

Fossildrivna fordon/maskiner

Maskin	Antal	Diesel	Bensin	Pris/kr	Behov
Snöslungor	2		x		Behålla
Jordfräs	1		x		Behålla
Redskapsbärare	2	x			
Flistugg	1	x			Behålla
Lövsugsmotor	1	x			Behålla
Gräsklippare	4		x	120 000	8 st
Vertikalskärare	1		x		Behålla
Elverk	1		x		Behålla
Grästimmer/Röjsåg	16		x	240 000	8 av varje
Lövblåsar	10		x	150 000	10
Heatweed	1	x	x		Behålla
Motorsågar	4		x		Behålla
Häcksax	1		x		Behålla
			Summa	510 000	510 000
Eldriven hjullastare samt åkgräsklippare				1 500 000	2 000 000
Inköp av skåp för laddning av batterier				150 000	150 000
Kostnad ny eldragning				50 000	50 000
			Totalt	2 210 000	2 710 000

Byts ut till en hjullastare samt en åkgräsklippare (båda eldrivna) uppskattad inköpskostnad 1,5-2 miljon kr.

	Diesel liter	Bensin liter
Bränsleförbrukning 2024	1682	700
Ton CO2 ekv	4,14	1,8
Ton CO2 ekv om dieseln ersätts med HVO100	0,94	
Uppskattad andel som ställs om till eldrift*	75%	50%
Uppskattad minskning av utsläpp från omställning från HVO resp besin till eldrivna maskiner*	76%	95%

*Eftersom endast total drivmedelssumma finns är detta en generaliserad uppskattning

Minskade totala utsläpp pga elektrifiering ton CO2 ekv/år **1,4**

Emissionsfaktorer

Emissionsfaktor för el är nordisk elmix, 5-årsmedelvärde som staden använder i sina årliga utsläppsberäkningarna, se [Energimyndighetens drivmedelsrapport 2023](#)

Drivmedel	g CO2eq/MJ	g CO2ekv/MJ/l	MJ/Nm3	MJ/kg	g CO2eq/l	g CO2eq/l	g CO2eq/kg
EI		42,6					
HVO	16,4		34		557,6		
Bensin MK1	83		31,1		2581,3		
Diesel MK1	69,5		35,4		2460,3		

Sammanställning nämndens ansökningar

Budgetjusteringar för investeringsåtgärder

Fliknamn

Klimatinvesteringar
Trygghetsinvesteringar
Lokala åtgärdsprogram, vatten
Biologisk mångfald
Naturresevat
Stockholm vid vattnet
Parklekar
Skötsel i egen regi
Träd SDN
Parkmiljö nära förskolegård
Övriga ansökningar investering

Nämndens totalt ansökta budgetjusteringar för investeringsåtgärder

Projektnamn

Ett fossilfriare Långholmen 2700000
Klicka här för att ange text. 0
Klicka här för att ange text. 0
Klicka här för att ange text. 0
Klicka här för att ange text. 0
Klicka här för att ange text. 0
Klicka här för att ange text. 0
Klicka här för att ange text. 0
Klicka här för att ange text. 0
Klicka här för att ange text. 0
Klicka här för att ange text. 0

Belopp

2700000

Klimatinvesteringar - investering

Information om klimatinvesteringar finns på intranätet:

[Klimatinvesteringsmedel - Stockholms stads intranät](#)

Kontakt stadsledningskontoret:

klimatinvesteringar@stockholm.se

Ansökan om budgetjustering i samband med:

Verksamhetsplan

Sökande nämnd:

Arbetsmarknadsnämnden

Kontaktperson:

Carina Hammar

Roll:

Enhetschef

Telefon:

50 849 197

Epost:

carina.hammar@stockholm.se

Namn på projekt:

Ett fossilfriare Långholmen

Sökt belopp (mnkr)

Avrundat till närmsta hundratusental

2700000

1. Projektbeskrivning

Utbyte av fossildrivna maskiner och redskap till fossilfria för parkskötseln på Långholmen. Vi byter ut de maskiner och redskap som används i parkskötseln på Långholmen, till fossilfria, eldrivna.

Flera av de arbetsredskap och maskiner som används idag är fossildrivna vilket leder till en mängd koldioxidutsläpp. Målet är att byta ut de flesta av de maskiner och redskap som används i parkskötseln så att investeringen leder till minskade ton/kg koldioxidutsläpp. Parkskötseln är en insats inom arbetsmarknadsförvaltningen som erbjuds till personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Personer som tex får ett Stockholmsjobb på Långholmen kan tränas i arbetsuppgifter inom mark-och parkskötsel. Syftet med utbytet till fossilfria maskiner och arbetsredskap är förutom det totala minskade koldioxidutsläppet även en mycket förbättrad arbetsmiljö, för både medarbetarna och deltagare. Att växla upp till eldrivna maskiner gör att bullernivån och vibrationerna minskar drastiskt samt att luften blir mindre förorenad vilket ger en förbättrad arbetsmiljö.

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

1.2 Koppling till relevant handlingsplan

Ange hur projektet bidrar till Stockholms stads förslag till klimathandlingsplan 2030 eller Stockholm stads handlingsplan för klimatanpassning

Mål 2. Ett Stockholm utan globalt klimatavtryck. Delmål 2.3 En fossilfri organisation 2030. Fossila bränslen ska fasas ut ur stadens egen och upphandlade verksamhet. Säkerställa att stadens egna arbetsmaskiner drivs med förnybara drivmedel samt att handhållna arbetsmaskiner är eldrivna. Detta står som konkreta åtgärder i handlingsplanen som bygger på Miljöprogrammet för 2025-2030. Långholmen skulle med denna investering för utbyte till eldrivna maskiner direkt ge resultat till stadens Miljöprogram och klimathandlingsplanen.

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

1.3 Beskrivning av vald lösning med motivering

Verksamheten ska vara en förebild för liknande verksamheter internt i staden samt externt i stadens omnejd. Att byta från diesel och bensindrivna maskiner och redskap till eldrivna ger den största effekten på koldioxidutsläpp. Då staden i upphandlingar kommer att kräva av sina leverantörer att ha fossilfria maskiner så bör även staden själva vara en förebild och ha eldrivna maskiner etc. Dessutom bör staden vara en god arbetsgivare som ser till att ha en god arbetsmiljö för sina medarbetare.

1.4 Beräkning av CO2-reduktion eller effekt av klimatanpassning

Om projektet avser ökad klimatnytta ska en kalkyl med beräkning av CO2-reduktion från energicentrum redovisas FÖRE och EFTER investeringen.

Om projektet avser klimatanpassning – beskriv den risk som åtgärden avser att avhjälpa eller minska och vilken effekt åtgärden förväntas få på den identifierade risken kopplat till de plats specifika förutsättningarna.

Se bilaga 1, som avser beskriva dagens maskiner och redskap, fossildrivna, samt tabell för vad som önskas bytas ut och beräkning av det minskade koldioxidutsläppet inkl. övergång där så är möjligt till HVO 100 (istället för vanlig diesel) .

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

1.5 Andra nyttor/mångfunktionalitet

Beskriv andra miljönyttor som biologisk mångfald, riskreducering, effekter på trygghet och social hållbarhet etc.

En mycket viktig nytta för medarbetarna och deltagarna i verksamheten om man kan byta till eldrivna maskiner är att, det minskar luftföroreningarna, bullret och vibrationerna från maskinerna, vilket gör det mer hälsosamt att arbeta med park/markskötsel. Arbetsmiljön förbättras avsevärt. Dessutom lär sig deltagare som ska gå vidare till arbete inom branschen att hantera eldrivna maskiner och redskap. Det blir en kompetenshöjning med de nya maskinerna.

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

1.6 Nya arbetssätt eller innovation

Beskriv eventuella nya arbetssätt eller inslag av innovation i projektet.

Det är av stor vikt att både de medarbetare och deltagare som arbetar på arbetsplatsen Långholmen med parkskötsel får lära sig hur de nya eldrivna maskinerna ska användas. Även hur de ska skötas, tas om hand samt hur de laddas och förvaras kommer till dels att vara på nytt sätt. Som tidigare sagts är det mycket bra att deltagarna i insatsen på Långholmen får lära sig att använda etc eldrivna maskiner/redskap så att de behärskar de kunskaperna när de "går vidare" till anställning hos externa arbetsgivare.

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

1.7 Uppföljning och utvärdering

Minskade totala utsläpp pga elektrifiering ton CO2 ekv/år blir efter investering inkl. tankning av HVO 100 samt elektrifiering 1,4 ton istället för tankning av bensin CO2 (700 liter) 1,8 ekv/ år samt diesel CO2 (1682 liter) 4,14 ekv/år = 5,94 CO2 ekv/år.

Se mer utförligt Bilaga 1.

Om projektet avser ökad klimatnytta ska en kalkyl med beräkning av CO2-reduktion från energicentrum redovisas FÖRE och EFTER investeringen.

Om projektet avser klimatanpassning – beskriv den risk som åtgärden avser att avhjälpa eller minska och vilken eff

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

2. Tidplan

Ansökan ska innehålla en tidplan med insatsens genomförande från start till uppföljning och slutredovisning. Insatsen ska vara genomförd under innevarande år.

1. Om en utökad budget för investeringen enl. denna ansökan beviljas kommer ett underlag för en upphandling av maskiner och redskap att göras under tertial 1. 2. Under perioden april till juni görs upphandlingen/inköpen. 3. Eldrivna maskiner på plats i juni för att börja användas. 4. under hösten 2025 i oktober kommer en uppföljning och utvärdering av de eldrivna maskinerna att göras utifrån beräkningarna i denna ansökan 5. Slutredovisning i december 2025

3. Beskrivning av utgifter och eventuell medfinansiering

Ansökan ska redovisa insatsens totala investering uppdelat på relevanta kostnadsposter. Eventuell egen medfinansiering redovisas och extern medfinansiering redovisas i förekommande fall. Om insatsen till del ska genomföras av annan nämnd eller bolagsstyrelse ska denna del specificeras.

I januari 2024 gjordes en ansökan till Klimatklivet dock beviljades inga medel till verksamheten. Kostnadsberäkning efter behovsinventering för investeringen : Nya eldrivna maskiner som byts ut = 510 tkr, utbyte till eldriven hjullastare samt åkgräsklippare = 2 mnkr, investering i skåp för laddning av batterier = 150 tkr, samt kostnader för ny eldragning = 50 tkr. Totala kostnader 2,7 mnkr. Övrig drift finansieras av budgeten för verksamheten Långholmen.

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

4. Påverkan på framtida driftkostnader

Av ansökan ska det framgå om och/eller hur insatsen kan förväntas påverka nämndens eller annan nämnd/styrelses framtida driftkostnader, inklusive kapitalkostnader.

Påverkan på framtida kostnader för nämndens/förvaltningens driftskostnader. Om de flesta maskiner/redskap kommer att vara eldrivna förutsätter vi att driftskostnaderna kommer att sjunka. Däremot finns det yttre omständigheter vi inte råår över tex prisutveckling för olika energislag. Nämnden kommer att få ökade avskrivningskostnader i framtiden om verksamheten erhåller utökade investeringsbelopp enl. denna ansökan.

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

5. Projektansökan har stämmts av med stödfunktion

Energicentrum

5.1 Eventuell kommentar från stödfunktion

Personen som har räknat på koldioxidbesparingar om vi gör dessa investeringar är projektledare för miljöfordon och hållbara transporter på MF.

6. Övriga upplysningar

Klicka här för att ange text.

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

7. Bilagor

Bilaga 1. Beräkning av minskade koldioxidutsläpp om investering genomförs till eldrivna maskiner/redskap.

Klicka här för att fylla i ytterligare text om fältet ovan inte räcker

Kompetensförsörjningsplan

2025-2027

Inledning

Arbetsmarknadsförvaltningens uppdrag är att genom utbildning för vuxna samt övrigt stöd till stockholmare med försörjningsstöd samt unga som varken studerar eller arbetar, skapa förutsättningar för målgrupperna att långsiktigt etablera sig på arbetsmarknaden.

Arbetsmarknadsförvaltningen karaktäriseras av en rörlig verksamhet med många initiativ, uppdrag och projekt som ställer stora krav på flexibilitet och kompetens hos medarbetare och chefer. Detta medför stora möjligheter för medarbetare att utvecklas inom förvaltningens verksamheter. Möjligheten att påverka sitt arbete och sin kompetensutveckling är hög.

