

Kompetens- försörjningsplan 2020

Arbetsmarknads-
förvaltningen

Inledning

Arbetsmarknadsförvaltningens uppdrag är att genom utbildning för vuxna samt övrigt stöd till stockholmare med försörjningsstöd, skapa förutsättningar för målgruppen 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, sin kompetensutveckling och karriär är hög.

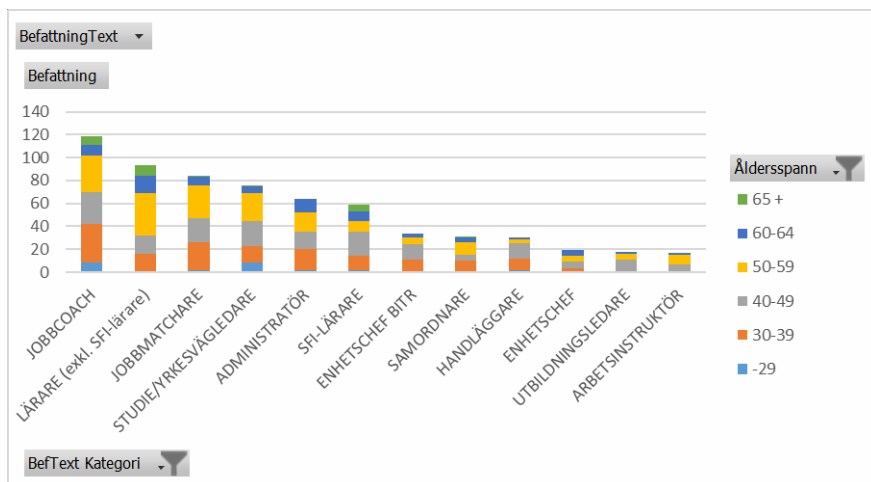
Genom att utveckla arbetssätt för ett strukturerat och långsiktigt arbete med kompetensförsörjning kan förvaltningens chefer planera bemanning, organisering och utveckling av resurser för att kunna möta framtida kompetenskrav.

Bemanning

Antal tillsvidareanställda medarbetare inom förvaltningen är 858 per september 2019. Antal tillsvidareanställda medarbetare per chef är 11 personer. De största befattningarna är lärare, jobbcoach, jobbmatchare, studie- och yrkesvägledare (SYV) och administratörer.

Förvaltningens har en utmaning i åldersstrukturen; av totalt 858 tillsvidareanställda inom förvaltningen är medelåldern 47 år, 103 personer 60+, i åldersspannet över 65 år är 35 personer och medarbetare yngre än 35 år 118 personer.

Befattningar och åldersfördelning



Gemensamma insatser för hela förvaltningen

Utveckla och Behålla

Förvaltningen behöver skapa och fastställa processer och arbetssätt för planering och bemanning av projektuppdrag som en del av kompetensförsörjning och verksamhetsutveckling. Det finns också behov av att kartlägga och kommunicera möjliga karriärvägar inom förvaltningen och staden. För att skapa möjligheter till en flexibel verksamhet behövs stöd från staberna genom arbetssätt och verktyg.

Under 2019 infördes ett forum på förvaltningens två avdelningar för att arbeta med bemanningsfrågor i ett kärvt ekonomiskt läge, bemanningsråd. Bemanningsrådets arbetssätt ska utvecklas för fortsatt kontroll på bemanningsläget och vara till hjälp för chefer att planera bemanning i relation till egen enhet, hela avdelningen och förvaltningen. Detta är ett samarbete mellan HR-staben, ekonomistaben och avdelningarna.

Samtliga verksamheter ska fortsätta med att identifiera utvecklingsmöjligheter och effektiviseringar genom digitalisering för att generera innovativa och effektiva arbetssätt.

Att öka kunskapen om att vara tjänsteman i en i en politiskt styrd organisation är en insats som påbörjades inom vuxenutbildningen Egen regi under hösten 2019. Denna insats bör utvecklas för att kunna genomföras på flera enheter och i andra sammanhang under 2020-2021.

Attrahera och Rekrytera

Förvaltningen ska förstärka och utveckla chefers kunskaper inom kompetensbaserad rekrytering samt i rekryteringsverktyget Jobba-i-stan, som stöder kompetensbaserad rekrytering. Särskilt fokus läggs på att möjliggöra rekrytering av personer med funktionshinder.

Introduktion för nya medarbetare och nya chefer ska utvecklas och stödjas digitalt.

En kartläggning och analys av nuvarande åldersfördelning av medarbetare i flera av förvaltningens stora befattningar ska genomföras med förslag på insatser och aktiviteter för att attrahera och rekrytera yngre medarbetare.

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

Chefs- och ledarutveckling

Att vara chef i Stockholms stad är både utvecklande och utmanande. Chefsuppdraget förutsätter handlingskraft och ett ledarskap som präglas av kommunikation, tillit samt mod att hantera utmanande situationer och nödvändiga samtal. Förvaltningens chefer ska ha goda förutsättningar för sina uppdrag.

Att ha ett ramverk för sitt uppdrag och att det som förväntas är tydligt är viktigt. Det skapar förutsättningar för att kunna prioritera. Förvaltningens organisation har genomgått förändringar under de senaste två åren, vilket bland annat har inneburit att en ny chefsnivå har tillkommit. En översyn av gränssnittet mellan olika chefsnivåer behöver göras. De förväntningar som ställs på en chef behöver tydliggöras och följas upp på ett strukturerat sätt. Dialogen kring vad det innebär att vara chef och ledare behöver fortsätta.

I syfte att utveckla förvaltningens förmåga att tillvarata resurser på bästa sätt och möta behov av effektivisering, ska kunskap och medvetenhet kring personalekonomi höjas. Stöd från HR och ekonomi ska utvecklas och samordnas och cheferna ska ges möjlighet att utveckla sin kompetens.

All verksamhet är i ständig förändring. För att möta behov av stöd i hur man kan leda förändring behöver förvaltningen ge möjlighet till kompetensutveckling, verktyg och dialog för chefer. Ett stödmaterial och insatser ska tas fram att användas vid förändringsledning. Att leda väl i förändring är också en del av att arbeta aktivt med en god arbetsmiljö fri från kränkande särbehandling, möjlighet att uppnå tydlighet och därmed kunna behålla, rekrytera och utveckla önskvärda kompetenser.

Samverkanssystemet mellan arbetsgivare och fackförbund och mellan chefer och medarbetare är en väsentlig del i styrning och ledning. Utveckling av samverkan och arbetsmiljöarbetet i samverkan behöver förstärkas och utvecklas genom utbildning, dialoger och uppföljning.

Stödet för nya chefer ska fortsätta att utvecklas för att underlätta för chefen att sätta sig in i sitt uppdrag och i de krav och förväntningar som ställs. Förvaltningen arbetar för att ta fram ett digitaliserat stöd för chefsintroduktion som delvis ska bestå av e-utbildningar. På så sätt kan ny chef själv styra över sin introduktion och ta del av viktig information när det finns tid.

Under 2019 genomfördes riktade insatser för chefer inom arbetsmiljö, rehabilitering och misskötsamhet. Dessa aktiviteter kommer att fortsätta under 2020 och framåt.

Vuxenutbildning Stockholm

Egen regi

Skolorna inom verksamhetsområdet egen regi har över tid haft svårigheter att få ihop sin ekonomi och under 2020 behöver omfattande insatser göras för att komma till rätta med detta. En kartläggning av utbudet av kurser som idag erbjuds på de olika skolorna samt hur elevunderlaget ser ut för dessa kan skapa ett underlag för att se om erbjudandet till stockholmarna är vad de efterfrågar. En kartläggning av lärarnas kompetenser/behörigheter samt befattningar kan skapa ett underlag för att se hur dessa matchar förvaltningens möjligheter att förändra kursutbudet med befintlig personal, så att det blir attraktivt för stockholmarna.

Rektorerna inom egen regi behöver få förutsättningar för att bedriva och utveckla det pedagogiska ledarskapet.

Kulturell förståelse samt kunskaper om neuropsykiatriska funktionsvariationer är ett identifierat behov även hos lärarna. Där erbjuds kompetenshöjning via Studieteamets kompetenskaféer.

Elevdialogen är ett verktyg som behöver utvecklas så att den enskilde läraren kan skapa en förtroendefull relation med eleven i syfte att förstå dennes behov för att nå målen i utbildningen.

Genom projektet Vux 2.0 (ett kompetensutvecklingsprojekt för lärare och rektorer) genomförs utbildning i digital tillgänglighet för Campus Åsö samt digitala verktyg i ämnesundervisning för samtliga skolor i egen regi. Projektet fortsätter fram till 2021-07-31.

