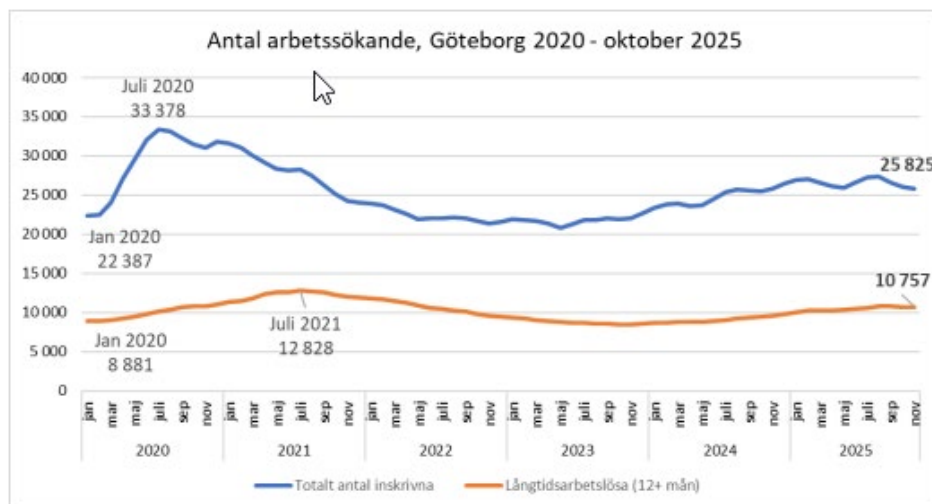
Arbetslöshet

Efter flera år med stigande arbetslöshet och ekonomisk osäkerhet har arbetslösheten börjat sjunka något under hösten 2025. Återhämtningen väntas ta fart under de kommande två åren. Under 2026 och 2027 bedöms arbetslösheten fortsätta minska till 345 000 (6,5 procent) respektive 328 000 personer (6,2 procent). Framför allt är det den inhemska efterfrågan som blir motorn i återhämtningen och om hushållens konsumtion ökar som förväntat gynnas särskilt storstadslänen och närliggande län. Det visar Arbetsförmedlingens rapport "Arbetsmarknadsutsikterna" samt "Regionala utsikterna" som publicerades 17 december 2025. Rapporten "Arbetsmarknadsutsikterna" publiceras två gånger per år, i juni och december, och är en del av Arbetsförmedlingens prognosverksamhet.

Arbetslösheten i Göteborg i november ligger kvar på samma nivå som förra månaden, 7,9 procent. Det är i princip samma nivå som för ett år sedan (8 procent). Det totala antalet arbetslösa i Göteborg var i november 25 825, det är lika många som för ett år sedan (25 823).

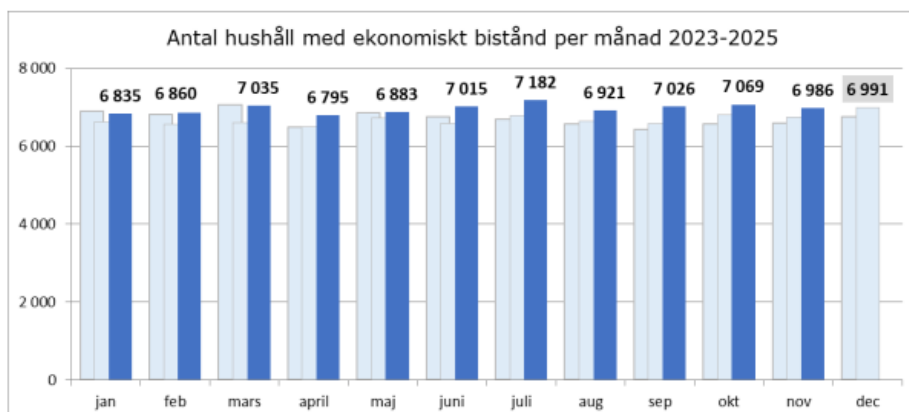
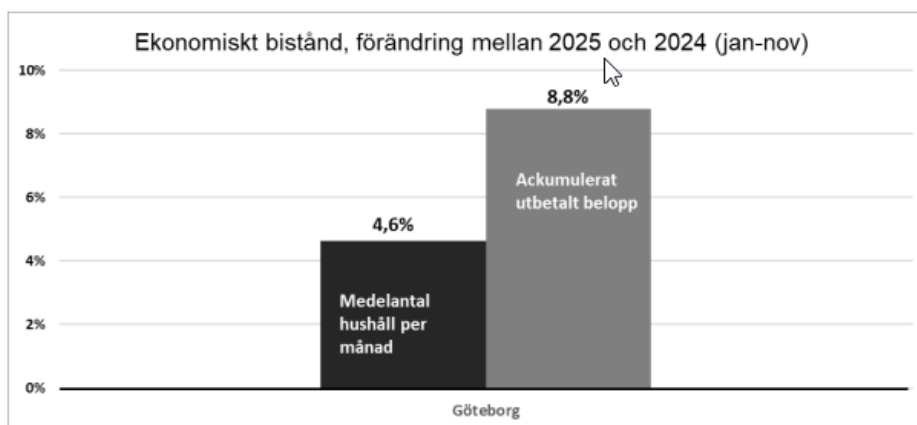


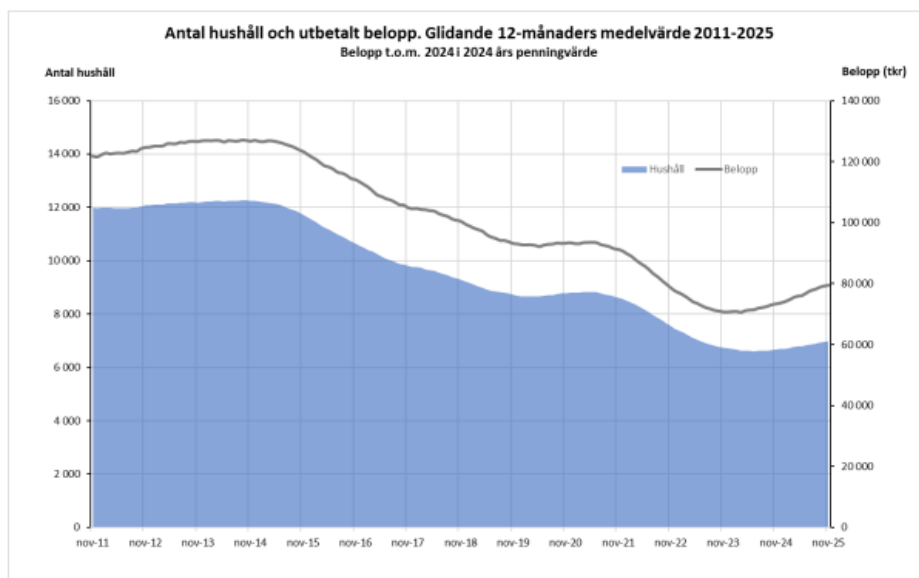
Antalet långtidsarbetslösa var i november 2025 10 757, det är 1 121 fler än för ett år sedan (9 636) och utgör nu 41,7 procent av alla arbetslösa i Göteborg (25 825). Förra året var andelen långtidsarbetslösa 37,3 procent av alla arbetslösa.