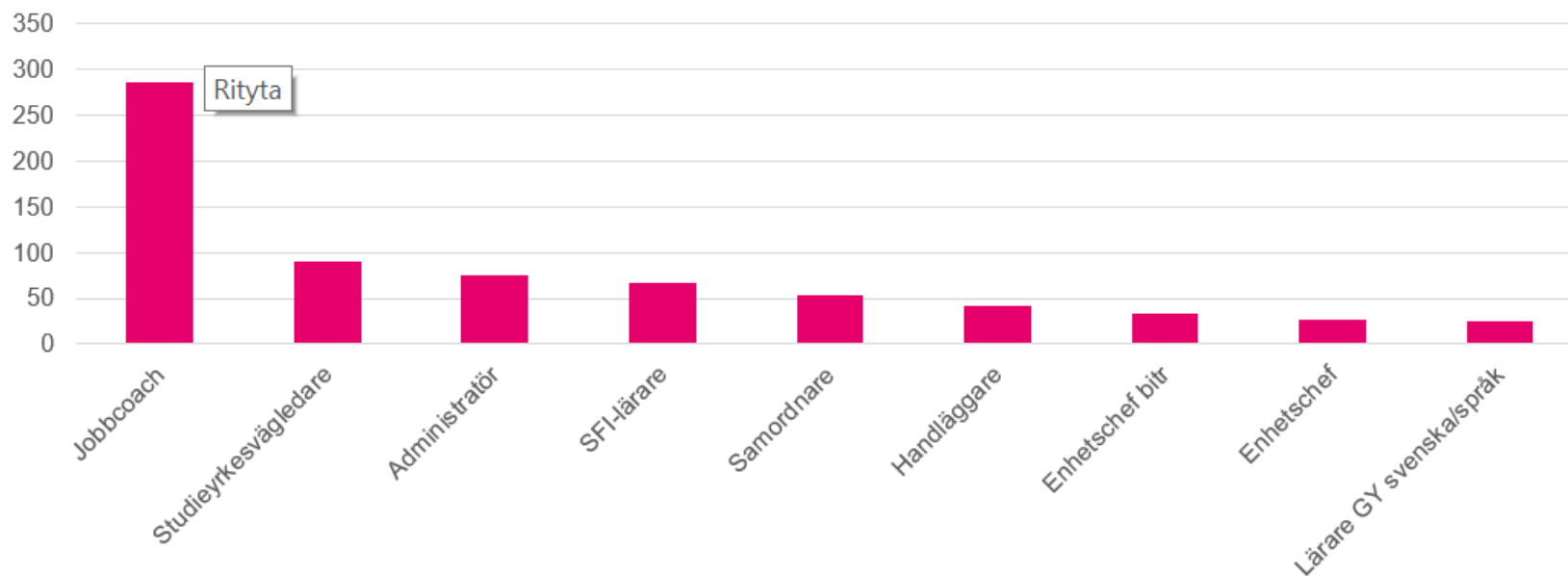
Genom att utveckla arbetssätt för ett strukturerat och långsiktigt arbete med kompetensförsörjning kan förvaltningens chefer planera bemanning, organisering och utveckling av resurser för att kunna möta framtida kompetenskrav.

Bemanning

Antal tillsvidareanställda medarbetare inom förvaltningen var 955 per oktober 2024 (935, 2023). I snitt är det 10,9 medarbetare per chef 2024, vilket är något högre jämfört med föregående år. De största befattningarna är jobbcoach, studie- och yrkesvägledare, lärare och administratörer.

Förvaltningens åldersstruktur är oförändrad jämfört med tidigare år. Medelåldern bland medarbetare är 49 år och förvaltningen har fler medarbetare som är 65 år eller äldre (54st) än mellan 20-29 år (22st).

Förvaltningens största befattningar



Gemensamma långsiktiga utvecklingsinsatser för hela förvaltningen

Ett av de huvudsakliga fokusområdena för förvaltningen kommer fortsatt framöver vara digitalisering då förändringstakten inom detta område är hög. Pandemin bidrog till ett stort tekniksprång inom förvaltningen, men också synliggjort behov av digitala lösningar som alla kan använda. En förvaltningsgemensam definition av digital kompetens har tagits fram under 2024, och förvaltningen har även beviljats medel för ett ESF-projekt för att öka den digitala kompetensen hos förvaltningens medarbetare och chefer.

2025 förväntas bli ett år med mycket förändringar. Därmed kommer det andra huvudsakliga fokusområdet för förvaltningen att vara att rusta chefer och medarbetare i att hantera förändring. Detta genom att stärka cheferna i sitt ledarskap och i sin roll som förändringsledare, men även kompetenshöja medarbetare att jobba i förändring.

Utveckla och Behålla

Under kommande år kommer förvaltningens kompetensförsörjningsarbete att lägga störst fokus på att utveckla och behålla befintlig kompetens.

Under 2025 kommer det att fokuseras på det systematiska arbetsmiljöarbetet i relation till verksamhetsutveckling och organisatoriska förändringar för att skapa resiliens i organisationen och trygga och engagerade medarbetare i en föränderlig organisation.

Arbetsmarknadsförvaltningen har sedan 2022 jobbat med en hälsofrämjande arbetsmiljöstrategi som innefattar aktiviteter för att stärka det hälsofrämjande perspektivet. Detta arbete fortsätter under 2025. Förvaltningens arbete med friskfaktorer är nu en integrerad del av arbetsmiljöarbetet och ska även framåt vara ett verktyg för att nå målen inom den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA-mål).

Under 2023 gjordes en översyn av förvaltningens lönekriterier med syfte att det ska bli tydligare vad som förväntas av medarbetare och hur de kan påverka sin lön. I översynen som gjordes av förvaltningens lönekriterier framkom det ett behov av att revidera lönekriterierna men även bedömningsnivåerna, vilket är ett arbete som har pågått under 2024. De nya lönekriterierna och bedömningsnivåerna har nu implementerats och tillämpas vid medarbetarsamtalet 2024. De nya lönekriterierna samt bedömningsnivåerna kommer sedan att följas upp och utvärderas under 2025.

För att vara väl rustade inför framtiden och kunna nå verksamhetens mål och uppdrag krävs utvecklingsinsatser inom digitalisering som stärker medarbetarnas kompetens och som planeras med utgångspunkt i framtidens utmaningar. Förvaltningen har därför under 2024 arbetat fram en förvaltningsgemensam definition av digital kompetens som har lagts till som en kompetens i verktyget Koll. Under medarbetarsamtalet 2024 ska samtliga medarbetare skatta sin digitala kompetens. Det är inte ett lönekriterie och är inte en del av prestationsbedömningen 2024. Syftet med skattningen är att kunna identifiera områden som behöver stärkas och utifrån det sätta mål i den individuella utvecklingsplanen för 2025 kopplat till digital kompetens.

Utöver det har förvaltningen beviljats medel för ett ESF-projekt. Syftet är att stärka den grundläggande digitala kompetensen hos medarbetare i behov av detta. Vidare ska projektet även stärka kompetensen hos nyckelfunktioner och chefer med högre digital kompetens i AI och ledarskap i digital transformation. Satsningen behövs för att skapa förutsättningar för förvaltningen att effektivt och säkert möta den digitala omställningen. Målen är bland annat att:

1. Projektet har utvecklat strukturerade rutiner och arbetssätt för att säkerställa kontinuerlig kompetensutveckling hos personalen kopplat till digital kompetens
2. Medarbetarna har fått digital kunskap som stärker deras ställning på arbetsplatsen och ökar deras attraktivitet på arbetsmarknaden
3. Chefer och nyckelpersonerna har fått en större förståelse och kunskap om AI och använder det i verksamhetsutvecklingen.
4. Gapet mellan de som har låg och hög digital kompetens i respektive organisation minskar

Attrahera och Rekrytera

Förvaltningen ska fortsätta arbetet med att förstärka och utveckla chefers kunskaper inom kompetensbaserad rekrytering samt användandet av rekryteringsverktyget Jobba-i-stan, som stödjer kompetensbaserad rekrytering. Särskild fokus ska finnas på att främja mångfald bland stadens chefer genom aktiv rekrytering.

Som ett led i långsiktig kompetensförsörjning tar förvaltningen emot högskolestuderande för praktik som är en del i utbildningen.

Förutom det har förvaltningen även tagit fram ett APT-material för att kompetenshöja förvaltningens chefer och medarbetare inom stadens nya koncept för arbetsgivarvarumärket som kommer att lanseras i slutet av 2024 och under 2025.

Chefs- och ledarutveckling

Att vara chef i Stockholms stad är både utvecklande och utmanande. Chefsuppdraget förutsätter handlingskraft och ett ledarskap som präglas av tillgänglighet, kommunikation, tillit och mod. Chefer i staden ska ha helhetssyn samt vara närvarande, utvecklingsinriktade, mål- och resultatorienterade, tydliga och ha god samarbetsförmåga. Att vara chef i Stockholms stad innebär ett sammanhållet ansvar för verksamhet, personal och ekonomi. Förvaltningen kommer att arbeta på flera olika sätt för att stärka chefer i deras uppdrag och ledarskap. Detta med anledning av att det ska vara tydligt vilka förväntningar som finns på förvaltningens chefer, vad som ingår i ett chefsuppdrag och hur chefer ska agera för att leva upp till de krav som ställs på rollen.

2025 förväntas bli ett år med mycket förändringar. Bland annat med anledning av det beslut som togs i Kommunfullmäktige om nya riktlinjer för chefsstrukturen, där analys och kartläggning nu har gjorts inom förvaltningen. För att medarbetare och chefer ska kunna anpassa sig till de förändringar som sker inom förvaltningen men även i omvärlden, är det av stor vikt att förvaltningens chefer känner sig trygga i sin roll som förändringsledare. Alla chefer kommer därmed fortsätta erbjudas kompetenshöjande insatser i förändringsledning för att stärkas i rollen som förändringsledare.

Under 2024 gjordes också ett arbete med att förtydliga processen vid verksamhetsförändring som alla chefer fick utbildning i. Denna process kommer att utvärderas under 2025. Under 2022 och 2023 arbetade förvaltningen med att implementera stadens chefsprofil. Detta arbete kommer att fortsätta under 2025 som en återkommande insats för att stärka ledarskapet och öka likställigheten inom förvaltningen.

Jobbtorg Stockholm

Chefsutveckling inom Jobbtorg Stockholm.

Under 2024 har avdelningen påbörjat en förnyelseresa med en genomgripande omorganisering av verksamheten och infört en ny chefsstruktur. Behov finns att utveckla chefsskapet inom avdelningen utifrån nya förutsättningar och ny organisation. Exempelvis "att leda i förändring" och "Transformativt ledarskap". Syftet är att främja samarbete, gemensamt ansvarstagande och helhetssyn. Målet är att alla chefer ska under året delta i chefsutvecklingsinsatser, vilket kommer att följas upp av Vo Arbetsgivare och utveckling. Önskad effekt: Stärkt förmåga hos chefer att anpassa verksamheten och sig själv till nya förutsättningar i föränderliga sammanhang. Ökad helhetssyn där man sätter verksamhetens och Stockholmarens behov framför sina egna.

Medarbetare inom Jobbtorg Stockholm ska få kompetenshöjande insatser gällande värdegrund, bemötande och kultur

Vision för nya organisationen är - alla aspiranter/deltagare är allas ansvar. Ett gemensamt ansvar för stadens arbetsmarknadsinsatser. Syftet är att främjar samarbete, gemensamt ansvarstagande och helhetssyn. Målet är att alla medarbetare under året ska på APT/verksamhetsmöten genomföra aktiviteter på tema värdegrund och bemötande, vilket kommer att följas upp av Vo Arbetsgivare och utveckling. Önskad effekt: Ökad helhetsförståelse och förbättrat samarbete mellan organisationens olika delar. Ett gott bemötande till andra i alla situationer, det vill säga både till Stockholmare, kollegor, chefer och externa parter.

Medarbetare inom Jobbtorg Stockholm ska få kompetenshöjande insatser/utveckling av medarbetarskap/självledarskap

Inom avdelningen behöver utveckling ske av medarbetarskap och självledarskap i syfte att främja samarbete, gemensamt ansvarstagande och helhetssyn. Att ha Stockholmarens fokus. Målet är att alla medarbetare under året ska på APT/verksamhetsmöten genomföra aktiviteter på tema självledarskap, vilket kommer att följas upp av Vo Arbetsgivare och utveckling. Önskad effekt: Tar större ansvar för och utvecklar sitt eget medarbetarskap och sin kompetens. Ökad delaktighet och i större utsträckning är med och påverkar och utvecklar verksamheten.

Vuxenutbildning Stockholm

Rektorer inom Vuxenutbildning Stockholm ska få kompetenshöjande insatser kring systematiskt kvalitetsarbete på lokal nivå.

Skolorna ska även ges stöd för att bygga processer för kvalitetsarbetet som involverar samtliga medarbetare och syftar till att skapa engagemang och ökad kunskap kring systematiskt kvalitetsarbete. Syftet/önskad effekt: ett fungerande systematiskt kvalitetsarbete på lokal nivå som bidrar till en ökad måluppfyllelse i verksamheten. Syftet är också att skapa engagemang och ökad kunskap kring systematiskt kvalitetsarbete hos samtliga medarbetare.

Kompetenshöjande aktiviteter för tillgängliga lärmiljöer ska genomföras inom Vuxenutbildning Stockholm.