Antagning och stöd

Utvecklingen av AI kan komma att påverka stora delar av arbetet på Vuxenutbildningscentrum, framförallt för administratörerna. Införande av automatisering kan innebära en effektivisering av vissa administrativa arbetsuppgifter. De rent administrativa arbetsuppgifterna blir färre och utvecklas samtidigt mer mot att möta stockholmare i dialog fysiskt och genom digitala kanaler samt behov av att arbeta mer med avancerade stödsystem. Förvaltningen behöver under 2020 göra en analys av vad detta kan innebära i arbetssätt och kompetensbehov samt göra en kompetensinventering kopplat till de nya förutsättningarna för arbetet i framtiden.

Genom projekt SYVEN (ett kompetensutvecklingsprojekt för studie- och yrkesvägledare) genomförs utbildning inom ett flertal områden för att ge verktyg och kunskap för att anpassa vägledningsmetoder efter den sökandes behov. Projektet pågår till och med 2021-07-31.

Jobbtorg Stockholm

Under 2020 har Jobbtorg Stockholm utmaningen att hantera en fortsatt stor inströmning av aspiranter med en snävare budget, vilket innebär att arbetssätt och resursfördelning kommer att behöva vara i fokus.

Avdelningen genomför under hösten 2019 en punktinsats för att inventera kompetenser som medarbetarna har inom olika ämnesområden, bland annat arbetsgivarengagemang, lagar och riktlinjer. Resultatet av inventeringen kommer att utgöra en grund för fortsatt kompetensutveckling på avdelningsnivå och ett komplement till den individuella utvecklingsplanen.

Jobbtorgs målgrupper har förändrats över tid. De består i allt större grad av yngre personer med låg utbildningsbakgrund, ofta från annat land, samt personer med olika former av funktionsvariationer. En väg för att långsiktigt kunna möta jobbtorgens målgrupp med större förståelse för och insikt i deras situation kan vara att medarbetargrupperna i större utsträckning speglar målgruppen. En kartläggning och analys av hur bemanningen ser ut avseende bakgrund, kön och ålder behöver göras och med kartläggningen som grund kan en strategi tas fram för att öka bredd i åldersfördelning och bakgrund. Jobbtorgen behöver kontinuerligt rekrytera till verksamheten och vill undersöka möjligheter till nya och mer effektiva arbetssätt för rekrytering. Ett förslag är att samordna rekryteringen vid återkommande tillfällen under året till samtliga jobbtorg i syfte att säkerställa tillgång på kontinuerlig bemanning. Ett sådant arbetssätt skulle också ge möjlighet till att strategiskt och långsiktigt påverka åldersstruktur och mångfald i verksamheten.

Under 2020 implementeras ett nytt tydlig och enhetligt sätt för introduktion av nyanställda inom avdelningen med syftet att understödja den nya medarbetarens möjlighet att snabbare komma in i arbetet samt att underlätta för den som ska handleda sin nya kollega.

Genom projekt SYVEN (ett kompetensutvecklingsprojekt för studie- och yrkesvägledare) genomförs utbildning inom ett flertal områden för att ge verktyg och kunskap för att anpassa vägledningsmetoder efter den sökandes behov. Projektet pågår till och med 2021-07-31.

Implementeringen av Supported employment fullt ut i verksamheterna fortsätter och drivs av en arbetsgruppgrupp. En SE-trohetsmätning kommer att genomföras för att utvärdera SE-implementeringen. Därefter kommer fokus att ligga på att utveckla och förbättra utifrån enheternas egna utmaningar och förutsättningar. Detta är också särskilt viktigt som en del av arbetsgivarengagemanget inom avdelningen.

Som ett led i långsiktig kompetensförsörjning tar avdelningen emot högskolestuderande för praktik som är en del i utbildningen för studerande till socionom, statskunskap, sociologi med flera under hösten 2019. Avdelningen tar även emot praktikanter från studie- och yrkesvägledningsprogrammet. Stödet för praktiken leds från Utvecklings- och utredningsstaben.

Kompetensförsörjningsplan – aktiviteter 2020

Arbetsmarknadsförvaltningen

HR-staben

Livdjursgatan 4

Box 10014

121 26 Stockholm

Telefon 08-508 355 17

adm.personal.amf@stockholm.sestockholm.se

Bilaga 1 - Aktivitetsplan 2020

Kompetensförsörjande åtgärd <i>Vad ska göras?</i>	Verksamhetsplan - Mål/Aktivitet <i>Vilket VP-mål kopplar aktiviteten till?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Vilken funktion ska göra detta?)</i>	Uppföljning / Kommentar
Utveckla				
Fastställa arbetssätt för resurseffektiv bemanning som en del i verksamhetens förmåga till flexibilitet, en god kompetensförsörjning och utvecklingsmöjligheter för medarbetarna	3.2.1. Nämndens verksamheter är effektiva och håller hög kvalitet	2020-12-31	HR-staben Ekonomistaben	
Fastställa arbetssätt och verktyg för förändringsledning och samt kompetenshöjande insats för chefer	3.2.1. Nämndens verksamheter är effektiva och håller hög kvalitet	2022-12-31	HR-staben, UU-staben	
Tydliggöra krav, förväntningar och innehåll i chefs- och ledarrollerna på olika nivåer i organisationen	1.1.2. Kvinnor och män fullföljer sina studier och får godkända betyg 3.2.1. Nämndens verksamheter är effektiva och håller hög kvalitet	2020-12-31	HR-staben	
Utveckla arbetssätt för att stödja förutsättningar för ett pedagogiskt ledarskap för rektorer	1.1.2. Kvinnor och män fullföljer sina studier och får godkända betyg 3.2.1. Nämndens verksamheter är effektiva och håller hög kvalitet	2020-12-31	Vux Egen regi	

Kompetensförsörjande åtgärd <i>Vad ska göras?</i>	Verksamhetsplan - Mål/Aktivitet <i>Vilket VP-mål kopplar aktiviteten till?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Vilken funktion ska göra detta?)</i>	Uppföljning / Kommentar
Projekt SYV, kompetensinsatser för studie- och yrkesvägledare: - Kommunikation och vägledning i ett mångkulturellt samhälle - Gruppvägledning - Digital vägledning - Telefontolkning	3.2.1. Nämndens verksamheter är effektiva och håller hög kvalitet	2021-07-31	UU-staben projektleder. Vuxenutbildningscentrum och Jobbtorg deltar (SYV)	
Vux 2.0 kompetensinsatser för lärare - Digital tillgänglighet - Digitala verktyg i ämnesundervisning	3.2.1. Nämndens verksamheter är effektiva och håller hög kvalitet	2021-07-31	Avd vuxenutbildning projektleder Vux samtliga skolor i egen regi deltar (lärare)	
Nämnden ska anordna forum för lärande, riktat mot lärare och skolledare	1.1.2. Kvinnor och män fullföljer sina studier och får godkända betyg	2020-12-31	Avd vuxenutbildning	
Analys av arbetssätt och kompetensbehov för administratörer inom vuxenutbildningscentrum utifrån eventuella nya förutsättningar för arbetet med stöd av AI	3.2.1. Nämndens verksamheter är effektiva och håller hög kvalitet	2021-12-31	Vuxenutbildning Stockholm, Vuxenutbildningscentrum, Antagning och test	

Kompetensförsörjande åtgärd <i>Vad ska göras?</i>	Verksamhetsplan - Mål/Aktivitet <i>Vilket VP-mål kopplar aktiviteten till?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Vilken funktion ska göra detta?)</i>	Uppföljning / Kommentar
Fortsatt arbete med implementering av Supported employment genom mätning och utvärdering samt fortsatta utvecklingsinsatser	1.1.1. Kvinnor och män studerar eller arbetar	2020-12-31	Jobbtorg Stockholm	
Samtliga verksamheter ska utifrån verksamhetens dagliga uppgifter utforska och testa möjligheter till användandet av digitala hjälpmedel	3.2.1. Nämndens verksamheter är effektiva och håller hög kvalitet	2022-12-31	Alla enheter	
Genomföra stadens webbutbildning i jämställdhet	3.2.1. Nämndens verksamheter är effektiva och håller hög kvalitet	2020-12-31	UU-staben ansvarar. Samtliga medarbetare deltar.	
Medarbetare och chefer inom det uppsökande arbetet samt uppdraget kommunala aktivitetsansvaret ska genomföra webbutbildningen Heder	1.2.1 Stockholm är en trygg stad att leva i	2020-12-31	UU-staben ansvarar. Jobbtorg aktuella enheter	
Utbildning kring minoritetslagstiftning med inriktning mot romsk inkludering	1.1.1 Kvinnor och män studerar eller arbetar.	2020-12-31	UU-staben ansvarar. Jobbtorg aktuella enheter (?)	
Medarbetare ska genomföra en webbutbildning om våldsbejakande extremism	1.2.1 Stockholm är en trygg stad att leva i	2020-12-31	UU-staben ansvarar. Samtliga medarbetare deltar.(?)	
Utveckla kompetens inom personalekonomi för chefer. Utveckla samverkan och kompetens inom HR-stab och ekonomistab.	3.2.1. Nämndens verksamheter är effektiva och håller hög kvalitet	2022-12-31	HR-staben Ekonomistaben	