Försörjningsstöd

Antalet bidragshushåll i november 2025 uppgick till 6 986, vilket är 245 fler än samma månad förra året. Ett rullande 3-månaders medelvärde för de senaste 12 månaderna visar på en ökande trend, både för antalet hushåll och för utbetalt belopp.





5.2 Uppföljning

Utöver löpande och strukturerad uppföljning av ekonomi, personal och verksamhetens utveckling inom nämndens ansvarsområde samt förvaltningens arbete med politiska mål och uppdrag, vilket sker i uppföljningsrapporter så genomförs även ett antal andra uppföljningar såsom:

- ramavtalsuppföljning
- kvalitetsgranskning och kvalitetsbedömning av vuxenutbildningsleverantörer
- kvalitetsrapport arbetsmarknadsinsatser

Ramavtalsuppföljning

Förvaltningen följer årligen upp aktuella ramavtal och gör en sammanställning av den information som framkommit i förvaltningens systematiska uppföljning och förvaltning av ramavtal som har anknytning till förvaltningens kärnverksamhet. Detta sker i en årlig rapport, vilken presenteras nämnden under våren.

Rapporten är indelad i kapitel som utgörs av respektive ramavtal. I dessa redovisas inledningsvis beskrivningar av ramavtalet innehållande information om ramavtalsobjektet, ramavtalsområden, leverantörer, ramavtalsperioder samt avropsmodell. Därefter periodens volymer i förhållande till respektive ramavtalsområde och den, i upphandlingsskedet, beräknade årsproduktionen.

Slutligen redovisas de åtgärder förvaltningen vidtagit enligt modellen för återslaggning efter granskning och systematisk uppföljning i respektive ramavtal.

Det avslutande kapitlet innehåller en sammanfattning av de utvecklingsområden och insikter som identifierats på en förvaltningsövergripande nivå under perioden och som är betydelsefulla att föra in till dels kommande upphandlingar, dels i förvaltningen av befintliga ramavtal.

Kvalitetsrapport arbetsmarknadsinsatser

Förvaltningen följer årligen upp och utvärderar i vilken utsträckning leverantörer, som ingått avtal med Göteborgs stad, uppnår de årliga kommunala målen för

arbetsmarknadsinsatser. Detta sker i en årlig rapport, vilken presenteras nämnden under våren.

Det finns en framtagen struktur och systematik hur planering och uppföljning av insatser ska ske, vilken grundar sig på ramavtalet för skräddarsydd kompetensutveckling Dnr: 0653/19. Denna systematik har även använts på andra avtal och överenskommelser. Målet med att följa upp våra insatser är i första hand att skapa ett lärande som leder till ett värde för de målgrupper insatsen vänder sig till. Rapporten syftar till att ge en samlad översiktsbild av de planerade och genomförda insatser som skett på Arbetsmarknadsavdelningen – Kompetenscenter (KC) och Centrum för arbetsmarknadsanställningar (CFA) under året.

Kvalitetsgranskning och kvalitetsbedömning av vuxenutbildningsleverantörer

Förvaltningen kvalitetsgranskar regelbundet de upphandlade leverantörer som tillhandahåller stadens vuxenutbildning. I det ingår att granska leverantörens genomförande av uppdraget utifrån struktur- och processkvalitet. Kvalitetsgranskningen inleds med dokumentstudier, därefter sker platsbesök där ledning, lärare, övrig personal samt elever intervjuas.

Syftet med kvalitetsgranskningarna är att utreda om och på vilket sätt som leverantören når upp till villkor och krav i gällande ramavtalshandlingar. Kvalitetsgranskningsrapporterna utgör underlag för utvecklingsdialoger med respektive leverantör kring frågor som rör villkor och krav i ramavtalshandlingarna samt förslag till åtgärder för kvalitetsutveckling. Granskningsresultatet kopplas till de steg i modellen för återrapportering av granskning och uppföljning som beskrivs i ramavtalshandlingarna dnr: 0745/23, §7.36 och 0658/23, §16.37.

Under våren 2025 kvalitetsgranskades två ramavtalsområden inom kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå.

- ramavtalsområde 1 (ABF) samhällsvetenskap och humaniora
- ramavtalsområde 2 (AU-Utbildning) naturvetenskap och teknik.

Under hösten 2025 genomfördes uppföljning av de åtgärdsplaner som leverantörerna skickat in till följd av kvalitetsgranskningarna.

- *Ramavtalsområde 1 samhällsvetenskap och humaniora ABF*

Kvalitetsgranskning av ramavtalsområde 1(ABF) genomfördes under våren 2025. Vid kvalitetsgranskningen framkom risk fel inom ett antal avtalskrav som är uppföljda genom modellen för återrapportering.

- *Ramavtalsområde 2 naturvetenskap och teknik*

I september 2024 startade ett ärende av förvaltningens rektorsteam vilket lett fram till att Leverantören AU-Utbildning belades med vite i februari 2025 då kravuppfyllnaden bedömdes vara behäftad med allvarliga fel, i enlighet med modellen för återrapportering vid granskning och uppföljning. Vitet löpte fram till det att förvaltningen bedömde att de allvarliga felen/bristerna var åtgärdade, det vill säga maj månad 2025.

I samband med kvalitetsgranskning av ramavtalsområde 2 som genomfördes i januari 2025, framkom fortsatta fel hos AU-Utbildning avseende flera krav i ramavtalshandlingarna.

Till följd av de tidigare uppdagade felen/bristerna samt felen/bristerna vid den genomförda kvalitetsgranskningen beslutade förvaltningen om tillfälligt beställningsstopp, vilket Leverantören informerades om i mars 2025.

Under tiden för beställningsstoppet på AU-Utbildning behövde förvaltningen anskaffa utbildningsplatser för elever som skulle starta sina utbildningar. Detta gjordes med hjälp av direktupphandling av utbildningsplatser på ABF Vux. För området naturvetenskapliga kurser (kemi, fysik med mera) fattades beslut att beställa dessa från stadens egenregi (Studium) från och med kursstarten i augusti 2025. Beställningen från egenregin har föranlett en stämningsansökan från AU-Utbildning gentemot förvaltningen, vilken är i pågående process.

Under april månad genomfördes en uppföljande och gemensam kvalitetsgranskning, av rektorsteamet och verksamhetscontrollers. Granskningen visade att flera av de allvarliga felen hade åtgärdats av AU-Utbildning, till fullo eller till viss del. Den sammantagna bedömningen från förvaltningen efter den uppföljande granskningen blev att häva vite och beställningsstopp. Däremot kvarstår fel på nivå 2 och 3 i modellen för återrapportering och granskning, vilka följdes upp i början av hösten 2025.