För att kunna bemöta behoven hos alla våra elever, inklusive de som har funktionsvariationer av olika slag, ska lärmiljöerna/undervisningen bli mer tillgängliga ur en rad olika perspektiv. Det handlar om tillgänglig kommunikation och information, pedagogiska metoder och verktyg, fysisk tillgänglighet med mera. Detta arbete påbörjades under 2023- 2024, och kommer att fortsätta under 2025. E-utbildning inom tillgängliga

lärmiljöer har tagits fram. Tillgängliga digitala lärmiljöer utvecklas inom ramen för lärportalen Ping Pong och bidrar till ett kunskapslyft. Syfte/önskad effekt: Mer tillgängliga lärmiljöer som ger fler elever förutsättningar att klara sina studier. En högre generell tillgänglighet kan också förväntas minska behovet av särskilda insatser.

Medarbetare och chefer inom Vuxenutbildning Stockholm ska få information- och utbildningsinsatser i samband med införande av ny lärplattform.

En ny lärplattform kommer att införas och i samband med det kommer informations- och utbildningsinsatser hållas för alla medarbetare och chefer som berörs. För cheferna ingår även kompetenshöjande insatser inom förändringsledning. Fortbildning genomförs i flera steg, varav en del genomförts under 2024 och fortsätter genomföras 2025 med obligatorisk närvaro för lärare och skolledare. Arbetet innefattar även att ta fram upplägg för samtliga kurser. Syfte/önskad effekt: Lärplattformen möjliggör ett pedagogiskt utvecklingsarbete inom egen regi-skolorna för att stödja effektmålen för egen regi.

Medarbetare och chefer inom Vuxenutbildning Stockholm ska få information- och utbildningsinsatser i samband med införande av ämnesbetygsreformen.

Under 2025 kommer kursbetyg att ersättas av ämnesbetyg i komvux på gymnasial nivå och i komvux som anpassad utbildning på gymnasial nivå. Under 2024 och 2025 kommer berörd personal att erbjudas informations- och utbildningsinsatser om reformen. Det sker som komplement till Skolverkets utbildningar. Målet är att samtliga berörda lärare inom egen regi samt samtliga studie- och yrkesvägledare inom förvaltningen deltar i fortbildningsinsatser. Syfte/önskad effekt: Att verksamheten implementerar ämnesbetygsreformen på ett adekvat sätt.

Kompetensutveckling för lärare inom SFI Vuxenutbildning Stockholm som syftar till att utveckla och förbättra undervisningen

Lärare inom sfi kan delta i olika nätverk som syftar till att utveckla undervisningen. Deltagande lärare får ta del av kunskap och forskning inom olika fokusområden, tillsammans med kollegor, och får möjlighet att omsätta teori till praktik. Detta påbörjades under 2024 och kommer fortsätta 2025. Målet är att skolövergripande utvecklingsarbeten genomförs inom studieväg 1 med fokus på att organisera för lärande och inom studieväg 2 med fokus på differentierad undervisning. Syfte/önskad effekt: Utveckla och förbättra undervisningen i SFI för att fler elever ska nå målen för utbildningen.

Kompetensförsörjningsplan för nämnden – VP 2025

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Höja kompetens vad gäller kränkande särbehandling	2025-12-31	HR-staben	<p>HR-staben har under 2024 arbetat fram ett APT-material kring kränkande särbehandling som HR också erbjuder att facilitera på APT vid förfrågan. Detta påbörjades under hösten 2024 och kommer fortsätta under 2025.</p> <p>Mål: På frågan 3.3 i OSA-ronden: ”Har enheten haft dialog om hur kränkande särbehandling kan undvikas” ska 100 % svarat ja.</p> <p>Syfte/effekt: Syftet med denna insats är att alla medarbetare ska känna till vad kränkande särbehandling är och hur man förebygger det.</p>
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Utbildning för chefer i förändringsledning.	2026-12-31	HR-staben	<p>Att stärka cheferna inom förvaltningen i sin roll som förändringledare var något som påbörjades redan under 2024. Under chefsdagen i juni föreläste Kelly Ordell om förändringledning. Förvaltningen ser dock ett fortsatt behov av att arbeta med det under 2025 och 2026. Därav kommer förvaltningen att fortsätta utbilda cheferna i förändringsledning.</p>

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
				<p>Mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2025-12-31: 75 % av förvaltningens chefer har tagit del av utbildningen. - 2026-12-31: 100 % av förvaltningens chefer har tagit del av utbildningen. <p>Syfte/effekt: Chefer inom förvaltningen ska stärkas i sin roll som förändringsledare. Genom att investera i chefernas förmåga att leda förändring stärks hela organisationens förmåga att anpassa sig till nya utmaningar och möjligheter, vilket är avgörande för att framgångsrikt utveckla organisationen vidare.</p>
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Utbildning för medarbetare att jobba i förändring	2027-12-31	HR-staben	<p>Mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2025-12-31: 50 % av förvaltningens medarbetare har tagit del av utbildningen. - 2026-12-31: 75 % av förvaltningens medarbetare har tagit del av utbildningen. - 2027-12-31: 100 % av förvaltningens medarbetare har tagit del av utbildningen.

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
				<p>Syfte/effekt: Eftersom att det sker mycket förändringar är syftet att även medarbetarna ska stärkas i att arbeta i förändring och få mer kunskap om det. Detta för att bland annat minska oro samt öka engagemang och motivation genom att ge verktyg och kunskap i att hantera förändring.</p>
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Samtliga medarbetare inom förvaltningen har en adekvat digital kompetens	2027-12-31	Edith	De långsiktiga målet är att alla medarbetare ska ha adekvat digital kompetens. Se aktiviteter nedan.
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	<p>Samtliga medarbetare inom förvaltningen har en adekvat digital kompetens</p> <p>Aktivitet 1: samtliga medarbetare har fått en kompetenskartläggning avseende deras digitala mognad inom ramen för ESF-projektet</p>	2025-12-31	Edith	<p>Mål: 100 % av alla medarbetare har fått en kompetenskartläggning avseende digital mognad.</p> <p>Syfte/effekt: Inventera den digitala kompetensen för att kunna erbjuda kompetenshöjande insatser för de som behöver.</p>
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	<p>Samtliga medarbetare inom förvaltningen har en adekvat digital kompetens.</p> <p>Aktivitet 2: Alla som anses ha låg digital kompetens ska genomgå kompetenshöjande insats.</p>	2027-12-31	Edith	<p>Mål: 80 procent upplever att de har bättre förståelse och hantering av digitala verktyg (kommer att mätas och följas upp inom ramen för ESF-projektet).</p> <p>Syfte/effekt: Medarbetare ska stärka sin digitala kompetens och känna sig trygga i</p>

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	<p>Samtliga medarbetare inom förvaltningen har en adekvat digital kompetens.</p> <p>Aktivitet 3: alla chefer ska genomgå utbildning i tranformativt ledarskap</p>	2027-12-31	Edith	<p>användningen av de digitala verktyg som vi på förvaltningen använder.</p> <p>Mål: 80 procent av cheferna upplever att utbildning i transformativt ledarskap har stärkt deras ledarskap (kommer att mätas och följas upp inom ramen för ESF-projektet).</p> <p>Syfte/effekt: Chefer ska känna sig trygga i och har ökad förståelse för att leda i digital transformation</p>
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	<p>Samtliga medarbetare inom förvaltningen har en adekvat digital kompetens</p> <p>Aktivitet 4: Nyckelpersoner och chefer ska genomgå utbildning i AI.</p>	2027-12-31	Edith	<p>Mål: 80 procent av cheferna och nyckelpersonerna upplever att de har lärt sig mer om AI och kan applicera det på sin verksamhet</p> <p>Syfte/effekt: Nyckelpersoner och chefer ska ha ökad kunskap och förståelse för AI och hur det kan effektivisera verksamheten</p>
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Chefsutveckling inom Jobbtorg Stockholm.	2025-12-31	Jobbtorg Stockholm	<p>Mål: Alla chefer ska under året delta i chefsutvecklingsinsatser. Följs upp av Vo Arbetsgivare och utveckling.</p> <p>Önskad effekt: Stärkt förmåga hos chefer att anpassa verksamheten och sig själv till nya förutsättningar i föränderliga sammanhang.</p>

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
				<p>Ökad helhetssyn där man sätter verksamhetens och Stockholmarens behov framför sina egna.</p> <p>Syfte: Syftet är att främja samarbete, gemensamt ansvarstagande och helhetssyn.</p>
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Medarbetare inom Jobbtorg Stockholm ska få kompetenshöjande insatser gällande värdegrund, bemötande och kultur	2025-12-31	Jobbtorg Stockholm	<p>Mål: Alla medarbetare ska under året på APT/verksamhetsmöten genomföra aktiviteter på tema värdegrund och bemötande. Följs upp av Vo Arbetsgivare och utveckling.</p> <p>Önskad effekt: Ökad helhetsförståelse och förbättrat samarbete mellan organisationens olika delar. Ett gott bemötande till andra i alla situationer, det vill säga både till Stockholmare, kollegor, chefer och externa parter.</p> <p>Syfte: syftet är att främjar samarbete, gemensamt ansvarstagande och helhetssyn.</p>
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Medarbetare inom Jobbtorg Stockholm ska få kompetenshöjande insatser/utveckling av medarbetarskap/självledarskap	2025-12-31	Jobbtorg Stockholm	<p>Mål: Alla medarbetare ska under året på APT/verksamhetsmöten genomföra aktiviteter på tema självledarskap. Följs upp av Vo Arbetsgivare och utveckling.</p> <p>Önskad effekt: Tar större ansvar för och utvecklar sitt eget medarbetarskap och sin kompetens. Ökad delaktighet och i större</p>

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
				<p>utsträckning är med och påverkar och utvecklar verksamheten.</p> <p>Syfte: Inom avdelningen behöver utveckling ske av medarbetarskap och självledarskap i syfte att främja samarbete, gemensamt ansvarstagande och helhetssyn. Att ha Stockholmarens fokus.</p>
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Rektorer inom Vuxenutbildning Stockholm ska få kompetenshöjande insatser kring systematiskt kvalitetsarbete på lokal nivå	2025-12-31	Vuxenutbildning Stockholm	<p>Mål: Skolorna ges stöd att bygga processer för kvalitetsarbetet som involverar samtliga medarbetare.</p> <p>Syfte/önskad effekt: Ett fungerande systematiskt kvalitetsarbete på lokal nivå som bidrar till en ökad måluppfyllelse i verksamheten. Syftet är också att skapa engagemang och ökad kunskap kring systematiskt kvalitetsarbete hos samtliga medarbetare.</p>
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Kompetenshöjande aktiviteter för tillgängliga lärmiljöer ska genomföras	2025-12-31	Vuxenutbildning Stockholm	<p>Mål: E-utbildning inom tillgängliga lärmiljöer har tagits fram. Tillgängliga digitala lärmiljöer utvecklas inom ramen för lärportalen Ping Pong och bidrar till ett kunskapslyft.</p> <p>Syfte/önskad effekt: Mer tillgängliga lärmiljöer som ger fler elever förutsättningar att</p>

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
				klara sina studier. En högre generell tillgänglighet kan också förväntas minska behovet av särskilda insatser.
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Medarbetare och chefer inom Vuxenutbildning Stockholm ska få information- och utbildningsinsatser i samband med införande av lärplattform.	2025-12-31	Vuxenutbildning Stockholm	<p>Mål: Fortbildning genomförs i flera steg, varav en del genomförts under 2024 och fortsätter genomföras 2025 med obligatorisk närvaro för lärare och skolledare. Arbetet innefattar även att ta fram upplägg för samtliga kurser.</p> <p>Syfte/önskad effekt: Lärplattformen möjliggör ett pedagogiskt utvecklingsarbete inom egen regi-skolorna för att stödja effektmålen för egen regi.</p>
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Medarbetare och chefer inom Vuxenutbildning Stockholm ska få informations- och utbildningsinsatser i samband med införande av ämnesbetygsreformen.	2025-12-31	Vuxenutbildning Stockholm	<p>Mål: Samtliga berörda lärare inom egen regi samt samtliga studie- och yrkesvägledare inom förvaltningen deltar i fortbildningsinsatser.</p> <p>Syfte/önskad effekt: Att verksamheten implementerar ämnesbetygsreformen på ett adekvat sätt.</p>
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Kompetensutveckling för lärare inom SFI som syftar till att utveckla och förbättra undervisningen.	2025-12-31	Vuxenutbildning Stockholm	<p>Mål: Skolövergripande utvecklingsarbeten genomförs inom studieväg 1 med fokus på att organisera för lärande och inom studieväg 2 med fokus på differentierad undervisning.</p>

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
				Syfte/önskad effekt: Utveckla och förbättra undervisningen i SFI för att fler elever ska nå målen för utbildningen

Utvärdering av aktiviteter - VP 2024

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Behovet av en översyn av förvaltningens lönekriterier ska utredas.	2024-12-31	HR-staben	En översyn av förvaltningens lönekriterier gjordes under 2023 där det blev tydligt att det fanns ett behov att se över lönekriterierna och även bedömningsnivåerna. Under 2024 har en arbetsgrupp bestående av chefer och HR arbetat fram nya lönekriterier och bedömningsnivåer. Workshops har även gjorts tillsammans med fackliga företrädare och medarbetare från programmet Horisont för att inhämta input. De nya lönekriterierna och bedömningsnivåerna är