Kompetensförsörjande åtgärd <i>Vad ska göras?</i>	Verksamhetsplan - Mål/Aktivitet <i>Vilket VP-mål kopplar aktiviteten till?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Vilken funktion ska göra detta?)</i>	Uppföljning / Kommentar
Utveckla facklig samverkan (chef-medarbetare) (arbetsgivare- fackliga org) -Utbildning i samverkan för chefer och fackliga ombud -Underlag till samverkansgrupp, dagordning, protokoll, pm -APT-material samverkan för chef/medarbetare	3.2.1. Nämndens verksamheter är effektiva och håller hög kvalitet	2020-12-31	HR-staben	
Utveckla medarbetares kompetens kring samverkan och utveckla enheternas APT-forum		2020-12-31	Alla enheter	
Attrahera				
Undersöka hur verksamheten kan attrahera och ta emot medarbetare i åldersgruppen 25-35	3.2.1. Nämndens verksamheter är effektiva och håller hög kvalitet	2022-12-31	Jobbtorg HR-stab	
Ta emot praktikanter från högskolan	1.1 Indikator	2020-12-31	Alla enheter	
Rekrytera				
Seminarium för chefer på temat rekrytering utifrån funktionshinderperspektiv	1.4.1. Kvinnor och män oavsett funktionsförmåga har möjlighet att delta i utbildning och arbete på lika villkor	2020-12-31	UU-staben	

Kompetensförsörjande åtgärd <i>Vad ska göras?</i>	Verksamhetsplan - Mål/Aktivitet <i>Vilket VP-mål kopplar aktiviteten till?</i>	Måldatum <i>När ska det vara klart?</i>	Ansvarig <i>(Vilken funktion ska göra detta?)</i>	Uppföljning / Kommentar
Utveckla chefers kompetens i kompetensbaserad rekrytering	1.4.1. Kvinnor och män oavsett funktionsförmåga har möjlighet att delta i utbildning och arbete på lika villkor	2022-12-31	HR-staben	
Introducera				
Introduktionsprogram för nya medarbetare och chefer med digitalt stöd via utbildningsportalen	3.2.1. Nämndens verksamheter är effektiva och håller hög kvalitet	2020-12-31	HR-staben, ekonomistaben, administrativa staben, IT och kommunikationsstaben.	
Avsluta / Avveckla				
Utveckling av förvaltningens arbetssätt kring avslut	3.2.1. Nämndens verksamheter är effektiva och håller hög kvalitet	2022-12-31	HR-staben	

Nämndens budget/verksamhetsplan 2020

2019-12-05 12:59

Arbetsmarknadsnämnden

Nämndens budget/verksamhetsplan 2020

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. 2019		2020				2021				2022				2023		2024		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 (-)	(11) Total intäkt	(12) Total kostnad	(13) Total intäkt	(14) Total kostnad	(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	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				

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. 2019 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.
Avvikelse gentemot budget eller totalt beslutad kostnad resp. intäkt ska speciellt kommenteras med angivelse av dess orsak samt vidtagen åtgärd.

Arbetsmarknadsnämnden

Resultatenheter 2020

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 2019.
Fördela resultatenheterna per verksamhetsområde.

Resultatenhetens namn



Arbetsmarknadsnämnden

Investeringsbudget 2020 och kommande år

Prognos (mnkr)	Prognos 2019	VP 2020	Plan 2021	Plan 2022	Plan 2023	Plan 2024
Inventarier och maskiner						

Arbetsmarknadsnämnden

Nämndens budget/verksamhetsplan 2020

Ansökan om medel för avveckling/omstrukturering av lokaler

Ansökan i särskild beslutskläm och begärd budgetjustering.

Uppgiftslämnare:

[illegible]

2019-11-21

PLAN FÖR UPPHANDLING 2020

Kontaktuppgift förvaltningen, mailadress och telefonnummer

Arbetsmarknadsförvaltningen i Stockholms stad, mejl: info.amf@stockholm.se, växel: 08-508 35 500

Upphandlings- och inköpsansvarig, namn, mailadress och telefonnummer

Upphandlings- och inköpssamordnare, namn, mailadress och telefonnummer

Johnny Ridemar, johnny.ridemar@stockholm.se, tfn: 508 35 527 och Isabelle Vas, isabelle.vas@stockholm.se, tfn: 508 46 398

Anvisningar

Avdelningarna och staberna redovisar sina planerade upphandlingar som verksamheten kommer att genomföra nedan. Först redovisas upphandlingar vars kontraktswärde är 1 mnkr eller mer. Därefter redovisas verksamhetens upphandlingar vars kontraktswärde överstiger 300 tkr. Nyhet är att upphandlingar inom projekt som bedrivs inom avdelningarna och staberna särredovisas.

Planerade upphandlingar inom avdelningen Jobbtorg Stockholm

Upphandlingar ÖVER 1,0 mnkr

Kategorifamilj	Beskrivning	Planerat startdatum för upphandling	Avtalsperiod (fr.o.m - t.o.m) inkl förlängningsoptioner	Uppskattat kontraktswärde	Kontraktstyp (vara/tjänst/entreprenad)
1013 - Externa tjänster	IT-utbildning till ungdomar 16-29 år, Insatser inom JTS biträder	2020-01-01	Inte bestämt	1 000 000 kr	Tjänst

Upphandlingar värde ÖVER 300 tkr

Kategorifamilj	Beskrivning	Planerat startdatum för upphandling	Avtalsperiod (fr.o.m - t.o.m) inkl förlängningsoptioner	Uppskattat kontraktswärde	Kontraktstyp (vara/tjänst/entreprenad)
1013 - Externa tjänster	Kompetensutvecklingsinsatser personal, JTS	2020-01-01	Inte bestämt	500 000 kr	Tjänst
1013 - Externa tjänster	Effektutvärdering, FKU, UU-staben biträder	2020-01-01	2020-12-31	500 000 kr	Tjänst
1013 - Externa tjänster	Processtöd, FKU, Kvalitet och utveckling inom JTS biträder	2020-01-01	2020-12-31	300 000 kr	Tjänst
1013 - Externa tjänster	Konsultstöd för kundresekartläggning i syfte att undersöka kundens behov genom förändrade arbetssätt med hjälp av digitala tjänster på Jobbtorg Stockholm.	2020-01-01	2020-05-31 - 2020-12-31	ca 300 000 kr, finansiering gm projektmedel Smart stad	Tjänst

Upphandlingar inom avdelningens projekt

Ev upphandlingar inom avdelningens projekt	Beskrivning	Planerat startdatum för upphandling	Avtalsperiod (fr.o.m - t.o.m) inkl förlängningsoptioner	Uppskattat kontraktswärde	Kontraktstyp (vara/tjänst/entreprenad)
Anmält att det inte finns något behov att UH vara eller tjänst inom projekten					

Uppgifterna lämnade av: Kicki Wattjersson, 508 35 818

Planerade upphandlingar inom avdelningen Vuxenutbildning Stockholm

Upphandlingar ÖVER 1 mnkr

Kategorifamilj	Beskrivning	Planerat startdatum för upphandling	Avtalsperiod (fr.o.m - t.o.m) inkl förlängningsoptioner	Uppskattat kontraktswärde	Kontraktstyp (vara/tjänst/entreprenad)
----------------	-------------	-------------------------------------	---	---------------------------	--

1014 - IT & Kommunikation	Systemstöd för ansökan och antagning, Vuxenutbildningscentrum	2020-01-01	2020-08-01 - 2025-0731	5 500 000 kr	Tjänst
1014 - IT & Kommunikation	Passersystem med kameraövervakning, Campus Åsö	2020-01-01	ht 2020	3,5-4 mnkr kostnaden delas med UtbF	Vara och tjänst
1014 - IT & Kommunikation	Storvolymskopiator genom hyra alt finansiell leasing alt operationell leasing	2020-01-01	ht 2020	1,5-2.0 mnkr	Vara