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning beslutade den 16 dec 2025 att säga upp ramavtalet med AU Utbildning AB avseende kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå, ramavtalsområde 2, till upphörande den 31 juli 2026.

Under hösten 2025 har kvalitetsgranskning av yrkesinriktad vuxenutbildning på gymnasial nivå inom följande ramavtalsområden genomförts. Ramavtal gällande yrkesinriktad vuxenutbildning på gymnasial nivå samt yrkesinriktade insatser. Uppföljning av leverantörens åtgärder kommer genomföras under våren 2026.

Ramavtalsområde	Leverantör/-er	Kommentar
1 Barn och fritid	AU Utbildning AB samt Medlearn AB	Vid kvalitetsgranskningen framkom risk fel inom ett antal avtalskrav som är uppföljda genom modellen för återrapportering.
2 Bygg och anläggning	Movant AB	Vid granskningen framkom risk för fel och fel i enlighet med modellen för återrapportering.
3 El och Energi	Movant AB	Vid granskningen framkom risk för fel och fel i enlighet med modellen för återrapportering.
7 Industriteknik	Movant AB	Vid granskningen framkom risk för fel och fel i enlighet med modellen för återrapportering.
8 VVS och fastighet	Movant AB	Vid granskningen framkom risk för fel och fel i enlighet med modellen för återrapportering.

Under våren 2026 kommer kvalitetsgranskning av ramavtalsområde 9 (ABF Göteborg Vuxenutbildning AB, Cuben Utbildning AB) samt Försäljning och service och Hotell och turism (ABF) att genomföras.

5.3 Uppföljning av stadens riktlinje om informationssäkerhet

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

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

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

För 2026 behöver en funktion utses som samordnar och leder arbetet samt tar fram rutiner för att hantera incidenter inklusive dokumentation. En tjänst för att arbeta med detta är under tillsättande.

Vidare behöver det informationssäkerhetsråd som etablerats under 2024 få en tydligare roll.

Incidentrapportering utifrån krav i dataskyddsförordningen (GDPR)

Under 2025 bedömde och dokumenterade förvaltningen 20 personuppgiftsincidenter varav sju anmäldes till IMY. Av dessa har fem rört felaktiga utskick eller spridningar, fem har rört felaktig behörigheter. Tio av incidenterna har skett på Arbvux och av dessa beror nio på den så kallade mänskliga faktorn.

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

Inga IOP:er har avslutats under 2025.

Förvaltningen har ett pågående IOP, Framtidsspår. Det är en samverkan mellan förvaltningen, St Lukas, Ljungskile folkhögskola, Reningsborg och Räddningsmissionen. Avtalet är tvåårigt och fortsätter således under 2026 med samma avtal med vissa tillägg/justeringar.

5.5 Uppföljning av förvaltningens arbete med riskanalys och intern kontroll samt kommentarer kring stadsrevisionens rekommendationer

Uppföljning av förvaltningens arbete med riskanalys och intern kontroll

I 6 kap. 6 § kommunallagen (2017:725) 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 2025 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 återfinns som bilaga till årsrapporten.

5.5.1 Redovisning av anmälningar av kränkande behandling av elev

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

Antalet inkomna anmälningar för 2024 var en och för 2025 var det fyra.

5.6 Summering av årets internkontroll inom ekonomi och inköp

I syfte att granska att regelverk efterlevs sker stickprov, vilka omfattar händelser såsom representation, resor och konsulter.

Även insatser inom förvaltningens huvudverksamhet granskas för att säkerställa att stadens regelverk för attest efterlevs och att det är rätt delegat som har hanterat kostnaden.

Detta genomförs månadsvis och en samlad bedömning avses ske två gånger per år i samband med att internkontrollplanen följs upp. Dels en gång till nämnden i juni och dels en gång i samband med årsrapporten.

Inga större avvikelser har noterats.

5.7 Inkomna visseblåsar-anmälningar

Göteborgs Stads visseblåsarfunktion återfinns på stadsledningskontoret. Visseblåsarfunktionens uppdrag innefattar interna oegentligheter som begås av anställda eller förtroendevalda inom organisationen. Oegentligheterna kan i sin tur vara ett led i otillåten påverkan.

Under 2024 och 2025 har det kommit in fyra visseblåsartips till förvaltningen. I tre av dem har stadens visseblåsarfunktion och/eller externa mottagningsfunktionen bedömt att frågan ligger utanför visseblåsarfunktionens granskningsområde och menar att anmälda omständigheter inte utgör sådana missförhållande att visseblåsarfunktionerna ska utreda dem. Dessa avser i två fall personalfrågor samt i ett fall en konsultanvändning. Dessa har i samtliga fall hanterats internt. Det fjärde fallet avser ett tilläggsavtal, vilket förvaltningen svarat på till stadens visseblåsarfunktion. De har inte återkommit i frågan.

Till detta kommer visseblåsar-anmälan från 2023, vilken återrapporteras regelmässigt till nämnden under 2025.

6 Redovisning av nämndens och styrelsens uppdrag

I samband med rapportering i delårsrapport per augusti bedömer förvaltningen att av fem uppdrag från kommunfullmäktige kan fyra avslutas och av 13 uppdrag från nämnden kan alla utom tre förklaras fullgjorda. Ett av uppdragen redovisas även i en separat bilaga.

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

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning och kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med relevanta nämnder och bolagsstyrelser återkomma med förslag på åtgärder för att underlätta för fler personer med funktionsnedsättning att erbjudas anställning i Göteborgs Stad efter avslutad arbetsmarknadsinsats. <i>Uppdragsår</i> 2024 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut	✓ Avslutad 2025-11-12 Uppdraget avslutades i samband med nämndens beslut om årsrapporten den 4 februari 2025 § 7. Åtgärder handlar om att stärka upp det pågående arbetet med kompetensutvecklande insatser för stadens bolag och förvaltningar samt stöd till individ och arbetsplats under och efter anställning. Åtgärderna som föreslås samt det arbete som redan pågår i staden tar fasta på de områden som återfinns i det nationella målet för funktionshinderpolitiken
Samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad får i uppdrag att identifiera befattningar i sina verksamheter som bedöms vara utsatta för hög risk för infiltration. Uppdraget ska ha genomförts sex månader efter kommunfullmäktiges beslut. <i>Uppdragsår</i> 2024 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut	✓ Avslutad 2025-11-12 Avrapporterades i delårsrapport aug 2025. Beslut avslutat. §131 dnr 0711/25. Befattningar med hög risk för infiltration är identifierade och stadsledningskontorets enkät är besvarad.
Socialnämnden Sydväst och nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att utreda hur personer i hemlöshet och/eller med beroendeproblematik kan erbjudas meningsfull sysselsättning och vägar till arbete. Uppdraget ska genomföras i samverkan med civilsamhället. <i>Uppdragsår</i> 2024 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut	✓ Avslutad 2026-01-22 Ärendet avslutat av nämnden den 22 april 2025 § 62 dnr 0817/25. Uppdraget har verkställts av styrgrupp bestående av avdelningschefer för vuxen och försörjningsstöd respektive boende och hemlöshet från socialförvaltningen Sydväst samt avdelningschef från förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning. Styrgruppen har i sin tur