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
				<p>nu är implementerade och används vid medarbetarsamtalet 2024. En uppföljning och en utvärdering kommer att göras under 2025. Av den feedback som lämnats hittills upplevs de nya lönekriterierna och bedömningsnivåerna tydligare än de förvaltningen hade tidigare. Det förvaltningen vill uppnå med de nya lönekriterierna är att det ska bli tydligare vad som förväntas av medarbetare och hur de kan påverka sin lön.</p>
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Chefer ska genomgå kompetensutveckling om processen vid verksamhetsförändring	2024-12-31	HR-staben	Under 2024 beslutade förvaltningen att förtydliga processen för verksamhetsförändringar. Cheferna har genomgått kompetensutveckling om processen vid verksamhetsförändring, samt börjat tillämpa den.
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Chefer med budgetansvar inom förvaltningen ska få kompetenshöjande insatser i det nya prognosystemet Hypergene, ekonomi och budgetering i samband införandet av det nya systemet.	2024-12-31	Ekonomistaben	Beslut togs under året att Hypergene i nuläget inte ska läggas ut till cheferna utan bara handhas av ekonomistaben.
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Medarbetare inom Jobbtorg Stockholm ska få kompetenshöjande insatser gällande myndighetsutövning; dokumentation och att fatta myndighetsbeslut.	2024-12-31	Jobbtorg Stockholm	Genomförd: Medarbetare i organisationen har genom utbildningsinsatser för dokumentation och myndighetsutövning och fått ökat

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
				<p>kompetensen inom området. Plan finns för framtagande av digital utbildningsinsats.</p> <p>Effekt: Bättre kvalitet i beslut och dokumentation i myndighetsutövning. En mer rättssäker handläggning.</p>
<p>Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb</p>	<p>Medarbetare inom Jobbtorg Stockholm ska få kompetenshöjande insatser gällande arbetsdifferentiering vid arbetsgivararbetet</p>	<p>2024-12-31</p>	<p>Jobbtorg Stockholm</p>	<p>Genomförd: En kartläggning av enheternas behov av kompetensutveckling har genomförts och ett metodmaterial har utvecklats och tagits fram. Enheterna har återkopplat att arbetsdifferentiering används tillsammans med Supported Employment i medarbetarnas arbetsgivararbete.</p> <p>Effekt: Fler arbetsgivare har genomfört arbetsdifferent och det har skapats fler möjligheter för Stockholmare att få en anställning.</p>
<p>Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb</p>	<p>Kompetenshöjande aktiviteter för tillgängliga lärmiljöer ska genomföras</p>	<p>2024-12-31</p>	<p>Vuxenutbildning Stockholm</p>	<p>E-utbildning inom tillgängliga lärmiljöer har tagits fram. Tillgängliga digitala lärmiljöer utvecklas inom ramen för lärportalen Ping Pong och bidrar till ett kunskapslyft. Enskilda skolor har efterfrågat och erbjudits stödinsatser från centrala resurser.</p>

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig <i>(Funktion)</i>	Uppföljning / Kommentar
<p>Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb</p>	<p>Medarbetare och chefer inom Vuxenutbildning Stockholm ska få information- och utbildningsinsatser i samband med införande av lärplattform.</p>	<p>2024-12-31</p>	<p>Vuxenutbildning Stockholm</p>	<p>Lärportalen Ping Pong driftsattes den 18 september. Ett pedagogiskt utvecklingsarbete inom egen regi-skolorna har pågått parallellt för att stödja effektmålen för egen regi. Fortbildning har skett i flera steg under 2024 och fortsätter 2025 med obligatorisk närvaro för lärare och skolledare.</p>
<p>Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb</p>	<p>Medarbetare och chefer inom Vuxenutbildning Stockholm ska få information- och utbildningsinsatser i samband med införande av ämnesbetygsreformen.</p>	<p>2024-12-31</p>	<p>Vuxenutbildning Stockholm</p>	<p>Avdelningen har upphandlat en processutbildning inför övergången till ämnesbetygen, vilket består av en inledande föreläsning, inspelade filmer, litteraturläsning, workshoppar och frågestunder med ämnesexperter. Samtliga berörda lärare inom egen regi har deltagit.</p> <p>Även samtliga studie- och yrkesvägledare inom förvaltningen har fått information och tagit del av föreläsningar och workshops om reformen under 2024 och kommer att erbjudas fortsatta insatser under 2025.</p>
<p>Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb</p>	<p>Kompetensutveckling för lärare inom SFI som syftar till att utveckla och förbättra undervisningen.</p>	<p>2024-12-31</p>	<p>Vuxenutbildning Stockholm</p>	<p>Skolövergripande utvecklingsarbeten har genomförts inom studieväg 1 med fokus på att organisera för lärande och inom studieväg 2 med fokus på differentierad undervisning.</p>

Projektbilaga

Nämnden använder sig aktivt av medel från externa fonder och program, som en del av sitt utvecklings- och innovationsarbete. Under 2025 fortsätter nämnden att stärka och skala upp sin portfölj genom att utveckla och starta nya projekt. Nämnden använder sig huvudsakligen av EU:s fonder och program, främst Erasmus + och ESF+, för att adressera implementeringen av de sociala pelarna. Andra relevanta fonder är stadens egen sociala investeringsfond, medel från Länsstyrelsen och FINSAM. Under 2025 kommer nämnden att prioritera följande områden för extern finansiering:

- *Insatser för att främja arbetsmarknadsinträdet för unga i kriminalitet*
- *Personer med kort utbildningsbakgrund*
- *Talangattraktion genom international house*

Nämnden fortsätter att bevaka och driva nämndens prioriteringar genom att delta i Arbetsgruppen ESF+ inom stadsnätverket EUROCITIE, Erasmus + kontaktseminarier, EU:s samordnarnätverk på regionalnivå och med regionala aktörer samt genom kontinuerliga avstämningar med förvaltande myndigheten för ESF+. Nedan beskrivs nämndens projekt som fortsätter pågå under 2025.

Projekt med finansiering från Europeiska socialfonden (ESF) där nämnden är projektägare

1. Digital kompetensutveckling

Syftet med projektet är att utveckla samtliga medarbetarnas digitala kompetens. Medarbetarna ska få digital kunskap som stärker deras ställning på arbetsplatsen och ökar deras attraktivitet på arbetsmarknaden. Chefer och nyckelpersonerna kommer att få en större förståelse och kunskap om AI och kan tillämpa det i verksamhetsutvecklingen. Chefer ska få kunskap i att leda i digital omställning. Ytterligare ett mål är att gapet mellan den som har låg och hög digital kompetens ska minska.

Projektets budget: 40,7 mnkr.

Nämndens medfinansiering: ingen medfinansiering i form av pengar, men i form av utbildningstid för personal motsvarande 18,7 mnkr.

Start- och avslutsdatum: september 2024 – augusti 2027

Ansvarig avdelning: Enheten för digitalisering och IT

2. Kvinnors Etablering

Målet för ”Kvinnors Etablering” är att utrikes födda kvinnor med kort utbildningsbakgrund och som saknar etablering på svensk arbetsmarknad, ska komma närmare arbete och studier. Projektet ska bidra till en stärkt samverkan mellan projektägaren, Stockholms stad och Arbetsförmedlingen kring målgruppen och tillsammans med civilsamhället och näringslivet identifiera och utveckla insatser. Deltagarna i projektet kommer att anvisas från Arbetsförmedlingen och staden eller nås via projektets uppsökande verksamhet. Inledningsvis kommer alla deltagare att få en bedömning, planering och aktivering för fortsatta insatser riktade mot arbete eller studier. Löpande genom projektet kommer samtliga deltagare att erbjudas ett personligt kontinuerligt stöd på modersmål, för att underlätta myndighetskontakter och navigera mot målet om ett arbete eller studier. Implementeringen är en central del i projektets genomförande, och samverkan på regionalnivå likaså.

Projektets budget: 68,9 mnkr.

Nämndens medfinansiering: 28 mnkr.

Start- och avslutsdatum: september 2023 – augusti 2026

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm

3. Kompetensutveckling inom äldreomsorgen

Projektet Kompetensutveckling inom äldreomsorgen bidrar till att undersköterskor och vårdbiträden inom äldreomsorgen får kompetenshöjning inom språk och yrke och därmed en starkare ställning på arbetsmarknaden. Kärnan i projektet är integrerad språk- och yrkesundervisning. Även medarbetarnas chefer involveras för att medarbetarna ska få rätt stöd och möjligheter till kompetensutveckling. Det övergripande målet är att minska glappet mellan arbetsgivarnas behov av kompetens och befintlig personals kompetens, det vill säga en förbättrad kompetensförsörjning.

Projektets budget: 60 mnkr.

Nämndens medfinansiering: ingen medfinansiering i form av pengar men i form av utbildningstid för personal motsvarande 27,4 mnkr.

Start- och avslutsdatum: september 2023 – augusti 2026

Ansvarig avdelning: Vuxenutbildning Stockholm

Projekt finansierade av Europeiska socialfonden (ESF) där nämnden är samarbetspartner

4. Stockholmskraften genom arbetsförmedlingen:

Syftet med projektet är att pröva och utveckla en modell för stärkt individsamverkan mellan Arbetsförmedlingen och Stockholms stad kring långtidsarbetslösa med behov av samordnat stöd. Fler långtidsarbetslösa med svag konkurrensförmåga på arbetsmarknaden ska få del av parternas samlade stöd och insatser. Projektet ska även utveckla kunskap och förståelse för målgruppens behov och skapa effektiva arbetssätt.

Projektets budget: 94 mnkr.

Nämndens medfinansiering: 7 mnkr.

Start- och avslutsdatum: september 2024 – augusti 2027

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm.

5. Samstart, genom Arbetsförmedlingen och utbildningsförvaltningen

Samstart är ett nationellt projekt för att förbättra övergången från skola till arbetsliv för unga med en funktionsnedsättning. Målet med projektet är att utveckla strukturer och arbetssätt för att kunna erbjuda en mer likvärdig service i Stockholm Stad och på så sätt fånga upp fler ungdomar tidigt. Projektet ägs och drivs av Arbetsförmedlingen i samarbete med Stockholm stad. I projektet arbetar multikompetenta team med arbetsförmedlare och särskilda stödpersoner för introduktion och uppföljning (SIUS) samt representanter från kommunen. Teamen arbetar med deltagarna i en sammanhållen process. Samstart är ett EU-finansierat projekt med mål att öka möjligheterna för unga med funktionsnedsättning att få en bra övergång från skola till arbetsliv.

Projektets budget: 600 000 kr

Nämndens medfinansiering: 380 000 kr

Start- och avslutsdatum: september 2023 – juni 2025

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm.

6. Lumena – stöd till arbete eller studier, genom Samordningsförbundet

Projektet vänder sig till personer från socialpsykiatrins målgrupp med en diagnosticerad psykossjukdom och pågående kontakt på någon av de fem psykosmottagningarna i projektet. Syftet är att så tidigt som möjligt erbjuda stöd genom metoden Individual Placement and Support (IPS) till patienter inskrivna på mottagningarna i samarbete med behandlingsteamet. På individnivå har den evidensbaserade metoden IPS en positiv inverkan på återgång i arbete och studier samt personlig återhämtning.

Projektets budget: 11,9 mnkr.

Nämndens medfinansiering: 600 000 kr

Start- och avslutsdatum: maj 2023 – december 2025

7. Min framtid - ESF genom Rädda Barnen

Rädda Barnen har med Stockholms stad ansökt om medel för att bedriva aktiviteter som komplement till arbetsmarknadsnämndens insatser till unga 15-21 år. Fokus är att ge kompletterande stöd inom arbetsmarknadsrelaterade insatser och även insatser för att främja psykosocial hälsa. Målsättningen är att deltagarnas hälsa ska förbättras och att de närmar sig studier eller arbete.

Projektets budget: 40, 6 mnkr.

Nämndens medfinansiering: 18,6 mnkr.

Start och avslutsdatum: januari 2023 – februari 2026

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm

Erasmus +

8. NET- PES

Projektet är ett fördjupat utvärderingsprojekt av arbetsmarknadsinsatser mellan åtta Europeiska partners: Stockholm stads arbetsmarknadsförvaltning, Helsingfors stad, Madrid, Barcelona, Lyon, regionen Veneto Lavoro, Arti i Florens och Le forem i Belgien. Syftet med projektet är att lära av varandra när det gäller att ställa om arbetsmarknadsinsatserna för att möta den digitala och gröna omställningen.

Projektets budget: 400 000 EUR

Nämndens del av finansiering: 55 000 EUR

Start- och avslutsdatum: december 20203 – 2026

Ansvarig avdelning: Utveckling och utredningsstaben

Projekt med finansiering från Europeiska Regionalfonden (ERUF) där nämnden är samverkanspart

9. Besökskraft stockholmsregionen

Projektet syftar till att i utveckla och testa strategiska samverkansforum för att bidra till att öka besöksnäringens tillväxt, undanröja tillväxthinder och utveckla konkreta insatser för att förbättra kompetensförsörjning, kompetensutveckling och breddad rekrytering. Att främja utveckling samt grön och digital omställning hos små och medelstora besöksnäringensföretag i länet är andra vinster. Projektet kommer samverka med länets samtliga kommuner och relevanta besöksnäringensaktörer. Projektet drivs som ett samverkansprojekt som leds av Region Stockholm och flera projektpartners som bidrar med sin arbetstid med representanter från Almi Stockholm, Stockholms Handelskammare, Visita Stockholm-Gotland, Stockholm Business Region och Stockholms stads arbetsmarknadsförvaltning.