Upphandlingar värde ÖVER 300 tkr

Kategorifamilj	Beskrivning	Planerat startdatum för upphandling	Avtalsperiod (fr.o.m - t.o.m) inkl förlängningsoptioner	Uppskattat kontraktswärde	Kontraktstyp (vara/tjänst/entreprenad)
1014 - IT & Kommunikation	Administrationssystem för samhällorientering, Vuxenutbildningscentrum	2020-01-01	2020-12-14 - 2024-12-13	Okänt, kostnaden delas mellan samverkande kommuner	Tjänst
1014 - IT & Kommunikation	Uppföljningssystem för utbildningsanordnare - modul till ILS	2020-01-01	2021-01-01 - 2024-12-31	800 000 kr	Tjänst
9910 - Okategoriserat (övrigt)	Arkivskåp, Campus Åsö (FKU)	2020-01-01		300 000 kr	Vara

Upphandlingar inom avdelningens projekt

Kategorifamilj	Beskrivning	Planerat startdatum för upphandling	Avtalsperiod (fr.o.m - t.o.m) inkl förlängningsoptioner	Uppskattat kontraktswärde	Kontraktstyp (vara/tjänst/entreprenad)
1013 - Externa tjänster	Kompetensutveckling inom projektet Vux 2.0 (projekt 10047)	2020-01-01	2020-01-01 - 2020-12-31	1 500 000 kr	Tjänst
1014 - IT & Kommunikation	Digitala verktyg till Programbanken	2020-01-01	2020-01-01 - 2020-12-31	900 000 kr	Tjänst

Uppgifterna lämnade av: Bengt Jönsson, 508 35 549

Planerade upphandlingar inom Staberna

Upphandlingar ÖVER 1 mnkr

Kategorifamilj	Beskrivning	Planerat startdatum för upphandling	Avtalsperiod (fr.o.m - t.o.m) inkl förlängningsoptioner	Uppskattat kontraktswärde	Kontraktstyp (vara/tjänst/entreprenad)
----------------	-------------	-------------------------------------	---	---------------------------	--

Administrativa staben

1013 - Externa tjänster	Städupphandling för alla verksamheter	2020-01-01	2020-11-01 - 2024-10-31	4 500 000 kr	Tjänst och vara

Ekonomistaben

Inget anmält behov					

HR-staben

Inget anmält behov					

Utrednings- och utvecklingsstaben

1013 - Externa tjänster	Samordningen av feriejobbsplatser för ungdomar mellan 16-19 år	2020-01-01	2020-04-01 - 2023-03-31	4 500 000 kr	Tjänst

Kommunikation-/it-staben

Inget anmält behov					

Upphandlingar värde ÖVER 300 tkr

Kategorifamilj	Beskrivning	Planerat startdatum för upphandling	Avtalsperiod (fr.o.m - t.o.m) inkl förlängningsoptioner	Uppskattat kontraktswärde	Kontraktstyp (vara/tjänst/entreprenad)
----------------	-------------	-------------------------------------	---	---------------------------	--

Administrativa staben

Inget anmält behov					
--------------------	--	--	--	--	--

Ekonomistaben					
Inget anmält behov					

HR-staben					
Inget anmält behov					
Utrednings- och utvecklingsstaben					
1013 - Externa tjänster	DUO Stockholm (fd IOP)	2020-01-01	Våren 2020	900 000 kr	Tjänst
1013 - Externa tjänster	Medprat (fd IOP)	2020-01-01	Våren 2020	900 000 kr	Tjänst
Kommunikation-/it-staben					
Inget anmält behov					
Upphandlingar inom stabernas projekt					
Kategorifamilj	Beskrivning	Planerat startdatum för upphandling	Stab	Uppskattat kontraktswärde	Kontraktstyp (vara/tjänst/entreprenad)
1013 - Externa tjänster	Extern utvärderare i projektet Hållbar Etablering (projekt nr 60001) FKU på ESF:s ramavtal.	2019-08-01 - 2022-06-30	Utveckling och utredningsstaben	1 000 000 kr	Tjänst
1014 - IT & Kommunikation	1. E-utbildning 2. Automatisering av processer inom AMFs verksamheter (robot)	Våren 2020	IT- och kommunikationsstaben	Okänt	Tjänst
Uppgifterna lämnade av: Amanda Broman Hernbäck (Adm, 508 35 511), Ulrika Klemets (Ek, 508 48 004), Jonina Gissladottir (HR, 508 35 512), Karin Eriksson Bech (UU, 508 35 536), Arja Lindholm, (IT/komm, 508 35 516)					

Projektbilaga

Nämnden använder sig aktivt av externa fonder som en del av sitt metodutvecklingsarbete och innovationsarbete. För närvarande har nämnden ett 60 tal projekt finansierade av olika finansiärer i olika storlekar, där nämnden är antingen projektägare, delprojektägare eller partner. Nedan beskrivs nämndens pågående större projekt, varav två nya projekt finansierade av Europeiska socialfonden (ESF) beviljades under 2019, och nämnden inväntar ett beslut kring ytterligare ett projekt, SY-Vux, som kommer att fokusera på språk och yrkesintegrerade utbildningar och där beslut väntas under december. Nämnden kommer att aktivt bevaka och mobilisera sig inför ESF 2020, som är sista utlysningen för denna programperiod.

Projekt finansierade av Europeiska socialfonden (ESF), nämnden är projektägare

1. Hållbar Etablering:

Ett projekt som genom en gemensam kartläggning och etableringsplan tillsammans med Arbetsförmedlingen, målgruppsanpassade utbildningar, individanpassade arbetsmarknadsinsatser, digitala verktyg och kontinuerligt stöd bidrar till att flera nyanlända personer med kort utbildning kommer närmare studier och arbetsmarknaden.

Projektets budget: 38,6 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 18,1 miljoner kr

Start och avslutsdatum: augusti 2019 - juni 2022

Ansvarig avdelning: Utvecklings- och utredningsstaben (under analysfasen)

2. Spången:

Kompetensförsörjnings- och jobbtorgsprojekt inom vård och omsorg och barnomsorg. Anställd personal som saknar formell kompetens ges möjligheter till vidareutbildning samtidigt som inskrivna i nämndens verksamheter genom en BEA-anställning som kombineras med utbildning ges möjlighet att både skaffa sig grundläggande utbildning inom yrket och yrkeserfarenhet.

Projektets budget: 30,7 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 0 kr

Start och avslutsdatum: september 2018 - december 2021

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm

3. SYVEN:

Kompetensutvecklingsprojekt för studie- och yrkesvägledare för att ge dem verktyg och kunskap för att anpassa vägledningsmetoder efter den sökandes behov.

Projektets budget: 5,2 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 0 kr

Start och avslutsdatum: september 2018 - juli 2021

Ansvarig avdelning: Utvecklings- och utredningsstaben

4. Vux 2.0:

Digitaliseringsprojekt för lärare och rektorer i egenregiskolorna.

Projektets budget: 18,7 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 4,7 miljoner kr

Start och avslutsdatum: december 2017 - mars 2021

Ansvarig avdelning: Vuxenutbildning Stockholm

5. **YFI:** Yrkesutbildning med integrerad språkutbildning för invandrare i syfte att korta utbildningstiden och därmed vägen till arbete.

Projektets budget: 67,2 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 36 miljoner kr

Start och avslutsdatum: september 2015 - december 2020

Ansvarig avdelning: Vuxenutbildning Stockholm

Projekt finansierade av Europeiska socialfonden (ESF), nämnden är en samarbetspartner

1. **ESF genom samordningsförbundet FINSAM, Rätt stöd för mig:**

Projektet ska stötta unga vuxna med funktionsnedsättning för att för att kunna öka deras förmåga till arbete eller till vidare studier. Delprojekt som Stockholms stad kommer att fokusera på är bland annat lotsfunktioner för målgruppen inom gymnasiesärskola samt daglig verksamhet. Arbete mot arbetsgivare och anhöriga ingår i alla tre delprojekten.

Projektets budget: 13,9 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 7,4 miljoner kr

Start och avslutsdatum: september 2019 - juni 2022

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm

2. **ESF genom samordningsförbundet FINSAM, MIA Case manager:**

Länsövergripande projekt med fokus på mobilisering inför arbete genom rehabiliteringsinsats för personer med nedsatt arbetsförmåga.

Projektets budget: 13,3 miljoner kronor

Nämndens medfinansiering: 0 kr

Start och avslutsdatum: december 2016 - augusti 2020

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm

3. **ESF genom SKL, Fler vägar in - breddad rekrytering:**

Ett nationellt projekt som syftar till att stärka personer med funktionsnedsättning att få och kunna behålla ett arbete.

Projektets budget: 5,3 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 1,9 miljoner kr

Start och avslutsdatum: maj 2018 - juni 2020

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm

4. **ESF genom Region Stockholm, Kompetensarena Stockholm:**

Projektet syftar till att skapa en modell för samverkan gällande yrkesutbildningar i syfte att uppnå bättre matchning.

Projektets budget: Vi får bidrag för en projektledare.