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	utsett en arbetsgrupp av tre medarbetare från berörda förvaltningar som färdigställt en slutrapport. Rapporten är översänd till övriga socialnämnder för ställningstagande av gemensamt genomförande av de förslagna åtgärderna/förslagen. Samtliga socialnämnder har haft uppe rapporten i sina nämnder.
Alla nämnder och bolag får i uppdrag att stärka arbetet med att förebygga avfall. Återrapportering sker i respektive nämnd. <i>Uppdragsår 2025 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</i>	 Pågående 2026-01-15 Uppdraget är mottaget och planering påbörjad.
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att analysera sina inköp utifrån Göteborgs Stads spendrapport och ta fram förslag på hur inköpsarbetet kan förbättras avseende kostnadsmedvetenhet, långsiktighet och hållbarhet. Inköps- och upphandlingsnämnden ska stötta i detta arbete. <i>Uppdragsår 2025 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående 2026-01-21 Uppdraget föreslås avslutas Inköps- och upphandlingsförvaltningen (INK) har levererat spendrapporter innehållande inköpsdata (exklusive huvudverksamhet) samt miljöspend. Analys pågår gällande inköp och inköpsbeteenden för att identifiera mönster, tendenser och områden där inköpsarbetet kan förbättras utifrån hållbarhetsaspekter, utforma specifika åtgärder för att förbättra inköpsarbetet inom respektive område, implementera åtgärder samt följa upp och utvärdera och vid behov justera och förbättra åtgärderna. Förvaltningen har en egen spendrapport med hänvisning till ekonomihanteringen i elevregistreringssystemet Alvis. Spendrapporten har tydliggjort ekonomiskt utfall av kostnadsmassa och ekonomitimmars avseende kommunal vuxenutbildning fördelat på leverantörer, egenregi och folkhögskolor. Rapporten har används för att kartlägga och analysera förvaltningens inköp för att förstå vad köps, hur mycket köps, från vem köps, i syfte att identifiera besparingar, optimera processer och fatta bättre inköpsbeslut. Den ger en tydlig överblick och är grunden för strategiskt inköpsarbete och kategoristyrning. Förvaltningen har en egen kategori (Vuxenutbildning och arbetsmarknadspolitiska åtgärder) i stadens kategoriträd. Förvaltningen har under 2025 bytt leverantör av elevregistreringssystem och behöver på nytt se över lösning av spendrapportering och inleder samarbete med INK för att diskutera KMD-lösningen. Förvaltningen köper i allra största möjligaste mån det mesta av sitt behov av varor och tjänster som inte avser

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	huvudverksamhet på INK:s upphandlade ramavtal där miljöhänsyn tagits i upphandlingsskedet. I övrigt ses frekvensen över avseende beställda tjänster för att exempelvis beställa färre byten av entremattor eller möjligen minska växtskötsel över året. Förvaltningen använder sig av Tage för återbruk av inventarier och möbler. Vidare beställs vegetarisk mat i största möjligaste mån vid beställning av måltid. Förvaltningen tittar även över inköp kopplat till kurser och konferenser, fika, representation för att ta fram lokala anpassningar i de delar där det finns behov av att förtydliga stadens riktlinjer. Förvaltningen har arbetat fram styrande dokument för vissa typer av inköp samt tydliggjort styrning av inköp utifrån budget, ändamålsenlighet och delegation. Förvaltningen förstärker även kategoriarbetet genom att implementera framtagna anskaffningsprocess som avser anskaffningens operativa nivå.
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att säkerställa en hållbar livscykelhantering av bärbar elektronik. <i>Uppdragsår 2025 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Avslutad 2025-11-12 Ärendet avslutat av nämnden den 22 april 2025 i samband med delårsrapport mars 2025 § 60 dnr 0663/25. Förvaltningen arbetar utifrån beslutade styrdokument. Laptops hyrs av intraservice som hanterar livscykeln för datorer. Mobiltelefoner, skärmar, dockningsstationer med mera skickas till extern leverantör som hanterar begagnad och återvunnen elektronik. Detta företag hämtar utrustningen och går den att återbruka så gör de i ordning hårdvaran. Trasig kringutrustning som tangentbord, möss, hörlurar osv återvinns som elektronikavfall.
Göteborgs Stads nämnder och styrelser får i uppdrag att med rapporten som utgångspunkt se över sina samverkansformer och arbetssätt för att aktivt samråda med och involvera funktionsrättsrörelsen inom områden där det anses vara befogat. Uppdraget återredovisas i respektive nämnds och styrelses del- eller årsrapport. <i>Uppdragsår 2025 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</i>	 Pågående 2026-01-21 Uppdraget föreslås avslutas. Förvaltningen har genomfört en översyn av samverkansformer och arbetssätt i syfte att säkerställa ett aktivt och ändamålsenligt samråd med funktionsrättsrörelsen inom områden där det bedömts befogat. Arbetet har fokuserat på att tydliggöra ansvar, kontaktvägar och forum för dialog mellan staden och funktionsrättsrörelsens aktörer. Förvaltningen har kontinuerliga dialoger med både funktionshinderombudsmannen på stadsledningskontoret och Förvaltningen för funktionsstöd. Genom dessa dialoger har förvaltningen fått en

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	samlad bild av hur samråd och delaktighet sker idag, vilka strukturer som fungerar väl och var det finns behov av utveckling. Översynen har omfattat flera centrala områden, bland annat: stadens gemensamma arbete med metoden Individual Placement and Support (IPS) för arbetsrehabilitering, samordningen kring stadens styrmodell för arbetsrehabilitering, hur stöd kan erbjudas även till personer som inte omfattas av försörjningsstöd eller som avslutat insatser som Göteborgsjobb, samt dialoger med Försäkringskassan och Förvaltningen för funktionsstöd om hur personer med aktivitetsersättning eller plats i daglig verksamhet kan ges tillgång till arbetsförberedande och kompetenshöjande insatser. Genom översynen har förvaltningen dragit slutsatsen att nuvarande samverkansformer fungerar väl som grund, men att vissa delar kräver fortsatt utveckling, särskilt när det gäller uppföljning och återkoppling till funktionsrättsrörelsens organisationer. Den nya strukturen för dialog och samverkan har nu integrerats i det ordinarie arbetet inom funktionsstödsområdet.
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att ge förslag på hur unga som fyllt 20 år och som inte har förankring alternativt begränsad förankring på arbetsmarknaden, kan följas upp och stöttas i syfte att minska ungdomsarbetslösheten. Återrapporteringen ska ske till nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning. <i>Uppdragsår 2025 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående 2026-01-21 Uppdraget föreslås avslutas. Genom anslaget "Jobb för Unga" fick Göteborgs Stad ekonomiska medel som använts för en satsning på unga som avslutat gymnasiestudier utan fullständiga betyg och/eller ingått i det kommunala aktivitetsansvaret. Av målgruppen på ca 500 ungdomar har 100 ungdomar haft en anställning. Målsättningen har varit att erbjuda så många ungdomar som möjligt en kortare anställning inom staden, med möjlighet att kombinera med studier för att komplettera upp betyg. Under 2026 avser förvaltningen att fortsätta satsningen "Jobb för Unga". Utöver detta finns ordinarie verksamhet för unga som fyllt 20 år inom förvaltningens Kompetenscenter. Dialog med socialförvaltning pågår om eventuell utveckling av insats för målgruppen unga vuxna. Förvaltningen bidrar även med ekonomiska medel till Skarpt Läge, som jobbar med jobbmässor. De har fått extra medel för att arbeta vidare med och följa upp en grupp unga vuxna som visat sig