Projektets budget: 7,9 mnkr.

Nämndens medfinansiering: ingen medfinansiering i form av pengar, men i form av personal i styrgruppen och arbetsgruppen

Start- och avslutsdatum: september 2024 – augusti 2027

Ansvarig avdelning: Utveckling och utredningsstaben, Vuxenutbildning Stockholm

Projekt finansierade av Stockholms stads Sociala Investeringsfond

10. Lärkedjan

Syftet med Lärkedjan är att etablera en hållbar karriärväg för personer med lindrig IF efter avslutad anpassad gymnasieskola. Projektmål är att utveckla en modell för arbetsplatsförlagt lärande för personer med lindrig IF eller andra inlärningssvårigheter, som samtidigt bidrar till kompetensförsörjningen i staden. 55 procent av deltagarna ska ha en anställning vid projektavslut. Arbetsgivarna ska stärka sina kunskaper om tillgänglig arbetsmiljö.

Projektbudget: 20,3 mnkr.

Nämndens medfinansiering: 0 kr

Start- och avslutsdatum: september 2024 – augusti 2028

Projektägare: Jobbtorg Stockholm

11. Elevstöd unga

Projektets huvudsakliga syften är att 1) nå målgruppen unga 20-29 år, 2) stärka samverkan inom och mellan förvaltningar i staden, mellan vuxenutbildning och Jobbtorg samt Utbildningsförvaltningen 3) stötta unga i att fullfölja sin gymnasie- eller yrkesutbildning. Det förväntade effektmålet är att fler kortutbildade unga påbörjar och fullföljer studier vid komvux. Stödet till målgruppen som utvecklas inom ramen för projektet utgår från arbetssätt och metoder som Elevteam Komvux har utvecklat, men kommer att rikta sig till en bredare målgrupp och ha ett tydligt fokus på digitalisering.

Projektbudget: 22,6 mnkr.

Nämndens medfinansiering: 0 kr

Start- och avslutsdatum: april 2022 - mars 2025

Projektägare: Vuxenutbildning Stockholm

Projekt finansierade av Länsstyrelsen, s.k. §37 -projekt – målgrupp nyanlända

12. Mötesplats Welcome House

Syftet är att stötta nyanländas i kunskaperutveckling i det svenska språket för att de ska komma närmare arbetsmarknaden. Arbetet sker i samverkan med studieförbund, stadsdelsförvaltningarna, föreningsliv och enskilda volontärer. Genom att matcha nyanlända och etablerade hushåll från dag ett, samt erbjuda vägledning, aktiviteter och en mötesplats för dessa, främjar insatsen att integrationen blir ett ömsesidigt utbyte mellan nyanlända och etablerade där båda gagnas. Utifrån behovet av språkutvecklande insatser planerar projektet att ta fram metoder för att i grupp- och individnivå stödja nyanländas språkutveckling i samband med arbetsmarknadsrelaterat stöd. Nyanlända ska erbjudas arbetslivsinriktad språkträning och personal på Welcome House kompetensutveckling i språkutvecklande arbete.

Projektets budget: 1,6 mnkr.

Nämndens medfinansiering: 0 kr

Start- och avslutsdatum: januari 2025 – juni 2026

Ansvarig avdelning: Vuxenutbildningen Stockholm

Projekt finansierade av Samordningsförbundet Stockholms stad

13. IPS för personer med beroendeproblematik

Personer med beroendeproblematik får stöd till arbete eller studier utifrån IPS-metoden (individanpassat stöd till arbete). Insatsen erbjuds på Vuxenenheter och Ekonomiskt bistånd i stadsdelsförvaltningarna Södermalm, Järva och Enheten för Hemlösa. På respektive stadsdelsförvaltning arbetar en till två arbetsspecialister med upp till 15 deltagare i aktiv IPS-insats. Prima Maria och Beroendecentrum på Regionen är en samverkanspart som också kan hänvisa deltagare till projektet.

Projektets budget: 9,9 mnkr.

Nämndens medfinansiering: 1,2 mnkr.

Start- och avslutsdatum: september 2022 - augusti 2025

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm

Väsentlighets- och riskanalys samt internkontrollplan 2025, Arbetsmarknadsnämnden

Innehållsförteckning

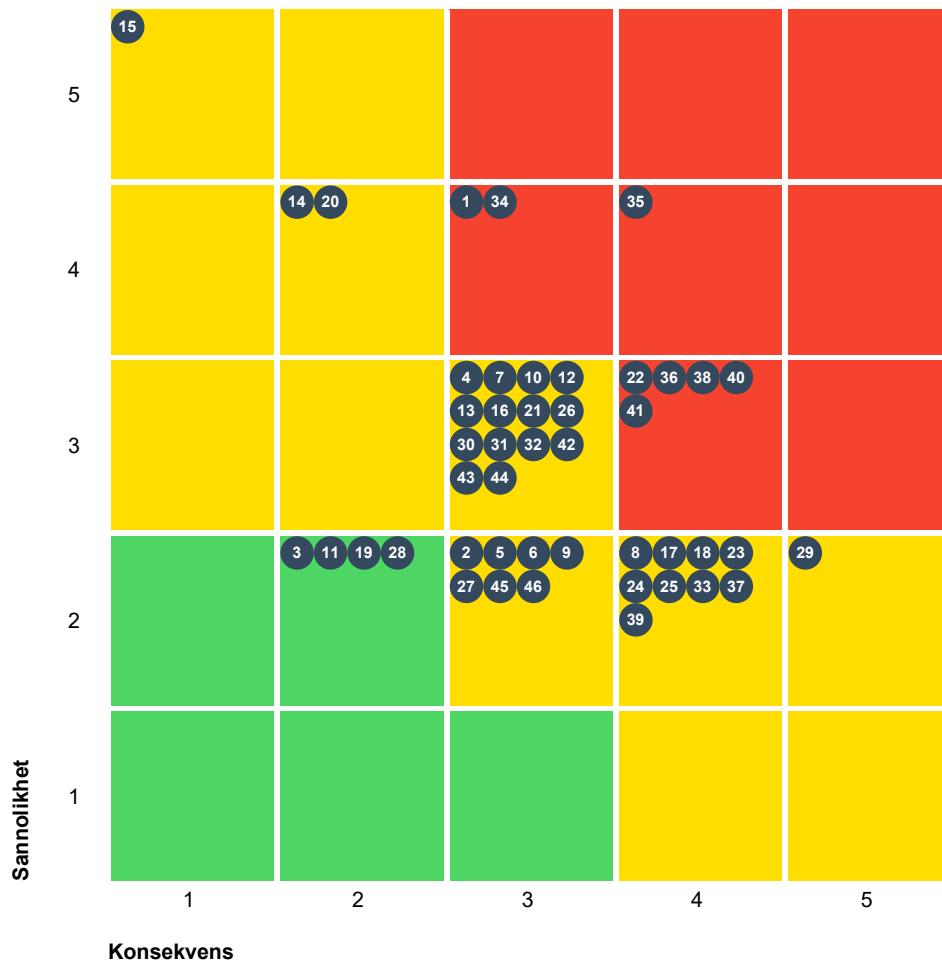
Beskrivning av arbetet med intern kontroll	3
Väsentlighets- och riskanalys	4
Internkontrollplan.....	10
3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd.....	10
3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	10
3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser	12

Beskrivning av arbetet med intern kontroll

Nämndens internkontrollarbete ska bestå av tre delar. Nämnden ska ha fastställt ett aktuellt system för internkontroll, årligen genomföra en väsentlighets- och riskanalys (VoR) samt utifrån denna fastställa en internkontrollplan. Systemet för internkontroll ska ses över årligen och vid behov revideras. Väsentlighets- och riskanalysen genomförs i flera steg. Nämnden ska identifiera de viktigaste processerna för att uppnå kommunfullmäktiges mål för verksamhetsområdena. Nämnden ska i arbetet beakta lagstiftning och verksamhetens uppdrag. Utifrån processerna ska oönskade händelser identifieras. Dessa ska värderas (1-5) utifrån vilka konsekvenserna blir om händelsen inträffar samt hur sannolikt det är att händelserna inträffar. Utifrån riskvärdet beslutas om den oönskade händelsen/risken ska hanteras i internkontrollplanen. I internkontrollplanen planerar nämnden hur de löpande kontrollerna ska följas upp. Internkontrollplanen fastställs i samband med verksamhetsplanen och följs upp i samband med verksamhetsberättelsen.

Väsentlighets- och riskanalys

I riskmatrisen nedan syns alla oönskade händelser i VoR:en. Alla som har en stjärna ★ samt en metod för kontroll av systematiska kontroller finns även i Internkontrollplanen längre ner i rapporten.



	Sannolikhet	Konsekvens
5	Mycket sannolikt	Mycket allvarig
4	Sannolikt	Allvarlig
3	Möjlig	Kännbar
2	Mindre sannolikt	Lindrig
1	Osannolikt	Försumbar



KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
1.2 Alla barn ska ges likvärdig möjlighet till utveckling och lärande i förskolan och skolan	Deltagarprocess KAA	Dokumentation: Hantering av känsliga uppgifter i BER enligt skollagen	1	■ Handläggare inom KAA dokumenterar känsliga uppgifter i BER som inte ska vara där.	4. Sannolikt	3. Kännbar	12	★ Ja
		Registrering: Handläggare inom KAA söker ungdomar som finns i BER, registrerar samt dokumenterar arbetet med ungdomen	2	■ Tidigare gymnasieskola skriver in ungdomen tillfälligt vilket gör att ungdomen försvinner från BER och omöjliggör registrering och dokumentation	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd	Budgetföljsamhet	Investeringar	3	■ Långsiktigt ökade kostnader	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR
		Prognosarbete	4	■ Träffsäkerheten i prognoser är låg.	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
	Effektiv lokalförsörjning i stadens verksamheter	Strategisk lokalplanering	5	■ Lokaler saknas, är olämpliga eller sägs inte upp i tid.	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
	Lönehantering	Löneutbetalning	6	■ Felaktiga utbetalningar av lön	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
	Redovisning	Resekostnader	7	■ Resor sker utan rätt beslut samt att underlag är otillräckligt.	3. Möjlig	3. Kännbar	9	★ Ja
3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb	Deltagarprocess	Dokumentation	8	■ Rättssäkerhet kan inte säkerställas.	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
		Registrering	9	■ Felaktiga statistiska underlag, försämrad analysförmåga.	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR



KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
		Resursanvändning	10	■ Befintlig personal och kompetenser används inte flexibelt i organisationen	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
	Insatser Jobbtorg Stockholm	Anpassning och utformning av interna insatser utifrån förändrat förutsättningar och behov	11	■ Interna insatser, avseende kapacitet och innehåll, motsvarar inte aktuella behov (de anpassas inte tillräckligt snabbt utifrån t ex minskat/ökat inflöde och/eller förändrad målgrupp).	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR
	Testning av förutsättningar att klara studier.	Testning sker inom sfi inför indelning i studieväg samt inom kombinationsutbildningar.	12	■ Lärare upplever att de får elever med bristande förutsättningar p.g.a. att bedömningen av förutsättningar blivit fel.	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
	Återsökning av statsbidrag för vissa flyktingar	Inhämtande av underlag	13	■ Stadsdelen får inte ersättning för sökta kostnader på grund av ofullständiga underlag	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Beställningar och användande av telefoni	Styra, ge stöd och kontrollera verksamheternas hantering av telefoni	14	■ Information hos växeln är felaktig	4. Sannolikt	2. Lindrig	8	Nej, endast VoR
			15	■ Telefon/IT-abonnemang som inte används avslutas inte.	5. Mycket sannolikt	1. Försumbar	5	Nej, endast VoR
	Hantera beslut enligt delegation och vidaredelegation	Förvaltningens chefer tar beslut enligt rätt delegation och anmäler dessa till nämnd eller förvaltningschef enligt rådande rutin.	16	■ Beslut hanteras inte i enlighet med delegationsordningen.	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
	Kompetensförsörjning	Kompetensförsörjningsplan tas fram på förvaltningsnivå och enhetsnivå i	17	■ Bemanningsfrågor hanteras ej enligt förvaltningens rutin, vilket leder till att antalet anställda ökar utöver budget	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR



KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
		samband med verksamhetsplaneringen.	18	■ Rekryteringsprocessen brister/kandidaten får negativ upplevelse av arbetsgivaren (t ex får ej svar i tid, ej proffsigt bemötande, upplever diskriminerande hantering).	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
	Kontakt med press/media	Mediepolicy	19	■ Medarbetare är omedvetna om mediepolicy och sina skyldigheter/rättigheter och därför anmäls inte mediakontakter eller felaktig information om förvaltningen sprids.	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR
	Personaladministration	Chefer ansvarar för personaladministration	20	■ Underlag för personaladministration finns ej i personalakt	4. Sannolikt	2. Lindrig	8	Nej, endast VoR
3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	Inköp och avtalstrohet	Styra, stödja och kontrollera förvaltningens arbete gällande inköpsfrågor	21	■ Inköp görs utanför stadens centrala avtal	3. Möjlig	3. Kännbar	9	★ Ja
			22	■ Regler och riktlinjer för upphandling följs inte	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	★ Ja
			23	■ Upphandlingar och/eller inköp sker utan diarieföring och dokumentation	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	★ Ja
	Utbetalningsrutiner samt registrering av avbrott inom sfi och skolor		24	■ Felaktig rapportering vid köp av utbildning.	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	★ Ja
			25	■ Felaktig utbetalning vid köp av utbildning	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	★ Ja
	Systematiskt informationssäkerhetsarbete	Behörighetshantering	26	■ Felaktig hantering av behörigheter	3. Möjlig	3. Kännbar	9	★ Ja
			27	■ Felaktig resurshantering av användarkonton resulterar i oavsiktligt kontoavslut och bortfall av data.	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
			28	■ IT-roller i verksamheten är ej uppdaterade eller är ogiltiga (beställningar)	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR

KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP	
		Hantering av information	29	■ Allmänna handlingar finns inte tillgängliga skyndsamt	2. Mindre sannolikt	5. Mycket allvarlig	10	★ Ja	
			30	■ Allmänna handlingar förvaras inte korrekt	3. Möjlig	3. Kännbar	9	★ Ja	
			31	■ Allmänna handlingar registreras inte	3. Möjlig	3. Kännbar	9	★ Ja	
			32	■ Handlingar arkiveras inte och gallring verkställs inte	3. Möjlig	3. Kännbar	9	★ Ja	
			33	■ Sekretesshandlingar lämnas ut	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR	
		Implementering av lokal anvisning	47	Lokal anvisning gällande informationssäkerhet följs ej i verksamheten.					★ Ja
		Incidenthantering	34	■ Bristande kunskaper bland medarbetarna gällande hantering av personuppgifter och den registrerades rättigheter	4. Sannolikt	3. Kännbar	12	★ Ja	
			35	■ Bristande kunskaper bland medarbetarna gällande informationssäkerhet	4. Sannolikt	4. Allvarlig	16	★ Ja	
			36	■ Incidenter och avvikelser kopplat till informationssäkerhet och personuppgifter anmäls inte	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	★ Ja	
			37	■ Personuppgiftsbehandlingar registreras inte till förvaltningens registerförteckning (eller följs inte upp).	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8		
		Informationsklassning	38	■ Informationsklassning uteblir eller utförs ej i tid inför upphandling eller driftsättning samt i drift vartannat år	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	★ Ja	
		Systematiskt säkerhetsarbete	Krishantering	39	■ Avsaknad av uppdaterade rutiner för krishantering leder till att akuta händelser missköts och eller förvärras.	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR



KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser	Förebygga otillåten påverkan	Insatser: Bedömning av hotbild mot aspiranter	40	Aspiranter placeras på plats eller med annan individ som leder till att de utsätts för brott.	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	Ja
	Förebygga välfärdsbrott	Representation	41	Bedrägligt beteende	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	Ja
			42	Närståendetransaktioner	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
		Skolors personella resurser	43	Leverantörer har inte de personella resurser som krävs enligt avtal	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Ja
		Undervisningstid	44	Elever får inte rätt undervisningstid	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Ja
		Uppföljning av externa insatser	45	Aspiranter får inte adekvat stöd för att komma in på arbetsmarknaden	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
Systematiskt brandskyddsarbete	Upprättande av SBA-dokument enligt mall i respektive verksamhet	46	Brand sker till följd av att riktlinjerna för systematiskt brandskyddsarbete (SBA) ej följs.	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR	

Internkontrollplan

3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Redovisning	Resekostnader	Kontroll av resekostnader	Resor sker utan rätt beslut samt att underlag 9 är otillräckligt.	Genomgång av samtliga bokförda resekostnader i huvudboken i Agresso.

3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Inköp och avtalstrohet	Styra, stödja och kontrollera förvaltningens arbete gällande inköpsfrågor	Löpande kunskapskontroll hos enhetschefer sker inom ramen för internkontroll.	9 Inköp görs utanför stadens centrala avtal	Aktivitet på enhetsnivå gällande att enhetens inköp på stadens ramavtal sker i inköpssystemet i Agresso.
			12 Regler och riktlinjer för upphandling följs inte	Aktivitet på enhetsnivå om att enhetens upphandlingar görs i det elektroniska inköpssystemet Kommers i enlighet med delegationsordning, lagar, anvisningar och regelverk.
			8 Upphandlingar och/eller inköp sker utan diarieföring och dokumentation	Aktivitet på enhetsnivå om att enhetens inköp är dokumenterade och diarieförda.
Systematiskt informationssäkerhetsarbete	Behörighetshantering	Verksamheten kontrollerar sina aktiva användarkonton.	9 Felaktig hantering av behörigheter	Kontroll av IT-resurser
	Hantering av information	Kontroll i samband med internkontrollbesök. Kontroll vid behov. Varje enhet genomför inventering gällande verksamhetens hantering av information.	10 Allmänna handlingar finns inte tillgängliga skyndsamt	Indikator på verksamhetsområdesnivå samt nämndnivå. (Andel medarbetare som genomfört förvaltningens utbildning i informationshantering)

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet	
			9 Allmänna handlingar förvaras inte korrekt	Indikator på verksamhetsområdesnivå samt nämndnivå. (Andel medarbetare som genomfört förvaltningens e-utbildning i informationshantering)	
			9 Allmänna handlingar registreras inte	Indikator på verksamhetsområdesnivå samt nämndnivå (Andel medarbetare som genomfört förvaltningens e-utbildning i informationshantering). Kontroll i samband med internkontrollsbesök. Stickprov av antal diarieförda ärenden och handlingar.	
			9 Handlingar arkiveras inte och gallring verkställs inte	Indikator på verksamhetsområdesnivå samt nämndnivå. (Andel medarbetare som genomfört förvaltningens e-utbildning i informationshantering)	
	Incidenthantering	Löpande kunskapskontroll hos enhetschefer inom ramen för internkontroll		12 Bristande kunskaper bland medarbetarna gällande hantering av personuppgifter och den registrerades rättigheter	Indikator på Verksamhetsområdesnivå samt nämndnivå. (Andel medarbetare som genomfört stadens e-utbildning i dataskydd, om statistik är tillgänglig)
				16 Bristande kunskaper bland medarbetarna gällande informationssäkerhet	Indikator på Verksamhetsområdesnivå samt nämndnivå. (Andel medarbetare som genomfört stadens e-utbildning i dataskydd, om statistik är tillgänglig)
				12 Incidenter och avvikelser kopplat till informationssäkerhet och personuppgifter anmäls inte	Påminna om rutiner för incidenthantering under internkontrollsbesök.

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
	Informationsklassning	Verksamheten kontrollerar sina informationsklassningar	12 Informationsklassning uteblir eller utförs ej i tid inför upphandling eller driftsättning samt i drift vartannat år	Kontroll av informationsklassningar

3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Förebygga välfärdsbrott	Representation	Regelbundna kontroller att förtroendekänsliga konton används i enlighet med riktlinjer. Stickprovskontroll av fakturor bokförda på konton avseende förtroendekänsliga poster.	12 Bedrägligt beteende	Stickprov

System för internkontroll 2025, arbetsmarknadsnämnden

Innehållsförteckning

Inledning	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Beskrivning av arbetet med intern kontroll	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Väsentlighets- och riskanalys	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Internkontrollplan	Fel! Bokmärket är inte definierat.
3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd.....	Fel! Bokmärket är inte definierat.
3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Fel! Bokmärket är inte definierat.
3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	Fel! Bokmärket är inte definierat.
3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser	Fel! Bokmärket är inte definierat.

System för intern kontroll

1. Inledning

Enligt kommunallagen (2017:725) 6 kap. 6 § ska varje nämnd inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de bestämmelser i lag eller annan författning som gäller för verksamheten.

Nämnden ska också se till att *den interna kontrollen är tillräcklig* och att verksamheten bedrivs på ett i övrigt tillfredsställande sätt. Detta gäller även när driften av en kommunal verksamhet har lämnats över till någon annan (KL 6 kap. 6 § 3 st).

Det innebär att varje nämnd ansvarar för att utforma och organisera den interna kontrollen och säkerställa effektiva system för uppföljning.

Intern kontroll är en integrerad del i nämndens styrsystem. Inom de olika processerna och arbetssätten finns det styrdokument och ansvarsfördelning inom förvaltningsorganisationen som tillsammans bildar nämndens interna kontrollsystem.

Intern kontroll är en process där nämnd, förvaltningsledning och övrig personal samverkar för att med en rimlig grad av säkerhet uppnå målen för den interna kontrollen.

2. Syfte

Nämnden ska upprätta, dokumentera och besluta om ett system för intern kontroll. Systemet ska beskriva hur arbetet med intern kontroll ska bedrivas. I systemet ska roller och ansvarsfördelning samt rapporteringsrutiner beskrivas. Därutöver ska de övergripande riktlinjer, regler och anvisningar som styr nämndens verksamhet framgå.

Syftet är att säkerställa att:

- verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har beslutat,
- lagar, avtal och andra för nämnden gällande föreskrifter och beslut följs,
- anskaffning och användning av resurser är effektiv och ändamålsenlig,
- stadens tillgångar skyddas,
- redovisning och uppföljning av verksamhet och ekonomi är rättvisande, tillförlitlig och ändamålsenlig samt att
- säkerheten i redovisningsrutiner, administrativa rutiner och it-system är tillfredsställande.

3. Roller och ansvar

Nämnd

- ansvarar för att ett system för intern kontroll upprättas inom arbetsmarknadsnämndens ansvarsområde med övergripande riktlinjer, regler och anvisningar.
- upprättar och beslutar om ett system för intern kontroll i samband med verksamhetsplanen
- genomför och beslutar om en väsentlighets- och riskanalys i samband med verksamhetsplanen
- upprättar och beslutar om en internkontrollplan utifrån genomförd väsentlighets- och riskanalys i samband med verksamhetsplanen
- delrapporterar resultatet av nämndens interna kontroll till kommunstyrelsen i tertialrapport 2
- följer upp och årligen bedömer huruvida den interna kontrollen är *tillräcklig*, *delvis tillräcklig* eller *otillräcklig* i verksamhetsberättelsen.

Förvaltningsdirektör

- upprättar ett förslag till system för intern kontroll för nämnden och ser till att konkreta regler och anvisningar utformas för att upprätthålla en god intern kontroll inom verksamhetsområdet
- skapar och upprätthåller en kontrollmiljö med bra kontrollklimat
- ska vid misstanke om brott av förmögenhetsrättslig karaktär omgående informera nämnden och revisionskontoret samt ge uppföljande information om de åtgärder som vidtas

Avdelningschef och stabschef

- skapar förståelse för vad tillräcklig intern kontroll innebär i verksamheten
- skapar och upprätthåller en kontrollmiljö med bra kontrollklimat
- verkar för att de arbetssätt som används bidrar till tillräcklig intern kontroll
- utformar konkreta regler och anvisningar för en god intern kontroll inom sina ansvarsområden samt informerar förvaltningen om reglernas och anvisningarnas innebörd
- bidrar från respektive avdelnings och stabs ansvarsområde till förvaltningens väsentlighets- och riskanalys samt internkontrollplan
- snarast möjligt rapporterar brister och avvikelser i enlighet med nämndens system för intern kontroll

Verksamhetsområdeschef

- skapar förståelse för vad tillräcklig intern kontroll innebär i verksamheten
- skapar förutsättningar för ett arbetsklimat som främjar tillräcklig intern kontroll
- verkar för att de arbetssätt som används bidrar till tillräcklig intern kontroll
- bidrar till att utforma konkreta regler och anvisningar för en god intern kontroll inom sina ansvarsområden samt informerar medarbetarna om reglernas och anvisningarnas innebörd
- bidrar från respektive verksamhets ansvarsområde till förvaltningens väsentlighets- och riskanalys samt internkontrollplan

- snarast möjligt rapporterar brister och avvikelser i enlighet med nämndens system för intern kontroll

Enhetschef, rektor, biträdande rektor

- ser till att medarbetarna har förståelse för vad tillräcklig intern kontroll innebär i verksamheten
- bidrar till att utforma konkreta regler och anvisningar för en god intern kontroll inom sina ansvarsområden samt informerar medarbetarna om reglernas och anvisningarnas innebörd
- bidrar från respektive enhets ansvarsområde till förvaltningens väsentlighets- och riskanalys samt internkontrollplan
- verkar för att de arbetssätt som används bidrar till tillräcklig intern kontroll
- snarast möjligt rapporterar brister och avvikelser i enlighet med nämndens system för intern kontroll

Medarbetare

- är skyldiga att följa de föreskrifter som gäller för verksamheten
- bidrar aktivt med sin kompetens i arbetet med intern kontroll
- rapporterar brister och avvikelser till närmast överordnad chef
- om närmast överordnad chef misstänks för oegentligheter ska anmälan göras till ekonomichef, personalchef eller förvaltningschef.