Nämndens medfinansiering: 0 kr

Start och avslutsdatum: januari 2018 - december 2020

Ansvarig avdelning: Vuxenutbildning Stockholm

5. **ESF genom Startup Stockholm, Entreprenör i Sverige:**
Projekt som syftar till att erbjuda sfi-elever ökade kunskaper inom starta eget.
Projektets budget: Ingen budget för nämnden
Nämndens medfinansiering: 0 kr
Start och avslutsdatum: januari 2018 - december 2020
Ansvarig avdelning: Vuxenutbildning Stockholm

Europeiska Kommissionen Erasmus och EaSI EaSI EU-programmet för sysselsättning och innovation

1. **FAB - Fast Track Action:**
Transnationellt erfarenhetsutbyte där metoder för att gynna nyanlända kvinnors etablering i samhället utbyts och prövas. Milano är projektägare, sex länder deltar i projektet.
Projektets budget: 2 379 041 Euro/ 342 156 Euro AmF
Nämndens medfinansiering: 71 000 Euro
Start och avslutsdatum: februari 2018 - januari 2021
Ansvarig avdelning: Utvecklings- och utredningsstaben

Erasmus plus

1. **HVE Mobility and Work placement training for students and staff:**
Projektet syftar till att stärka FSH internationella samarbete inom yrkesutbildning i Europa. Utbytet omfattar personal och studerande från fem yrkesområden på Frans Schartaus Handelsinstitut i Stockholm. För personal är fokus att få större kunskap om EU-verktyg men även en ökad insikt i de övergripande målen som angivits i strategin Europa 2020 för högre yrkesutbildning. För studerande ligger fokus på att tillföra dem internationell yrkeserfarenhet, ökad språkkunskap då detta är efterfrågat från arbetsmarknaden. En följd av mobilitet är att anställningsbarheten ökar samtidigt som den studerande stärker sina möjligheter att verka på en internationell arbetsmarknad. I samarbete med 40 tal företag från b.la. Tyskland, Spanien, Portugal, Storbritannien, Italien, Malta och Nederländerna.
Projektets budget: 2,8 miljoner kr
Nämndens medfinansiering: 240 tkr
Start och avslutsdatum: augusti 2018 - augusti 2020
Ansvarig avdelning: Vuxenutbildning Stockholm
2. **Exeter 2018:**
28 dagars EXETER18. Programmet syftar till att utveckla en ny generation anställbara svenskar med entreprenörs drivkraft och initiativ blandat med viktiga tekniska färdigheter från IT till marknadsföring och allmän affärsförståelse. Projektet ska bidra till att stärka elevernas mångkulturella, professionella och personliga egenskaper från att arbeta i en multikulturell arbetsmiljö.
Projektets budget: 2,1 miljoner kr
Nämndens medfinansiering: 260 tkr
Start och avslutsdatum: november 2018 - oktober 2020
Ansvarig avdelning: Vuxenutbildning Stockholm

Samordningsförbundet FINSAM, nämnden är projektägare

1. ProLog Globen

Syftar till att utveckla metoder för att samverka kring målgruppen hemmasittare med psykisk ohälsa. Gemensamma hembesök och planeringar jobbtorg-psykiatri.

Projektets budget: 2,8 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 0 kr

Start och avslutsdatum: 2017 - 2020

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm

2. DEV

Projektet ska testa det så kallade makerspace-konceptet som metod för att få fler unga stockholmare att delta i arbetslivet. Målgruppen är unga stockholmare med intresse för och/eller kunskap om IT, teknik och design, däribland personer med olika typer av NPF-diagnoser.

Projektets budget: 9 miljoner

Nämndens medfinansiering: 0 kr

Start och avslutsdatum: 2018 - 2021

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm

3. AMA- Aktiviteter mot arbete: Förrehabiliterande insatser

Projektets budget: 2,6 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 0 kr

Start och avslutsdatum: 2018 - 2020

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm

Samordningsförbundet FINSAM, nämnden är en samarbetspartner

1. FINSAM-Team Jobbtorg:

Finsamteamen är en struktur för samverkan för arbetslivsinriktad planering och vid behov rehabilitering. Samverkansstrukturen sker mellan Jobbtorg Stockholm, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Socialtjänsten och Stockholm läns landsting. Syftet är att genom ett gemensamt möte mellan berörda myndigheter och tillsammans med deltagaren öka möjligheten till återgång till arbete för personer i behov av samordnade insatser.

Projektägare: Alla fyra parter

Projektets budget 2019: 2,9 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 0 kr

Start och slutdatum: augusti 2018 - löpande

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm

Projekt finansierade av Stockholms stads sociala investeringsfond

1. **Elevteam komvux:**

Teamet ska stötta den enskilda eleven att påbörja och slutföra sina studier inom vuxenutbildning. Elevteamets målgrupp under projekttiden är elever på gymnasiets språkintruktionsprogram, som inte hinner påbörja eller slutföra sina gymnasiestudier. Elevteamet ska arbeta för övergångar till vuxenutbildning och finnas som stöd under studierna.

Projektets budget: 15,8 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 1,1 miljoner kr

Start och avslutsdatum: oktober 2017- december 2020

Ansvarig avdelning: Vuxenutbildning Stockholm

2. **Studieteamet:**

Projektet ska verka för att höja kompetensen kring stöd och anpassning hos personal på vuxenutbildningen, samt tillgängliggöra extra anpassningar inom vuxenutbildningen för elever som studerar sfi.

Projektets budget: 12,2 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 0 kr

Start och avslutsdatum: oktober 2017 - december 2020

Ansvarig avdelning: Vuxenutbildning Stockholm

Förkortningar, verksamhetsspecifika ord och begrepp

- **Alfa** – namn på en verksamhet inom Jobbtorg som arbetar med personer med funktionsnedsättning i kontakt med socialpsykiatri
- **APL-plats** – Arbetsplatsförlagt lärande
- **Arbetsdifferentiering** – en metod som innebär att arbetsuppgifter anpassas och avgränsas så att de kan utföras av personer med funktionsnedsättningar
- **Aspirant** – person som uppbär ekonomiskt bistånd och är inskriven på Jobbtorg Stockholm
- **Basanställning** – typ av Stockholmsjobb för personer långt ifrån arbetsmarknaden
- **Elev** – person som är inskriven på komvux (unik individ)
- **Etableringscentrum** – uppdrag i budget att utreda möjligheten att skapa ett ”Etableringscentrum”
- **Etableringsersättning** – ersättning för nyanlända som deltar i etableringsprogrammet alternativt har en etableringsplan hos Arbetsförmedlingen.
- **Feriejobb** – stadens satsning på arbete (å 3 veckor) under sommar, höst och vinterlov som riktar sig till ungdomar mellan 16-19 år.
- **Hållbar etablering** – ESF-projekt som riktar sig till nyanlända personer som har kort utbildningsbakgrund samt kortutbildade nyanlända som tidigare deltagit i etableringsprogrammet men nu är inskrivna i Jobb- och utvecklingsgarantin. Även personer med liknande behov kan komma att få del av projektet. Projektet syftar bland annat till att främja språkutvecklingen och etableringen i arbets- och samhällslivet.
- **Integrationspakt** – pakt mellan staden och näringslivet om att sänka trösklarna in på arbetsmarknaden för nyanlända
- **IWork** – verksamhet inom Jobbtorg Stockholm som erbjuder stöd till personer som omfattas av LSS-lagstiftningen
- **Jobbspår nyanlända** – en utbildningsform för nyanlända inom ramen för DUA-överenskommelsen med Arbetsförmedlingen i syfte att korta vägen till arbete för främst nyanlända. För närvarande finns två typer av utbildningar:
 - A) 2-åriga kombinationsutbildningar där det finns en nära samverkan med arbetsgivare med ett tydligt rekryteringsbehov (sfi+yrkesutbildning+arbetsgivare),
 - B) kortare branscutbildningar i kombination med branschanpassad språkutbildning.
- **Jobbspår Stockholmsjobb** - yrkeskurser inom ramen för Stockholmsjobb
- **Komvux** – kommunal vuxenutbildning som inkluderar utbildningsformerna sfi, grundläggande vuxenutbildning och gymnasial vuxenutbildning.
- **Kombinationsutbildning** – 2 årig utbildning som kombinerar sfi med yrkesutbildning på gymnasial nivå. De flesta kombinationsutbildningar har nära samverkan med arbetsgivare med ett tydligt rekryteringsbehov. Dessa kombinationsutbildningar kallas även för jobbspår och är en del i DUA-överenskommelsen med Arbetsförmedlingen.
- **Kommunala aktivitetsansvaret** (förkortas KAA) – Kommuners ansvar (enl. skollagen) att aktivera ungdomar under 20 som inte fullgjort sin skolplikt och inte genomfört eller har fullföljt utbildning på nationella program i gymnasieskolan, gymnasiesärskolan el. motsvarande utbildning.
- **Kompetensarena Stockholm** – projekt för bättre matchning mellan utbildning och näringsliv. Ägs av Region Stockholm