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	vara i behov av mer stöd.
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att stärka samverkan med näringslivet, framförallt industrin, kring lärlingsplatser samt kombinerade arbets- och studieplatser. Återrapporteringen ska ske till nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning. Uppdragsår 2025 Typ av KF/KS-uppdrag <i>Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående 2026-01-23 Uppdraget föreslås avslutas. Genom överenskommelsen med Arbetsförmedlingen har förvaltningen utvecklat och drivit arbete med jobbspår. Arbetet har bidragit till att fler individer står närmare arbetsmarknaden och att staden har etablerat en fungerande modell för samarbete med arbetsgivare. Inom ramen för industrins kompetensförsörjning har förvaltningen deltagit i Göteborgsregionens (GR) branschspecifika kompetensråd samt fördjupat samarbetet med Business Region Göteborg (BRG) och flera av stadens kommunala bolag, bland annat i arbetet med att ta fram en gemensam kompetensförsörjningsstrategi inom fordon och batteri. Detta arbete syftar till att långsiktigt säkra tillgången till rätt kompetens inom en av regionens mest expansiva framtidsbranscher. Genom dessa forum har staden stärkt sin strategiska roll i den regionala samverkan kring industriella lärlingsplatser, praktik och framtida yrkesbehov. Avseende lärlingsutbildning inom industri har industriföretag uttryckt att det inte är lämplig på grund av säkerhetsaspekter, förvaltningens leverantörer gör samma bedömning då eleverna behöver få mer kunskap inom området innan de går ut på APL. Genomförd kartläggning av APL-platser inom Industri visar att det är en blandad typ av företag som erbjuder platser. Förvaltningen deltar i Teknikcollege och i samverkan med t ex BRG där förvaltningen gemensamt möter de stora bolagen, så som AB Volvo och Volvo Cars samt Novo, och där bland annat APL-frågan lyfts. Inom besöksnäringen har lärlingsutbildningar funnits under en längre tid och det finns inga större hinder för att hitta APL-platser inom denna sektor. Arbetet fortgår genom de etablerade samverkansformerna med Arbetsförmedlingen, BRG, näringslivet, GR och stadens bolag.

6.2 Nämndens egna uppdrag

Uppdrag från nämnden	Uppdragets status och kommentar
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning ger förvaltningen i uppdrag att samråda med berörda förvaltningar kring IPS-metodens innehåll och tillgängliggörande för aktuella målgrupper i staden med målsättning att utveckla och förbättra metoden.	 Avslutad 2025-08-22 Ärendet avslutat av nämnden den 20 maj 2025 § 79 0818/2025.
Fortsätta utreda hur verksamheten inom Arbetsliv och hälsa implementeras i de verksamheter som finns på Arbetsmarknad och Vuxenutbildning. Ärendet ska redovisas på nämnden i december 2025	 Pågående 2026-01-23 Utredningen har utförts under hösten 2025. En redovisning genomfördes i nämnden i december 2025. Arbetet har därefter övergått till att förbereda en samorganisering, vilken bedöms kunna färdigställas under första kvartalet 2026.
Förvaltningen får i uppdrag att till nämnden återkomma med förslag på förändrade kriterier för ungdomar i årskurs 8 som erbjuds sommarjobb i staden i enlighet med detta yrkande.	 Avslutad 2026-01-14 Ärendet avslutat av nämnden den 23 september 2025 § 130 0893/25. Nämnden fattade följande beslut om nya kriterier för lovjobb i årskurs 8. 1. Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning beslutar att nytt kriterium för ansökan om lovjobb för elever i årskurs 8 är folkbokföring i primärområden tillhörande klustren i 1 eller 2 enligt Göteborgs Stads socioekonomiska indelning. 2. Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning ger förvaltningen i uppdrag att implementera de nya kriterierna till sommaren 2026. 3. Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning ger förvaltningen i uppdrag att successivt öka antalet lovplatser för årskurs 8 med ytterligare 200 för full implementering sommaren 2027.
Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att fortsätta erbjuda sommar- och feriejobb i kommunens verksamheter till så många unga som möjligt.	 Pågående 2026-01-14 Uppdraget föreslås avslutas. Arbete med lovjobb i kommunens verksamheter till så många unga som möjligt är väl etablerat inom förvaltningens löpande verksamhet och följs upp kontinuerligt, bland annat genom en årlig rapport till nämnden. Under 2025 har totalt 5900 ungdomar fått lovjobb vilket i stort sett motsvarar den

Uppdrag från nämnden	Uppdragets status och kommentar
	målsättning som satts för året (6000 ungdomar) Förvaltningens arbete med att erbjuda lovjobb under främst sommarlovet men även under påsk-, höst- samt jullov fortgår. Förvaltningen har en tät och god samverkan med stadens förvaltningar och bolag kring platser för ungdomar och förvaltningarnas behov av kompetensförsörjning. Förvaltningen ser dock en utmaning framöver genom att intresset för att ta emot elever i åk 9 minskat. Förvaltningen arbetar i dagsläget med två nya uppdrag som avser förändring av geografiska områden inom vilka ungdomar i årskurs 8 ska erbjudas sommarjobb samt en ökning av antalet platser för denna målgrupp, vilka kommer att löpa framåt.
Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att fortsätta utveckla alternativ inom den kommunala SFI-undervisningen, exempelvis 30 timmars undervisningstid och kombinationsutbildningar.	 Pågående 2026-01-23 Uppdraget föreslås avslutas. Förvaltningen har fortsatt utveckla alternativa former inom den kommunala SFI-undervisningen. Arbetsinriktad sfi har implementerats och innebär att språkundervisningen i större utsträckning kopplas till arbetsmarknadskunskap och vägar till egen försörjning. Kombinationsutbildningarna har vidareutvecklats och under våren har Lokalvård, Hotell, Lager och truck, Biträde inom äldreomsorgen genomförts. Uppföljningen av sfi 30 timmar visar hög nöjdhet bland både elever och lärare. Upplägget ger fler möjligheter till språkträning, ökar elevers egen motivation och stärker närvaro i skolmiljö, vilket bidrar till förberedelse för arbetslivet. För att insatserna ska få full effekt behöver ett samarbete mellan förvaltningen och socialförvaltningarna utvecklas så att socialförvaltningarna tydligare kan kravställa deltagande i 30 timmars SFI. Ett mer enhetligt deltagande bedöms öka nyttan för eleverna och stärka resultaten över tid.
Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att i samverkan med andra aktörer öka sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning i Göteborgs stad.	 Pågående 2026-01-23 Uppdraget föreslås avslutas. Förvaltningen har arbetat med att öka sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning genom att stärka samverkan mellan staden, näringslivet, civilsamhället och statliga aktörer. Personer med funktionsnedsättning är ett av fem fokusområden i överenskommelsen med Arbetsförmedlingen (AF). Inflödet från AF