Ekonomistaben och staben för strategi och samordning

Ekonomistaben ansvarar för att i samverkan med avdelningarna planera, samordna och vidareutveckla internkontrollarbetet genom arbetet med väsentlighets- och riskanalyserna.

Staben för strategi och samordning och ekonomistaben ansvarar för att samordna de kontrollteam som årligen utifrån väsentlighets- och riskanalysen genomför kontroller av administrativa rutiner i verksamheterna.

4. Arbetsstruktur och rapporteringsrutiner

Arbetet med intern kontroll är en del av stadens integrerade ledningssystem (ILS). All dokumentation ska göras i ILS-webb. Nämnden upprättar ett system för intern kontroll, en väsentlighets- och riskanalys och en plan för intern kontroll som biläggs verksamhetsplanen.

Det interna kontrollarbetet sker fortlöpande och därför kan väsentlighets- och riskanalysen samt internkontrollplanen vid behov revideras under året.

4.1 Väsentlighets- och riskanalys

En väsentlighets- och riskanalys ska göras innan en internkontrollplan tas fram. Väsentlighets- och riskanalysen utgör grunden för arbetet med intern kontroll. I en väsentlighets- och riskanalys identifieras de processer som är väsentliga för att nå kommunfullmäktiges och nämndens mål i verksamhetsplan samt de oönskade händelser som kan uppstå om processerna inte fungerar. Väsentlighets- och riskanalysen uppskattar väsentlighetsgraden (*konsekvenserna*) och risknivån (*sannolikheten*) för att de oönskade händelserna inträffar.

Väsentlighets- och riskanalysen genomförs årligen på avdelnings- och förvaltningsnivå och nämnden tar beslut om analysen i samband med verksamhetsplanen.

Väsentlighets- och riskanalys genomförs i ett antal steg:

- **Identifiering av processer och arbetssätt**

Processer och arbetssätt som är väsentliga för att nå kommunfullmäktiges verksamhetsmål och bedriva verksamheten resurseffektivt identifieras.

- **Systematiska kontroller beskrivs**

De systematiska kontroller som används i processen identifieras och dokumenteras.

- **Identifiera oönskade händelser**

De oönskade händelser som kan uppstå om processen inte fungerar identifieras och beskrivs.

- **Värdering av oönskade händelser**

För de oönskade händelser som identifieras görs en sannolikhets- och konsekvensbedömning genom att bedöma sannolikhet och konsekvens på en skala ett till fem och multiplicera dessa två för att få ett riskvärde.

- **Hantering av oönskad händelse**

Åtgärder för att minska risken av en oönskad händelse identifieras för riskvärde 9 eller högre. Oönskade händelser med riskvärde 12 eller högre ska alltid med till internkontrollplanen. Nämnden bedömer hur övriga oönskade händelser ska hanteras.

4.2 Intern kontrollplan

Syftet med den interna kontrollplanen är att bedöma hur väl de systematiska kontrollerna fungerar och ge nämnden underlag för att bedöma om den interna kontrollen är tillräcklig.

Av den färdiga internkontrollplanen ska följande framgå:

- Mål
- Processer
- Arbetsätt
- Systematiska kontroller
- Metoder för kontroll av de systematiska kontrollerna
- Kontrollansvarig

Nämnden tar beslut om internkontrollplanen i samband med beslut för verksamhetsplan.

4.3 Uppföljning av intern kontroll

Nämndens arbete med den interna kontrollen följs upp systematiskt. Eventuella avvikelser ska alltid rapporteras till närmaste chef, om närmaste överordnad chef misstänks för oegentligheter ska anmälan göras till ekonomichef, personalchef eller förvaltningschef. Förvaltningschefen ska snarast möjligt rapportera väsentliga avvikelser (till exempel brott av förmögenhetsrättslig karaktär) till nämnd och revisionskontoret. Vid väsentliga avvikelser ska åtgärder vidtas.

4.3.1 Delrapportering i tertialrapport 2

I samband med tertialrapport 2 ska nämnden delrapportera hur det interna kontrollarbetet har fortlöpt med fokus på väsentliga avvikelser samt de åtgärder som vidtagits för att hantera avvikelserna.

4.3.2 Uppföljning av intern kontrollplan i verksamhetsberättelsen

I samband med verksamhetsberättelsen ska nämnden följa upp det interna kontrollarbetet. Varje genomförd kontroll i internkontrollplanen ska dokumenteras och analyseras. Nämnden ska bedöma huruvida den interna kontrollen under året varit *tillräcklig*, *delvis tillräcklig* eller *otillräcklig*. Grunden för nämndens bedömning ska framgå. Vid eventuella avvikelser ska vidtagna åtgärder beskrivas.

Dokumentation görs i nämndens ärende och i uppföljningsrapporten i ILS-webb som biläggs nämndens verksamhetsberättelse.

5. Styrdokument

5.1 Lagar och förordningar som styr arbetsmarknadsnämndens verksamhet

- Kommunallagen (2017:725)
- Förvaltningslag (2017:900)
- Arkivlag (1990:782)
- Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)
- Tryckhetsförordning (1949:105)
- SFS 2019:966 Lag om ändring i lagen (2015:602) om överlämnande av allmänna handlingar för förvaring
- Lag (2016:1145) om offentlig upphandling
- Lag (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning
- SFS Lag (2018:1980) om ändring i lagen (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning
- SFS Lag (2019:986) om ändring i lagen (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning
- Mervärdesskattelag (1994:200)
- SFS Mervärdesskattelag (1994:200) om ändring i lag 2022:413
- Studieleidighetslagen (SLL) Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning
- Förordning (2011:1108) om vuxenutbildning
- Förordning (2016:937) om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning
- Förordning (2017:532) om studiestartsstöd
- Lagen (2013:156) om samhällsorientering
- Förordning (2017:820) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare
- Läroplan för vuxenutbildningen (LVux2012, reviderad 2017)
- Lag (2009:128) om yrkeshögskola
- Förordning (2009:130) om yrkeshögskolan
- Förordning (2017:820) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare
- Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om Lex Sarah (SOSFS 2011:5)
- SFS 2010:634 Förordning om ändring i förordningen (2006:260) om antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt
- Lag (2008:962) om valfrihetsystem
- Dataskyddsförordningen
- Lag (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning (Dataskyddslagen)
- SFS 2018:440 Lag om ändring i lagen (2001:454) om behandling av personuppgifter inom socialtjänsten
- Diskrimineringslag (2008:567)
- Språklag (2009:600)

- SFS 2009:857 Lag om ändring i lagen (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk
- Socialtjänstlag (2001:453)
- SFS 2017:836 Förordning om ändring i förordningen (2008:975) om uppgiftsskyldighet i vissa fall enligt socialtjänstlagen (2001:453)
- Skollag (2010:800), Lag (2010:801) om införande av skollagen (2010:800) och förordning (1994:895) om svensk undervisning för invandrare
- Lag (1982:80) om anställningsskydd, LAS
- Lag (2003:778) om skydd mot olyckor
- Arbetsmiljölagen (1977:1160) med Arbetsmiljöförordningen (1977:1166) samt SFS 2018:938 Förordning om ändring i arbetsmiljöförordningen (1977:1166)
- SFS 2018:938 Förordning om ändring i arbetsmiljöförordningen (1977:1166)
- Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning
- Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
- Föräldraledighetslag (1995:584)
- Semesterlag (1977:480)
- Arbetstidslag (1982:673), ATL
- Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL
- Lag (1994:260) om offentlig anställning
- Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar
- Förordning (2022:857) om omställningsstudiestöd
- MYHFS 2022:2. Myndigheten för yrkeshögskolans föreskrifter om vilka kurser som omfattas av rätten att delta i kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå i syfte att uppfylla krav på särskilda kunskaper för utbildning inom yrkeshögskolan
- Lag (1944:475) om arbetslöshetsnämnd
- Lag (2009:47) om vissa kommunala befogenheter

5.1.2 Arbetsmarknadsförvaltningens styrdokument

På arbetsmarknadsförvaltningens intranät publiceras regler, anvisningar och rutiner inom delegation, personal- och ekonomiadministration, IT, inköp och upphandling. Förteckning över gällande styrdokument som beslutats i Arbetsmarknadsnämnden eller i förvaltningens ledningsgrupp redovisas nedan. Utöver dessa finns centrala styrdokument som gäller för hela staden.

- Delegationsförteckning för arbetsmarknadsnämnden
- Arkivinstruktion för arbetsmarknadsnämnden och arbetsmarknadsförvaltningen (AmN, 2017)
- Klassificeringsstruktur för arbetsmarknadsnämnden (2018)
- Hanteringsanvisningar för arbetsmarknadsnämnden (2020)
- Strategi för digital långtidslagring (AmN, 2018)
- Integritetspolicy för arbetsmarknadsnämnden (AmN, 2018)
- Riktlinjer gällande hantering av personuppgifter (AmN, 2018)
- Riktlinjer för telefoni inom arbetsmarknadsförvaltningen (2017)
- Resepolicy (AmN, 2018)
- Riktlinjer för resor i tjänsten (AmN, 2019)
- Riktlinjer om representation och gåvor samt mutor och jäv (AmN, 2017)
- Anvisningar för generell hantering av skyddade personuppgifter inom arbetsmarknadsnämndens verksamheter (AmN, 2020)
- Rutin investering (2019)
- Rutin för hantering av korttidsinventarier (2020)
- Rutin First Card inköpskort (2019)
- Rutin egna utlägg i LISA (2019)
- Rutin för lokala resor i tjänsten med SL - bilaga till arbetsmarknadsförvaltningens riktlinjer för resor i tjänsten (2018)
- Schrems II
- Operativ krisledningsplaner enligt Nato-modell (2020)
- Säkerhetsplaner på enhetsnivå (2020)
- Systematiskt brandskyddsarbete (SBA) och brandskyddspolicy för arbetsmarknadsförvaltningen (AmN, 2024/672)
- Kris och säkerhetsorganisation vid arbetsmarknadsförvaltningen (AmN, 2020)
- Krigsledningsplan för arbetsmarknadsnämnden (AMF 2023/410)
- Arbetsmarknadsnämndens riktlinjer för arbetsmarknadsförvaltningens EU-policyarbete (AmN, 2017)
- Arbetsmarknadsförvaltningens mediepolicy (2021-06-14)
- Rutin för samarbete och informationsöverföring mellan Jobbtorg Stockholm och stadens stadsdelsförvaltningar

5.2 Styrdokument beslutade av kommunfullmäktige (KF) och kommunstyrelsen (KS)

5.2.1 Stadsövergripande styrdokument

- Reglemente med allmänna bestämmelser för Stockholms stads nämnder 2020:07 (KF 2020-08-13)
- Vision 2040 - Möjligheternas Stockholm (KF, 2020-06-15)

5.2.2 Nationella minoriteter, jämställdhet och barns rättigheter

- Stockholms stads riktlinjer för arbetet med nationella minoriteters rättigheter (KF, 2018-06-11)
- Instruktion för bolagsstyrelse- och nämndanknutna råd för funktionshinderfrågor (KS 2021)
- Stockholms stads strategi för romsk inkludering 2018-2022 (KF 2018-06-11)
- Program för ett jämställt Stockholm (KF, 2017-12-11)
- Program för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck (KF, 2017-11-27)
- Program för barnets rättigheter och inflytande i Stockholms stad 2018-2022 (KF, 2017-12-11)

5.2.3 Kvalitet, digitalisering och innovation

- Kvalitetsprogram (KF, 2022-02-21)

5.2.4 Ekonomi

- Försäkringspolicy för Stockholms stad (KF, 2004-03-01)
- Finanspolicy för kommunkoncernen Stockholms stad (KF, 2012-12-17)

5.2.5 Upphandling

- Program för upphandling och inköp (KF, 2020-08-31)
- Riktlinjer för direktupphandling (KS, 2014-06-18)

5.2.6 IT och telefoni

- Tillämpningsanvisning pm3 och metodstöd

5.2.7 Information och kommunikation

- Kommunikationsprogram (KF, 2024-06-17)
- Utomhusreklam på stadens mark - etiska riktlinjer (KF, 2018-06-11)
- Policy för Stockholms stads konton i sociala medier (KF, 2020-05-04)
- E-postregler och Tillämpningsanvisningar för e-postregler

5.2.8 Kris- och beredskap, informationssäkerhet och trygghet

- Stockholms stads trygghetsprogram 2024-2027 (KF, 2024-03-25)
- Stockholms stads säkerhetsprogram (KF, 2024-05-06)
- Stockholms stads riktlinjer i arbetet mot våldsbejakande extremism (2024)
- Stadsövergripande samverkansöverenskommelse mellan Stockholms stad och Polisregion Stockholm (KF, 2019-11-04)
- Riktlinje för informationssäkerhet i Stockholms stad (KF, 2022-02-21)
- Tillämpningsanvisning till stadens riktlinje för informationssäkerhet (KF, 2022-02-24)