- **Kursdeltagare** – person som är inskriven på en kurs på komvux (ej unik individ)
- **Kvinnor långt ifrån arbetsmarknaden** – kvinnor som tillhör grupper som generellt har svårare att få jobb. Det kan exempelvis handla om kvinnor som saknar gymnasieutbildning, är födda i ett utomeuropeiskt land eller har en nedsatt arbetsförmåga.
- **Lärvux** – enhet som bedriver särskild utbildning för vuxna som har en funktionsnedsättning eller förvärvat hjärnskada
- **Ombytessökande** – ungdomar som byter gymnasieskola; dessa finns inte registrerade som studerande en kortare period och placeras automatiskt i KAA-registret under den tiden; ej föremål för det uppsökande arbetet
- **OSA – Offentligt skyddat arbete**; insats som riktar sig till personer med social problematik, missbruk, psykisk ohälsa och/eller långvarig arbetslöshet
- **Romska brobyggare** – ett särskilt uppdrag inom förvaltningen som syftar till att nå den romska minoriteten med information och vägledning om arbetsmarknaden och vilket stöd som kan ges inom nämndens verksamheter
- **Sammanhållna grupper** – sfi-grupp som är stängd för nya elever under ett antal veckor i taget i syfte att öka kvaliteten inom sfi och förutsättningarna att ta betyg. I ordinarie fall fylls sfi-klasser på med nya elever kontinuerligt.
- **Samhällsorientering** – en lagstadgad 60-timmar lång utbildning om svenska samhället på modersmål för nyanlända som arbetsmarknadsförvaltningen driver. Ämnen som ingår är MR, demokratiska värderingar, rättigheter och skyldigheter, svensk samhällsorganisation, praktiskt vardagsliv och hälsa. Samhällsvägledning är en av de första insatserna för nyanlända inom ramen för etableringsprogram/plan.
- **Samhällsvägledning** – en grundläggande vägledning till nyanlända som ges av kommuner, exempelvis när det gäller hur man söker jobb/utbildning, anmäla barn till förskola och skola, söka bostad och orientera sig i vården
- **Serviceassistent** – typ av Stockholmsjobb för personer med funktionsnedsättning
- **Sfx-studier** (svenska för yrkesutbildade) – en sfi-utbildning för personer med en akademisk examen, ex. jurist, ingenjör och lärare, eller vissa yrkeskunskaper exempelvis finns sfx för lastbilschaufför. Detta är ett samarbete inom Stockholms län.
- **Sfi grund** – sfi i kombination med orienteringskurser på grundläggande nivå för de mest kortutbildade. Skapades för personer med utbildningsplikt
- **Sfi med yrkesinriktning** – sfi i kombination med orienteringskurser på gymnasial nivå för personer med 7-12 års skolbakgrund. Skapades för personer med utbildningsplikt
- **SIG (Sociala insatsgruppen)** - en arbetsmetod för samverkan mellan socialtjänst, skola och polis för att hjälpa unga att sluta begå brott
- **Sociala klausuler** – avtalade sysselsättningsfrämjande åtgärder
- **Språkintruktionsprogram** (ibland förkortat introduktionsprogram) – utbildning inom gymnasiet där nyanlända som ej kan svenska tillräckligt bra för att gå i ordinarie klass kan studera sin gymnasieutbildning.
- **Spången** – ESF-finansierat projekt med mål att utarbeta modell för kompetensväxling för personer inom vård och omsorg samt barnomsorg genom så kallad jobbrostation. Jobbrostation möjliggör för den fasta personalen att delta i kompetenshöjning medan visstidsanställda som ersätter dessa ges möjlighet att både skaffa sig grundläggande utbildning inom yrket och yrkeserfarenhet.

- **Stockholmsjobb** – kommunal visstidsanställning; Stockholms stads satsning på att hjälpa människor som står långt ifrån arbetsmarknaden att komma ut i jobb. Olika typer av Stockholmsjobb med olika inriktningar finns, exempelvis ungdomsanställningar, språkstödsanställningar och IT-vårdar för nyanlända, ingångs- och serviceassistentanställningar för personer med funktionsnedsättning, arbetslagsanställningar för personer med kriminell eller social belastning
- **Stockholmsvärd** – typ av Stockholmsjobb för arbetssökande som har intresse för utomhusarbete.
- **Studiestartsstöd** – CSN-stöd till vissa kortutbildade som infördes 2017. Är under avveckling och inga fler stockholmare kan få stödet.
- **Studieteamet** – Enhet inom vuxenutbildningen som ger stöd till elever som har svårigheter att söka eller klara studier. Ger även konsultativt stöd till skolor för hur de kan arbeta ex. med anpassningar.
- **Studievägar** – Sfi är indelad i tre studievägar utifrån tidigare studiebakgrund:
 - Studieväg 1: Elever med lägre än 7 års skolbakgrund,
 - Studieväg 2: Elever med 7-12 års skolbakgrund
 - Studieväg 3: Elever med mer än 12 års skolbakgrund
- **Ungdomsanställning** – typ av Stockholmsjobb för ungdomar 16-29 år
- **Unik individ** – Person som endast räknas en gång i statistiken.
- **Utbildningsplikt** – innebär att alla nyanlända som tar del av Arbetsförmedlingens etableringsinsatser, och som bedöms vara i behov av utbildning för att kunna komma i arbete, kan anvisas att söka och ta del av utbildning, annars kan ersättningen dras in.
- **VIDA** – modell för matchning av nyanlända personer till en föreningsaktivitet utifrån individens egna önskemål och inom ramen för personens handlingsplan på Arbetsförmedlingen eller kommun. Syftet är ökad integration.

Fokus nyanlända

Arbetsmarknadsnämndens uppdrag och medverkan till nyanländas etablering i Stockholm

Inledning

Stockholm stad har ansvar för att bidra till ett mottagande av nyanlända som möjliggör en snabb etablering och goda livschanser.

Stadens ansvar för etablering av nyanlända är uppdelat och sträcker sig över flera nämnders och förvaltningsansvarsområden. Staden ska ordna tillfälliga bostäder, erbjuda barnomsorg och skolgång, tillhandahålla initialt stöd, handlägga ansökningar om försörjningsstöd, erbjuda svenska för invandrare (sfi) och vuxenutbildning samt samhällsorientering, och de nyanlända ska erbjudas stöd att ta sig in på Stockholms krävande arbetsmarknad.

Ett särskilt integrationsutskott under kommunstyrelsen har i uppdrag att ”stödja, följa upp, samordna och utvärdera nämndernas och de kommunala bolagens insatser på integrationsområdet avseende etablering och arbetsmarknad”

Arbetsmarknadsnämndens ansvar består i att erbjuda vuxenutbildning inklusive sfi samt samhällsorientering för nyanlända. Nämnden har även ansvar för att i samverkan med arbetsförmedlingen aktivt arbeta för att nyanlända snabbt kommer in i studier och på arbetsmarknaden.

Arbetsförmedlingen har huvudansvaret för arbetsmarknadsinsatser för nyanlända men arbetsmarknadsnämnden erbjuder kompletterande insatser för att korta vägen till arbete och studier. En viktig del i detta arbete är den integrationspakt med arbetsgivare och näringsliv som initierades under 2019 och som ska etableras och vidareutvecklas under 2020.

Arbetsmarknadsnämnden har också ett samordnande ansvar för stadens arbete med mottagande och etablering av nyanlända. I detta ingår bland annat att samordna stadsdelsnämndernas arbete med samhällsvägledning för nyanlända. Nämnden har vidare ansvar för samordning av statsbidrag för målgruppen.

I stadens budget för 2020 är etableringen av nyanlända ett prioriterat område och nämnden har ett flertal uppdrag som ska bidra till målet om en snabb etablering i studier och arbete.

Nämndens insatser för nyanlända sträcker sig över i stort sett samtliga verksamhetsområden och verksamhetsmål.

Syftet med denna bilaga är att samlat lyfta fram nämndens insatser, ansvar, pågående arbete samt inriktning och prioriteringar för arbetet 2020. Arbetet ska följas upp i ordinarie uppföljningsarbete under året.

Definition av begreppet nyanlända

Med nyanländ avses i huvudsak personer födda utanför EU/EES som inte befunnit sig i Sverige i mer än 36 månader efter att ha fått uppehållstillstånd. Definitionen används bland annat av Arbetsförmedlingen och är den som staden följer gällande insatser inom vuxenutbildning och arbetsmarknadsinsats.