Uppdrag från nämnden	Uppdragets status och kommentar
	för lönestödet för offentligt skyddad anställning (OSA) har varit lågt under 2025 och översyn har visat att kommunikationen mellan parterna varit bristfällig. Arbetsförmedlingen har identifierat ett stort behov och förvaltningen har platser tillgängliga. Informationsmöten om OSA har under senare delen av hösten varit fullsatta vilket tyder på att fler kan få detta lönestöd. I samarbete med NSPH rekryteras, utbildas och handleds PEER supportors som arbetar i olika verksamheter inom Göteborgs stad. PEER supportors med egen erfarenhet av psykisk ohälsa eller funktionsnedsättning erbjuder stödjande samtal, information om resurser, social kontakt och återhämtningsaktiviteter. Rollen bidrar till ökad sysselsättningsgrad för målgruppen. Kontakter med privata och offentliga aktörer som kan anställa personer med funktionsnedsättning har fortsatt. Handledare utbildas och olika modeller testas för att höja kvaliteten. Kunskapsspridning har påbörjats hos bolag och förvaltningar utan samma organisationsnummer som förvaltningen. Utöver detta har en arbetsgrupp identifierat behovet av utbildningsinsatser inom universell utformning av arbetsplatser, i syfte att stärka stadens och arbetsgivarnas mottagarkapacitet för personer med funktionsnedsättning. Förvaltningen har även fört dialoger med Försäkringskassan och FFS kring hur personer med aktivitetsersättning eller plats i daglig verksamhet kan ges möjlighet till praktik eller arbete inom kommunala verksamheter. Genom plattformen för ökad social hållbarhet har staden fortsatt att skapa broar mellan företag och målgrupper som står långt från arbetsmarknaden. 14 företag och organisationer har under 2025 anslutit sig till plattformen, vilket lett till nya praktikmöjligheter och anställning efter avslutad praktik. Förvaltningens arbete med fokus på ökad sysselsättningsgrad för personer med funktionsnedsättning fortgår. För att få högre utväxling i strävan att öka sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning i Göteborgs stad bedömer förvaltningen att det behövs en tydlig uppdragsbeskrivning kring denna målsättning till samtliga förvaltningar.
Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att i samverkan med civilsamhället förstärka arbetet med insatser för målgruppen arbetslösa kvinnor som inte har en pågående kontakt eller arbetsmarknadsinsats.	 Pågående 2026-01-21 Uppdraget föreslås avslutas. Under 2025 har verksamheten bidragit till

Uppdrag från nämnden	Uppdragets status och kommentar
	uppdraget genom ett nära samarbete mellan stadens verksamheter och civilsamhället, med syftet att skapa fler och mer inkluderande vägar till arbete och utbildning för kvinnor som saknar etablerad kontakt med arbetsmarknaden. Riktade utvecklingsinsatser har genomförts med fokus på karriärvägledning, inspiration och stärkt arbetsmarknadsanknytning för kvinnor som står långt från arbetsmarknaden. Satsningarna har gjort stödet mer tillgängligt, samtidigt som samarbetet med Mamma United och andra civilsamhällesaktörer har gett kvinnor möjlighet att stärka både språkkunskaper och självförtroende i en trygg och inspirerande miljö. Resultaten visar på en tydlig positiv effekt: fler kvinnor har tagit konkreta steg mot utbildning, praktik eller arbete, och flera har påbörjat individuella vägledningsinsatser. Under året har 52 kvinnor deltagit i riktade utvecklingsinsatser i samverkan med civilsamhället. Arbetet är nu en integrerad del av förvaltningens ordinarie struktur för samverkan mellan staden och civilsamhället.
Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att stärka det rustande arbetet för att personer OSA-anställning ska kunna erbjudas anställning på den ordinarie arbetsmarknaden.	 Pågående 2026-01-16 Uppdraget föreslås avslutas. För att stärka det rustande arbetet för att personer i arbetsmarknadsanställningar ska komma vidare till reguljära anställningar har verksamheten uppmärksammat behov av studie- och yrkesvägledare (SYV) tydligt kopplad till anställningsprocessen. Två SYV har nu kopplats direkt till Centrum för arbetsmarknadsanställningar (CFA), så att kommunikation går direkt mellan anställningsamordnare och SYV vid behov för den enskilde individen. Detta kommer även att bidra till en snabbare uppfattning om och utvecklande av insatser och riktningar generellt. Vidare har påtalats att jobbmäklarnas roll behöver tydliggöras efter förvaltningens omorganisering, då jobbmäklare behöver komma in tidigt i anställningsprocessen för målgruppen. Rollbeskrivningen för jobbmäklare har utvecklingsmöjligheter och det finns behov att snarast under början av 2026 få en samlad bild av hur det skall knytas ihop med anställningssamordnare på CFA. Det pågår samarbeten och workshops mellan de olika enheter där funktionerna finns, men direkt tydlighet i uppdragsbeskrivning

Uppdrag från nämnden	Uppdragets status och kommentar
	kan utvecklas. Verksamheten deltar tillsammans med Stadsmiljöförvaltningen i pågående utvecklingsarbete inom projektet Grön kompetensvalidering, vilket främst riktas mot anställda inom lag-OSA. Projektet är i dagsläget i slutfas och resultat kommer att följas upp. Stadsmiljöförvaltningen ska även rapportera kring andra rustande insatser såsom olika maskinkörkort och eventuellt annat. Fortsatt utvecklingsarbete och uppföljning av rustande insatser för målgruppen sker utifrån ordinarie verksamhets arbete med ständiga förbättringar.
Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att ta fram förslag på hur reserverad upphandling kan användas som verktyg inom nämndens verksamhetsområde för att främja samverkan med civilsamhället och omhänderta de mervärden som dessa aktörer bidrar med.	 Pågående 2026-01-23 Uppdraget föreslås avslutas. Förvaltningen har avtalsområden som kan vara möjliga verksamhetsområden för reserverad upphandling. Förvaltningen ser att upphandlingen av arbetsträning lämpar sig att utföras helt eller i delar som en reserverad upphandling, vilket innebär att upphandlande enhet kan ställa särskilda krav på leverantörerna, till exempel att de är sociala företag eller att de ska sysselsätta personer med exv. funktionsvariationer. Arbetsträningen riktar sig till den målgrupp som står långt ifrån arbetsmarknaden och behöver yrkeserfarenhet eller som behöver prova på olika yrkesroller för att ta steg mot att komma i jobb. Idag finns ramavtal för arbetsträning som upphandlats och administreras av Förvaltningen för Inköp och upphandling (INK). Gällande ramavtal gäller fram t.o.m. 2026-09-30 och arbetet med att ta fram nytt upphandlingsunderlag är pågående. Nämnden för Arbetsmarknad och vuxenutbildning (Nämnden) har det enskilt största behovet av arbetsträning och bedömer inte att behovet kommer att minska. Det krävs en organisation med samlat ansvar för målgruppen som kan genomföra upphandling och systematiskt uppföljningsarbete med bäring på individens förflyttning i olika insatser. Huvudansvaret för arbetsträningsavtalet bör därför lokaliseras hos Nämnden vilket följer stadens kategoriarbete där ett samlat arbete med leverantörer möjliggör samordning, strategisk planering, kvalitetssäkring och utvecklingsarbete. Nämnden informerades 2025-06-17.
Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att utarbeta en strategisk anskaffningsplan för utbildningsinsatser baserat på bristyrken och behov på	 Pågående 2026-01-16