5.2.9 Miljö

- Miljöprogram 2030 (KF, 2024-03-23)
- Klimathandlingsplan 2020-2030 (KF, 2020-05-25)
- Riktlinjer för fossilbränslefri organisation 2030 (KF, 2018-10-01)
- Fordonsstrategi för kommunkoncernen Stockholms stad (KF, 2017-03-20)
- Strategi för god, hälsosam och klimatsmart mat (KF, 2019-05-27)
- Handlingsplan för cirkulärt byggande 2021-2024
- Avfallsplan 2021-2024
- Rese- och mötespolicy för Stockholms stad (KF, 2024-10-14)

5.2.10 Personalpolitik

- Personalpolicy för Stockholms stad (KF, 2019-12-16)
- Rökfri arbetstid i Stockholms stads verksamheter (KF, 2010-04-12)
- Riktlinjer för mutor och representation (KF, 2015-12-02)
- Riktlinje för chefsstruktur (KS, 2023-434)

5.2.11 Näringsliv, arbetsmarknad och omvärld

- Stockholms stads program för evenemang (KF, 2016-11-07)
- Stockholms stads näringslivspolitik (KF, 2020-05-25)

5.2.12 Barn, ungdom och utbildning

- Skolprogram för Stockholms stads förskolor och skolor” (KF, 2018-02-19)
- Riktlinjer för samverkan mellan skola och socialtjänst för barn/ungdomar som far illa eller riskerar att fara illa (KF, 2010-06-21)

- Ensamkommande barn och ungdomar - Riktlinjer för handläggning av ärenden gällande ensamkommande barn och ungdomar (KF, 2011-03-14)
- Stödmaterialiet för samverkan mellan stadsdelsnämndernas verksamheter och skolan
- Handlingsplan för kommunens aktivitetsansvar 2022-2024
- Vägledning för stadsdelsförvaltningarnas arbete med sociala insatsgrupper (målgrupp 19-29 år)
- Vägledning för stadsdelsförvaltningarnas arbete med sociala insatsgrupper (målgrupp 16-19 år)
- Stockholm stads strategi 2019-2022 för att minska risken för att barn, unga och unga vuxna dras in i kriminalitet

5.2.13 Socialtjänst

- Överenskommelse om samverkan kring personer med missbruk/beroende (KS, 2017-01-18)
- Överenskommelse om samverkan kring personer med missbruk/beroende KS januari 2017
- Överenskommelse om samverkan kring vuxna med psykisk sjukdom/funktionsnedsättning (KS, 2012-08-22)
- Riktlinjer för handläggning av ekonomiskt bistånd (KF, 2017-10-16)
- Stockholms stads program mot våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution, människohandel för sexuella ändamål samt sexuellt våld oberoende relation 2021-2025
- Riktlinjer för våld i nära relationer (2023-04-24)
- Stockholms stads strategi 2023–2026 för att förhindra att barn, unga och unga vuxna dras in i kriminalitet
- Riktlinjer för ärendeansvar mellan stadsdelsnämnderna inom individ- och familjeomsorgen, omsorgen om äldre personer och personer med funktionsnedsättning (2017-02-13)
- Stockholms stads program om alkohol, narkotika, dopningsmedel, tobak och nikotinprodukter samt spel om pengar 2023-2026 (ANDTS-program)

5.2.14 Stöd och service till personer med funktionsnedsättning

- Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2024-2029 (2024-02-19)
- Instruktion för nämndanknutna råd för funktionshinderfrågor 2012:12 (KF 2011-06-13)

5.2.15 Internationellt arbete

- Internationell strategi för Stockholms stad (KF, 2016-12-12)
- Stockholms stads EU-Policy (KF, 2016-12-12)

5.2.16 Arkivering

- Arkivregler för Stockholms stad (KF, 2015:27) och Riktlinjer till arkivregler för Stockholms stad (2016-07-07)

Arbetsmarknadsnämnden

Nämndens budget/verksamhetsplan 2025

Mnkr	Nämndens ursprungliga budget 2025	Av nämnden redovisade omslutnings- förändringar	Av nämnden begärda budgetjusteringar	Nämndens budget efter omslutnings- förändringar och begärda budgetjusteringar (1+2+3) 4	Utfall 2023 (VB 2023)	Prognos 2024 (Tertialrapport 2)
	1	2	3	4	5	6
Driftverksamhet						
Kostnader	1 251,5	248,9	0,0	1 500,4	1 277,0	1 347,1
Verksamhetsområde Jobbtorg	460,9	83,1	0,0	544,0	443,8	451,4
Verksamhetsområde sfi	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Regiongemensam samhällsorientering	0,0	10,2	0,0	10,2	0,0	0,0
Verksamhetsområde vuxenutbildning	666,6	147,3	0,0	813,9	702,7	762,8
Nämnd och gemensam administration	85,9	7,7	0,0	93,6	90,1	88,2
Stadsövergripande	38,1	0,6	0,0	38,7	40,4	44,7
Enheten för extern näringslivssamverkan (EFAS)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Statsbidrag till verksamhet för flyktingar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Intäkter (-)	-168,3	-248,9	0,0	-417,2	-252,6	-291,3
Verksamhetsområde Jobbtorg	0,0	-83,1	0,0	-83,1	0,0	0,0
Verksamhetsområde sfi	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Regiongemensam samhällsorientering	0,0	-10,2	0,0	-10,2	0,0	0,0
Verksamhetsområde vuxenutbildning	0,0	-147,3	0,0	-147,3	0,0	0,0
Nämnd och gemensam administration	0,0	-7,7	0,0	-7,7	0,0	0,0
Stadsövergripande	0,0	-0,6	0,0	-0,6	0,0	0,0
Enheten för extern näringslivssamverkan (EFAS)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Intäkter från skolverket	-82,6	0,0	0,0	-82,6	-174,4	-190,0
Intäkter för flyktingmottagande	-73,5	0,0	0,0	-73,5	-61,4	-77,4
Intäkter för Etableringscentrum	-12,2	0,0	0,0	-12,2	-16,8	-23,9
Netto	1 083,2	0,0	0,0	1 083,2	1 024,4	1 055,8

Arbetsmarknadsnämnden

Investeringsbudget 2025 och kommande år

Vid frågor kontakta budgetenheten, vid finansavdelningen, stadsledningskontoret.

E-post: slk-finansavdelningen.slk@stockholm.se

Prognos (mnkr)	Prognos 2024	VP 2025	Plan 2026	Plan 2027	Plan 2028	Plan 2029
Inventarier och maskiner	2,7	6,7	4,0	4,0	4,0	4,0

Arbetsmarknadsnämnden

Vid frågor kontakta slk-controller för nämnden

Resultatenheter 2025

Respektive nämnd ska besluta om vilka enheter som är resultatenheter med en beslutsats.
Ange nedan vilka enheter som är resultatenheter och vilka som eventuellt avslutades under 2024.
Fördela resultatenheterna per verksamhetsområde.

Resultatenhetens namn
Inga resultatenheter föreslås för 2025.

Arbetsmarknadsnämnden

Nämndens budget/verksamhetsplan 2025

Vid frågor kontakta budgetenheten, vid finansavdelningen, stadsledningskontoret.

E-post: slk-finansavdelningen.slk@stockholm.se

Kostnader och intäkter (-) för följande typer av verksamhetsprojekt:

- verksamhetsprojekt där kostnaderna bedöms överstiga 50 mnkr
- verksamhetsprojekt som har betydande påverkan på stadens ekonomi
- verksamhetsprojekt som berör frågor som är av strategisk vikt

Mnkr	Ack. t.o.m. 2024		2025				2026				2027				2028		2029		Total									
	(1) Kostnad	(2) Intäkt (-)	Budget		Prognos		Plan		Prognos		Plan		Prognos		Prognos		Prognos		Beslutat		Prognos		Beslutat		Prognos			
			(3) Kostnad	(4) Intäkt (-)	(5) Kostnad	(6) Intäkt (-)	(7) Kostnad	(8) Intäkt (-)	(9) Kostnad	(10) Intäkt (-)	(7) Kostnad	(8) Intäkt (-)	(9) Kostnad	(10) Intäkt (-)	(9) Kostnad	(10) Intäkt (-)	(9) Kostnad	(10) Intäkt (-)	(9) Kostnad	(10) Intäkt (-)	(11) Total kostnad	(12) Total intäkt	(13) Total kostnad	(14) Total intäkt	(15) Start- datum	(16) Avslutn. datum	(17) Start- datum	(18) Avslutn. datum
Projekt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				
Summa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0				

Vid behov kan egna delsummeringar för grupper av projekt infogas. OBS att summaformeln kan behöva ändras.

1 och 2 Ackumulerad kostnad resp. intäkt t.o.m. 2024 för projektet.

11 och 12 Totalt beslutad/beviljad kostnad resp. intäkt för projektet.

15 och 16 Datum projektet ska starta resp. avslutas enligt beslutet.

17 och 18 Prognos för projektets start- resp. slutdatum. Avikelser från beslutade (15 resp. 16) datum ska förklaras.

Innehållet i blanketten ska analyseras och kommenteras i tjänsteutlåtandet.

Avvikelser gentemot budget eller totalt beslutad kostnad resp. intäkt ska speciellt kommenteras med angivelse av dess orsak samt vidtagen åtgärd.

Arbetsmarknadsnämnden

Verksamhetsplan 2025

Vid frågor kontakta Petra Wårstam Larnhed, kvalitetschef, stadsledningskontoret

E-post: petra.warstam.larnhed@stockholm.se

Nämnden/styrelsen ska redovisa pågående och planerade innovationssatsningar

Redovisningen ska innehålla en kortfattad beskrivning av satsningen samt koppling till stadens styrdokument, till exempel vision, budget eller program liksom koppling till målen i Agenda 2030.

Tidplanen ska ange när projektet startar eller startade samt planerat avslut.

Under finansiering ska det anges hur projektet finansieras (externa medel, inom ram etc.). Finns samarbetspartners så anges dessa.

Inrapporterade uppgifter sammanställs och läggs ut på stadens samarbetsyta för innovationsstöd.

Innovationssatsningar

Namn på satsningen	Typ av innovation (verksamhetsutveckling alternativt testbäddverksamhet)	Kortfattad beskrivning i punktform där syfte och mål framgår	Koppling till stadens styrdokument	Koppling till Agenda 2030-mål	Tidplan	Finansiering (intern eller extern)	Storlek på budget. (inräknat arbetstid och medel för drift) I summan ingår egen finansiering	Samarbetspartners internt (förvaltningar och bolag)	Samarbetspartners externt	Eventuell länk till webbplats	Ansvarig chef	Kontaktperson
Digital kompetensutveckling	Verksamhetsutveckling	<ul style="list-style-type: none"> • Treårigt projekt för att utveckla samtliga medarbetares digitala kompetens. • Medarbetarna ska få digital kunskap som stärker deras ställning på arbetsplatsen och ökar deras attraktivitet på arbetsmarknaden. • Chefer och nyckelpersoner ska få ökad förståelse och kunskap om AI och att leda i digital omställning. • Gapet mellan den som har låg och hög digital kompetens ska minska. 	Arbetsmarknadsnämndens digitala färdplan	Mål 4 God utbildning för alla	Okt 2024 - Aug 2027	Extern: Europeiska Socialfonden	Totalt: 40.7 mnkr.		AI Sweden och Sigtuna kommun		Anna Hörnlén	Anna Almén Bergström
Stockholmskraften	Verksamhetsutveckling	<ul style="list-style-type: none"> • Att pröva och utveckla en modell för stärkt individsamverkan mellan Arbetsförmedlingen och Stockholms stad kring långtidsarbetslösa med behov av samordnat stöd. • Att fler långtidsarbetslösa med svag konkurrensförmåga på arbetsmarknaden ska få del av parternas samlade stöd och insatser. • Att utveckla kunskap och förståelse för målgruppens behov och för effektiva arbetssätt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Stockholms stads strategi för arbetsmarknadsinsatser. • Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning. • Överenskommelse om samverkan mellan Stockholms stad och Arbetsförmedlingen för att påskynda individers etablering i arbetslivet och förbättra kompetensförsörjningen. 	Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt	Sept 2024 - Aug 2027	Extern: Europeiska Socialfonden	Totalt: 94.4 mnkr.	Samtliga sdn, exkl. H-Å	<ul style="list-style-type: none"> • AF • Samordningsförbundet • Region Sthlm • FK 	https://samordning.stockholm.se/insatser/stockholmskraften/	Viktoria Lokka Hollander, from 250101 Thomas Gröndahl.	Delprojektledare Sara Odnher, sara.odnher@stockholm.se

Arbetsmarknadsnämnden

Omklassificering av ej aktiverbara utgifter hänförliga till investeringar

Vid frågor kontakta budgetenheten, vid finansavdelningen, stadsledningskontoret.
E-post: slk-finansavdelningen.slk@stockholm.se

Prognos (mnkr)	<i>Prognos 2024</i>	<i>VP 2025</i>	<i>Plan 2026</i>	<i>Plan 2027</i>
Ej aktiverbara utgifter				