Nämnden möter i sina verksamheter också andra grupper med liknande behov som de helt nyanlända har och dessa kan då som regel få del av samma insatser. Nationella lagar och regelverk sätter ramarna för vilka nyanlända eller personer med liknande behov som kan ta del av nämndens olika insatser.

Nyanlända i Stockholms stad

I Arbetsförmedlingens verksamheter fanns oktober 2019 ca 4 300 nyanlända personer med uppehållstillstånd varav ca 2 000 inskrivna i etableringen. Många läser svenska för invandrare (sfi), deltar i samhällsorienteringen och i arbetsförberedande insatser.

Uppskattat antal nyanlända som kommer till Stockholms stad 2020

Länsstyrelsen bedömer att staden under 2020 kommer att ta emot 1 656 nya stockholmare som tillhör gruppen nyanlända. 856 av dessa bedöms komma som anvisade från Migrationsverket – varav upp emot tre fjärdedelar som kvotflyktingar. Ca 800 beräknas komma som egenbosatta (inklusive anhöriga) till staden. Bedömningen är att drygt hälften av samtliga nyanlända kommer att vara i åldern 20-64 år med möjlighet att ingå i Arbetsförmedlingens etableringsprogram.

Det initiala mottagandet av nyanlända i staden

Utifrån om den nyanlände är anvisad från Migrationsverket (från *anläggningsboende*, *ABO* och kvotflyktingar) eller själv har valt att bosätta sig i kommunen (*eget boende*, *EBO*) gäller olika arbetsprocesser för det initiala mottagandet.

För de kommunanvisade från Migrationsverket (de som kommer från anläggningsboende, ABO och kvotflyktingar) sker det första mottagandet genom socialnämndens Intro Stockholm. De mottagna får träffa handläggare och samhällsväglare och blir erbjudna en tillfällig genomgångsbostad. Intro Stockholm ansvarar även för att hänvisa personen till Arbetsförmedlingen för inskrivning i etableringsprogrammet och till Statens servicekontor för folkbokföring och registrering på Försäkringskassan.

Personer som bosatt sig i kommunen på egen hand (EBO) under asyltiden blir kallade till Migrationsverket för delgivning av beslut om uppehållstillstånd och hänvisas av Migrationsverket vidare till Arbetsförmedlingen för inskrivning i etableringsprogrammet och till Statens servicekontor för folkbokföring och registrering på Försäkringskassan.

Anhöriga med anknytning till personer som beviljats uppehållstillstånd som flykting, kvotflykting eller skyddsbehövande omfattas av samma regelverk för etableringsprocessen och kommunens ansvar för mottagande.

Ensamkommande barn är enligt FNs definition barn och ungdomar under 18 år som söker eller har fått asyl i ett land utan att ha föräldrar eller andra vårdnadshavare tillgängliga i mottagarlandet. Det är socialförvaltningen som ansvarar för ensamkommande barn och ungdomar, bl.a. för att tillhandahålla boenden. Ansvaret gäller både de som är asylsökande och de som har fått uppehållstillstånd.

Stadsdelsnämnderna erbjuder samhällsvägledning för nyanlända inom sitt stadsdelsnämndsområde. Erbjudandet gäller samtliga nyanlända. Arbetet med samhällsvägledningen samordnas av arbetsmarknadsnämnden.

Arbetsförmedlingens ansvar för etableringen

Arbetsförmedlingen har huvudansvaret för att nyanlända ska komma ut i arbete och studier. Myndighetens uppgift är att inom ramen för etableringsprogrammet göra en arbetsmarknadspolitisk bedömning, erbjuda arbetsmarknadsinsatser för nyanlända samt besluta om etableringsersättning. Förmedlingen har sedan en tid tillbaka i uppdrag att anvisa kortutbildade nyanlända till studier inom vuxenutbildningen inom ramen för den så kallade utbildningsplikten.

Målgruppen för etableringen är personer 20-64 år. Inom etableringsprogrammet ställs liknande krav på individen som på övriga arbetslösa. Nyanlända omfattas av etableringsinsatser som också inkluderar rehabiliterande insatser om behov finns.

Arbetsförmedlingens roll, uppdrag och arbetssätt är under förändring och förändringsarbetet kommer att pågå hela 2020. Förändringen påverkar alla delar av förmedlingen som service till den enskilde, programmedel för insatser, tillgång till specialistfunktioner, övergång till externa leverantörer med mera.

Då Arbetsförmedlingen är en central samverkanspart för staden väntas omstruktureringen få stor påverkan för stockholmarna och därmed för staden både under 2020 och framåt.

Det råder en generell osäkerhet om kommunernas framtida roll i arbetsmarknadspolitiken. En särskild utredare, utsedd av regeringen, ska analysera frågan om kommunernas roll i förhållande till den nya Arbetsförmedlingen.

Från 2021 förväntas ansvarsfördelning mellan stat och kommun vara tydliggjord liksom Arbetsförmedlingens framtida arbetssätt - och därmed också de långsiktiga förutsättningarna för kommunernas roll i arbetsmarknadspolitiken framöver.

Arbetsmarknadsnämndens ansvar och insatser

Arbetsmarknadsnämnden ansvarar för arbetsmarknadsfrågor, vuxenutbildning inklusive svenska för invandrare (sfi) samt samhällsorientering för nyanlända.

Arbetsmarknadsnämnden ansvarar även för samordning av stadens arbete med mottagande och etablering av nyanlända samt för att vara pådrivande för att förbättra möjligheterna till nyanländas etablering och delaktighet i samhället.

För att lyckas sker samverkan med bland annat stadsdelsnämnderna, ett flertal facknämnder, stadens bolag, Arbetsförmedlingen, Region Stockholm, Migrationsverket och Länsstyrelsen i Stockholms län.

1. Samverkan med Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen har, som beskrivits ovan, huvudansvaret för att nyanlända ska komma ut i arbete och studier. Arbetsmarknadsnämnden har samordningsansvar för stadens samverkan med Arbetsförmedlingen.

Samverkan med Arbetsförmedlingen omkring nyanlända regleras på övergripande nivå genom en *lokal överenskommelse* (LÖK). Under år 2020 kommer nämnden att undersöka om en översyn av överenskommelsen kan inledas med hänsyn till den pågående omstrukturen av Arbetsförmedlingen.

Utöver LÖK finns en överenskommelse inom ramen för *Delegationen för unga och nyanlända till arbete* (DUA) om fördjupad samverkan kring kartläggning, gemensam planering och jobbspår för nyanlända där syftet är att förkorta etableringstiden och att fler ska gå ut i arbete eller reguljära studier. Inom ramen för detta utvecklas samarbetsformer för studie- och yrkesvägledning för kortutbildade. Ytterligare ett fokusområde är att staden och Arbetsförmedlingen med gemensamma krafter ska få fler arbetsgivare att medverka i jobbspår för nyanlända samt i rekryteringar riktade till nyanlända.

Överenskommelsen omfattar även unga nyanlända i åldern 16-24 år som behöver fullfölja en gymnasieutbildning. Här sker samverkan kring insatser med Arbetsförmedlingen, utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen. Samarbetet förväntas ge samordningsvinster och ökad träffsäkerhet i insatserna. Detta ska bidra till att förkorta etableringstiden för nyanlända.

Överenskommelsen behöver revideras under 2020, men beroende på inriktning från DUA kan överenskommelsen som görs komma att omfatta både nyanlända, unga och personer som står långt från arbetsmarknaden.

2. Nyanlända inom Vuxenutbildning Stockholm

För att bidra till integration av nyanlända fortsätter vuxenutbildning de senaste årens satsningar på nya utbildningsformer med svenska i kombination med yrke, så som kombinationsutbildningar. Vidare fokuserar vuxenutbildning på stärkt stöd inom befintliga insatser, däribland studiehandledning på modersmål.

För att stärka nyanländas möjlighet till ett snabbt inträde i arbetslivet finns det inom kommunal vuxenutbildning (komvux) flera verksamheter med tydligt fokus på de studerandes kommande arbets- och yrkesliv.

I insatserna ingår studie- och yrkesvägledning, arbetslivsorientering, studiebesök och yrkesförberedande delkurser. Praktik kan ingå, såväl språkpraktik som yrkespraktik.

Med fokus på nyanländas behov ska nämnden under 2020:

- Öka möjligheten att kombinera sfi och en yrkesutbildning. Planeringen ska ta hänsyn till stadens framtida rekryteringsbehov.
- Starta Sfi Jobb för de mest kortutbildade, med bland annat praktik utifrån individens framtida mål om arbete.
- Vidareutveckla arbetet med Elevteam komvux där unga nyanlända som går på gymnasieskolans språkintruktionsprogram, inte minst personer som fått uppehållstillstånd utifrån den nya gymnasielagen, utgör en prioriterad målgrupp.