Uppdrag från nämnden	Uppdragets status och kommentar
arbetsmarknaden, med fokus på välfärden. Planen ska redovisas för beslut i nämnden.	Uppdraget föreslås avslutas. En strategisk anskaffningsplan avseende utbildningar mot välfärden har upprättas. Planen visar vilka initiativ förvaltningen kan och bör ta för att främja kompetensförsörjningen inom välfärden. Vid framtagandet av planen har analys av framtids- och marknadsläget beaktats. Planen utgår från verksamheter inom välfärdens kärna dvs. inom Äldre samt vård och omsorgsförvaltningen (ÄVO) och Förvaltningen för funktionsstöd- (FFS). Förvaltningen fokuserar på yrkesroller såsom undersköterska, vårdbiträde, stödassistent vid utformningen av utbildningarna. Planen återfinns som bilaga till årsrapporten.
Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att utveckla arbetet med individuellt anpassade utbildningsinsatser och introduktionsår för nyexaminerade barnskötare och undersköterskor på den arbetsplats där personen får anställning.	 Pågående 2026-01-23 Uppdraget föreslås avslutas. Förvaltningen önskar att få ett uppdrag att tillsammans med välfärdsförvaltningarna utveckla ett introduktionsår. Detta uppdrag föreslås avslutas med följande motiveringar. Individuellt anpassade utbildningsinsatser görs för varje elev inom ramen för utbildningsuppdraget bland annat genom att stärka och vidareutveckla arbetssättet yrkeskartläggning. Detta arbetssätt syftar till att utveckla identifieringen av behov av individanpassning för antagna elever inom barn och fritid samt vård och omsorg. Inga nyanställningar av barnskötare har gjorts under 2025. I samarbete med branschråden, tex branschråd äldreomsorg, diskuteras frågan hur nyutexaminerade undersköterskor ska få en god start i yrkeslivet med bland annat mentorskap. Utöver det behövs samverkan mellan med andra förvaltningar, där majoriteten av nyexaminerade får sin anställning. Dessa förvaltningar har inte fått motsvarande uppdrag vilket är en utmaning gällande introduktionsåret.
Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att utveckla metoder för hur mentorskap inom yrkesutbildning kan användas, med särskilt fokus på utrikes födda.	 Pågående 2026-01-23 Uppdraget föreslås avslutas. Eleverna på yrkesutbildningar har ett tydligt mentorskap både genom sina lärare och sina handledare, särskilt på lärlingsutbildningar. Enligt diskrimineringslagen kan vi inte göra skillnad på elever utifrån etnicitet. Däremot ges utökat språkligt stöd till elever som är i

Uppdrag från nämnden	Uppdragets status och kommentar
	behov av det, både inom yrkesutbildningen och också genom att vi erbjuder kombinationutbildningar, inom flera yrkesområden. Detta utgår inte från elevens ursprung utan från behov av språkstöd.
Förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning får i uppdrag att utöka dialogen och samverkan med välfärdsnämnderna i Göteborgs stad för att säkerställa kompetensförsörjningen i välfärden, exempelvis genom att erbjuda nya eller fler yrkesutbildningar som möter välfärdens behov.	 Pågående 2026-01-16 Uppdraget föreslås avslutas. Förvaltningen har väl fungerande samverkansstrukturer med Äldre- samt vård och omsorgsförvaltningen (ÄVO), Funktionsstödsförvaltningen (FFS) och övriga välfärdsförvaltningar. Under året har samverkan med ÄVO, FFS, Förskoleförvaltningen samt Grundskoleförvaltningen skett för att verka för fler utbildade undersköterskor samt för att höja kvaliteten i utbildningarna till undersköterska och barnskötare/stöd- och elevassistent. Exempel på förändringar som skett utifrån samverkan är att utbildningen för personal inom hemtjänsten inte kommer att genomföras helt på distans utan med mer närundervisning. En annan förändring är att kompletterande utbildning till undersköterska för elever som avbrutit sina studier fanns sökbara under året. Arbetet med kombinerade språk- och yrkesutbildningar fortsätter också, till exempel inom Äldreomsorgslyftet där behovet av att studera grundläggande svenska som andraspråk finns. Dialogen med FFS har fördjupats och ett arbete har inletts för att ta fram en överenskommelse. Genom Språklyftet och gemensamma satsningar på språk- och kompetensutveckling har förvaltningen bidragit till att höja kompetensen bland medarbetare inom stadens välfärdsyrken. Det testade digitala verktyget för språkträning har gett viktig lärdom inför framtida arbetssätt och visar på behovet av differentierade metoder utifrån utbildningsnivå och digital vana. Utskick med information om hur man söker sommarjobb har genomförts för ÄVO och FFS. Informationsmöten för vikariepoolen hos FFS har genomförts under hösten.
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning ger förvaltningen i uppdrag att implementera de nya kriterierna till sommaren 2026	 Pågående 2026-01-08 Uppdraget från nämnden innebär att sommarjobb ska erbjudas ungdomar i årskurs 8 inom klusterområde 1 och 2 utifrån Göteborgs socioekonomiska områdesindelning. Detta ersätter tidigare

Uppdrag från nämnden	Uppdragets status och kommentar
	prioriterade särskilt utsatta områden enligt Polisens definition. Uppdraget innebär att målgruppen ungdomar i årskurs 8 som kan erbjudas ett lovjobb ökar väsentligt inför sommaren 2026 och framåt. Uppdraget är mottaget och arbetet genomförs utifrån samverkan med stadens verksamheter, civilsamhälle och genom upphandling ta fram möjligheter till lovjobb för ungdomarna i målgruppen i det nya angivna geografiska området. Arbetet kopplas även till stadens uppdrag med kompetensförsörjning och till stadens nätverk för HR chefer. Uppdraget kommer att fortgå under år 2026.
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning ger förvaltningen i uppdrag att successivt öka antalet lovplatser för årskurs 8 med ytterligare 200 för full implementering sommaren 2027.	 Pågående 2025-12-19 Inför genomförande av lovjobben 2026 kommer verksamheten att säkerställa fler platser för målgruppen ungdomar i årskurs 8. Målsättningen är att nå upp till 350 platser år 2026, för ytterligare utökning till 400 platser år 2027. Platserna kommer lösas genom ytterligare upphandling av insatser för målgruppen samt att förvaltningen samverkar med mottagande verksamheter genom att styra och fördela ungdomar i de olika åldersgrupperna. Uppdraget kommer att fortgå under 2026 och 2027.

7 Uppföljning av prioriterade planer och program

Inom staden används program och planer som ett verktyg för att åstadkomma en politisk viljeinriktning. I budgeten föreslår nämnden att förvaltningen prioriterar sex av dessa program och planer.

Göteborgs Stads program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2024-2030

Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättningar 2021-2026

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program 2022-2026

Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program 2023-2035

Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram 2021-2030

Anledningen till prioriteringen är att fördela resurser i arbetet med program och planer på ett sätt som kan göra bäst skillnad för de vi är till för och för att bidra till en önskad förflyttning.

Förvaltningen behöver tydligare koppla syftet och effekten med program och planer till grunduppdraget och dess utveckling.

Förvaltningen behöver även framöver fortsätta att omhänderta och tydliggöra kopplingen mellan program och planer och förvaltningens mål, uppdrag och uppföljning på lång sikt.

För detta behöver förvaltningen fortsätta arbeta i samverkan med stadens förvaltningar och bolag, näringsliv civilsamhälle myndigheter med flera.

Nedan beskrivs exempel på vad förvaltningen arbetat med och uppnått inom ramen för respektive program och plan.

7.1 Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

I förvaltningens arbete med Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning har förvaltningen fokusområden utifrån utveckling av verksamheten, tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden samt utveckla kompetensen inom organisationen samt konkurrenskraftiga arbetsvillkor.

Arbetet kopplats samman med stadens program för full delaktighet för personer med funktionshinder, näringslivsstrategiska programmet, Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov och programmet för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa.

Koppling har även skett mot budgetmålet om att Göteborg ska klara kompetensförsörjningen och att Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.

Exempel på insatser som genomförs och/eller utvecklas är framtagandet av strategisk anskaffningsplan med fokus på stadens välfärdsområden, språkhöjande

insatser genom samverkansgruppen (med representanter från välfärdsförvaltningarna) kring uppdraget språklyftet för att testa olika verksamhetsnära utbildningsupplägg för olika målgrupper. Till detta kommer det förslag på strategisk anskaffningsplan för bristyrken med fokus på välfärdsyrken som nämnden tar ställning till i februari.

7.2 Göteborgs Stads program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2024-2030

I förvaltningens arbete med program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa och området Arbete och försörjning har fokus under året varit på några särskilt prioriterade områden: Hjällbo, Hammarkullen, Biskopsgården, Tynnered och Frölunda. Arbetet har kopplats samman med handlingsplanen för att inga områden ska vara särskilt utsatta 2025 där stort fokus ligger på Nordost och Biskopsgården. Koppling har även skett med fokus budgetmålen om att segregationen i Göteborg ska brytas och att Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla ges inflytande och möjlighet till delaktighet.

Exempel på insatser som genomförs och/eller utvecklas är ESF-projektet Egen makt, 100 för Bergsjön samt fortsatt utveckling av Framtidshubbar. Gemensamt för insatserna är att de genomförs i samverkan med andra aktörer.

Forum Samordning och beredning med fokus på ungdomar och på vuxna, där bland annat socialnämnderna och förvaltningen arbetsmarknad och vuxenutbildning, FINSAM och andra av stadens förvaltningar möts, är också en viktig arena.

I aktualitetsprövningen som kommer att beslutas i kommunstyrelsen (SLK-2025-00888) föreslås förvaltningen vara delaktiga även i strategi 2.2 stärk stadens arbete för att nå hela befolkningen med Göteborgs Stads verksamheter och utbud samt 2.3 stärk det systematiska arbetet med delaktighet och inflytande

7.3 Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättningar 2021-2026

I förvaltningens arbete med Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättningar har förvaltningen ett extra fokus på och rättighetsområdena rätten till utbildning samt rätten till arbete och sysselsättning. Arbetet har kopplats samman med stadens plan för kompetensförsörjning samt styrdokument för mänskliga rättigheter.

Koppling har även skett mot budgetmålet om att Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla ges inflytande och möjlighet till delaktighet. Genom att arbeta utvecklande med fokus på målgruppen, bland annat via lovjobb och startsträckan, har förvaltningen kunnat erbjuda ett stadigt ökande antal ungdomar med behov av anpassningar en i många fall första kontakt med arbetslivet och bidrar till att främja framtida delaktighet i arbets- och samhällsliv.

7.4 Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program 2022-2026

Arbetet har kopplats samman med arbetet med styrande dokument inom området, särskilt handlingsplanen för att inga områden ska vara särskilt utsatta 2025 och ett större fokus ligger på Nordost. Koppling har även skett mot budgetmålet om att segregationen i Göteborg ska brytas.

Exempel på insatser som genomförs och/eller utvecklas är förvaltningens deltagande i Gruppvåldsintervention (GVI), samverkan mellan Göteborgs Stad, Kriminalvården och Arbetsförmedlingen (KRAMI) samt andra insatser som ESF-projektet Egen makt, 100 för Bergsjön samt Framtidshubbarna. Gemensamt för insatserna är att de genomförs med andra aktörer i samverkan

Vidare har också exempelvis utbildning inom Pågående dödligt vård (PDV) genomförts i förvaltningen och anskaffningsprocessen har tydliggjorts och ansvarsfördelats för att lättare kunna följa upphandling och insatser på ett säkert sätt.

I samband med delårsrapporten i augusti genomfördes en särskild uppföljning i staden.

7.5 Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram 2021-2030

Förvaltningens arbete med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram har kopplats samman budgetmålet om att Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald samt till arbetet med det systematiska miljöarbetet.

Förvaltningen arbetar med klimatanpassningsplanen och är med i samverkansforum som finns i staden.

7.6 Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program 2018–2035

Förvaltningens arbete med Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program med tillhörande handlingsplan 2024-2025 och målområdet Kompetensförsörjning och attraktionskraft, har kopplats samman med ovanstående prioriterade planer och program. Koppling har även skett mot budgetmålet om att Göteborgs Stad ska klara kompetensförsörjningen.

Exempel på insatser som genomförs och/eller utvecklas är att arbetssättet en väg in, där företag som vill arbeta med social hållbarhet har ett enklare sätt att kontakta staden. Förvaltningen har då ett samordningsansvar och en funktion har under året inrättats för hanteringen av arbetssättet.

Förvaltningen har varit delaktig i framtagandet av ny handlingsplan 2026-2027 och beräknas komma upp till kommunfullmäktige för beslut under våren 2026.