Svenska för invandrare (sfi)

Förutom ordinarie sfi erbjuds möjligheter att läsa sfi med yrkesinriktning för personer som har en yrkeskompetens, exempelvis jurister, ingenjörer och lärare (så kallade SFX-utbildningar). För akademiker som saknar en yrkeskompetens och som vill läsa utbildningen i snabb takt, startar nästa år en ny sfi-utbildning.

Även för kortutbildade erbjuds alltfler möjligheter att kombinera sfi med yrkeskurser eller teoretiska kurser inom komvux och 2020 startar även Sfi Jobb för de mest kortutbildade.

Språkstöd

Enheten för språkstöd (EFSI) erbjuder arbetslivsintroduktion med språkstöd. Insatsen genomförs oftast i två steg, introduktionskurs följt av praktik ute på en arbetsplats. Genom insatsen får deltagarna både arbetslivserfarenhet och möjlighet att utveckla sin svenska direkt på en arbetsplats. Efter praktiken får deltagaren ett intyg med referenser.

EFSI erbjuder också en språkstödande insats för nyanlända ungdomar som får sommarjobb inom Stockholms stad. Insatsen omfattar ett program på sex veckor bestående av två introduktionsveckor, tre veckors uppföljning under sommarjobb och en uppföljande vecka för utvärdering och komplettering av CV och personligt brev. Under programmet får ungdomarna stöd på sitt modersmål. Inom språkstödsprogrammet erbjuds också extra stöd till berörda arbetsplatser. För att öka deltagandegraden till sommarjobbssäsongen 2020 ska programmet ses över utifrån deltagarnas behov och förutsättningar.

Samhällsorientering

Samhällsorientering för nyanlända är en lagstadgad utbildning på minst 60 timmar som staden erbjuder på modersmål till nyanlända deltagare som ingår i etableringen. Även vissa nyanlända anhöriginvandrare har rätt till samhällsorientering. Från september 2019 erbjuder staden 80 timmar. Enligt regeringens budgetförslag ska antalet utökas till minst 100 timmar under 2020.

Utvecklingsprojekt

Elevteamet komvux – stöd till kortutbildade elever

Projektet finansieras av stadens sociala investeringsfond och ägs av arbetsmarknadsnämnden. Det startade 2017 och pågår t.o.m. 2020.

Elevteamet erbjuder stöd till kortutbildade elever att påbörja och fullfölja sina studier inom vuxenutbildningen. Projektets mål är att genom tidiga insatser minska framtida kostnader. Målgruppen är nyanlända elever på språkintruktionsprogrammet, som inte kommer in på gymnasiet på grund av ålder (över 20 år).

Projektet har inventerat och synliggjort elevers behov av stöd vid övergång till vuxenutbildningen och fördjupat stöd i studier, kommit med förslag om nya modeller att bemöta efterfrågan på stöd och testa nya lösningar, uppmärksammat vikten av samverkan internt och externt för individens bästa samt inkluderat individen i planeringar. Arbetet fortsätter under 2020 med sikte på implementering av arbetssättet från 2021.

YFI – Yrkesutbildning med integrerad språkutbildning

Projektet finansieras av ESF och ägs av arbetsmarknadsnämnden. Projektet startade 2015 och pågår t.o.m. 2020.

YFI vill genom en integrerad språk- och yrkesutbildning ge utrikesfödda stärkta förutsättningar för hållbara anställningar. I detta syfte skapas en utbildningskedja med ett antal branschspår utformade efter arbetsmarknadens behov i samverkan med yrkesgymnasier och branschföretag. Språk- och yrkesutbildningen integreras hela vägen från nybörjarnivå till slutmålet - en godkänd gymnasial yrkesutbildning och ett arbete. Med nya upphandlingen av vuxenutbildningen säkerställs att alla yrkesutbildningar kan läsas integrerat med studier i sfi.

Hösten 2020 har nämnden lämnat in en ansökan till socialfonden med fokus på att ta tillvara framgångsfaktorerna i projektet inom hela vuxenutbildningen och därmed öka antalet elever som kan få del av yrkesutbildning med helt integrerad språkutbildning.

Entreprenör i Sverige – kurs i entreprenörskap och företagande

Projektet finansieras av ESF och ägs av Startup Stockholm (en ideell stiftelse som kostnadsfritt hjälper Stockholmare att starta, driva och utveckla företag). Stockholms stad är samverkanspart i projektet tillsammans med flera andra kommuner i regionen. Projektet startade 2018 och pågår t.o.m. 2020.

Projektet har som mål att minska etableringstiden för nyanlända som går på sfi 2B (studieväg 2, kurs B) genom att lära dem grunderna för entreprenörskap samt att starta och driva företag i Sverige. Utbildningen är 3 timmar i veckan under 10 veckor och är kostnadsfri.

3. Nyanlända inom Jobbtorg Stockholm

Jobbtorgens insatser

Jobbtorgen möter nyanlända eller personer med liknande behov i stora delar av sin ordinarie verksamhet på jobbtorg och i det uppsökande arbetet för unga 16-29 år. Dessa erbjuds insatser som alla andra och detta redovisas inte särskilt i den här bilagan.

Nyanlända i etableringen som har kompletterande försörjningsstöd kan skrivas in på Jobbtorg Stockholm. De kan, efter bedömning som görs i samverkan med Arbetsförmedlingen, ta del av jobbtorgens hela utbud av insatser.

Jobbtorg Stockholm erbjuder också, som komplement till Arbetsförmedlingens service, CV-verkstäder till alla nyanlända - oavsett om de har kompletterande försörjningsstöd eller inte.

Studie- och yrkesvägledning

Genom samverkan med Arbetsförmedlingen erbjuds studie- och yrkesvägledning för nyanlända som har utbildningsplikt.

Jobbtorg Stockholm och vuxenutbildningscentrum har tillsatt SYV-resurser för att vägleda personer med utbildningsplikt från Arbetsförmedlingen. Utbildningsinsatser särskilt riktade till målgruppen har också utvecklats.

Rekryteringsträffar

I samverkan med Arbetsförmedlingen, SHIS Bostäder och socialnämndens Intro Stockholm anordnas rekryteringsträffar för nyanlända i slutskedet av etableringen på stadens tillfälliga boenden

(öppna för alla nyanlända). Jobbtorg Stockholm avsätter resurser för insatsen även om målgruppen är bredare än jobbtorgens ordinarie uppdrag för nyanlända. Resultaten är hittills mycket goda och i mån av möjlighet kommer nämnden under 2020 att utöka insatsen.

Insatser för särskilda målgrupper

Utöver de generella insatser som Jobbtorgen erbjuder finns också insatser riktade särskilt till unga eller till kvinnor långt från arbetsmarknaden som drivs av Jobbtorg Stockholm eller där jobbtorgen är en part av flera. Dessa redovisas nedan under särskilda rubriker.

4. Insatser för Unga nyanlända

Arbetsmarknadsnämnden erbjuder stöd till unga ensamkommande i form av vägledning och planering i övergången från skola till arbete eller vidare studier.

Nya gymnasielagen (NGL) och språkintröduktion

Tillfälliga bestämmelser i gymnasielagen innebär att vissa unga nyanlända som fått beslut om utvisning kunnat få uppehållstillstånd för studier på gymnasial nivå. Under 2020 ska nämnden fortsätta arbetet med att stödja denna grupp ungdomar i övergången från språkintröduktion till vuxenutbildning och skapa förutsättningar för dem att fullfölja studier och komma till egen försörjning. Arbetet sker i nära samarbete mellan nämndens verksamheter Ung i Centrum, Vuxenutbildningscentrum och Elevteamet samt i samverkan med utbildningsnämnden (Skolsslussen) och socialnämnden (Start Stockholm).

Under 2020 läggs fortsatt extra fokus på att nå och säkra att ungdomarna som går gymnasieprogrammets språkintröduktionsprogram får rätt stöd och information om vilka möjligheter det finns att studera. Då ungdomarna i de flesta fall inte har språkliga förutsättningar för att gå direkt in på ordinarie gymnasial nivå kan det exempelvis handla om kombinationsutbildningar, som ger goda förutsättningar till anställning efter utbildning. För ungdomar som befinner sig i gränsen mellan gymnasieskola och vuxenutbildning samarbetar nämnderna för att hitta bästa möjliga lösning för ungdomen.

Under utbildningstiden erbjuds studiehandledning på modersmål och uppföljning av den individuella studieplanen. Vidare erbjuds stöd i att söka extraarbete eller sommarjobb och inför fullföljd utbildning erbjuds matchning i övergången till arbete.

Ungdomsanställning som IT-värd

Ungdomsanställningar är ett s.k. Stockholmsjobb (en arbetsmarknadsinsats som inkluderar en kommunal visstidsanställning), som riktar sig till ungdomar mellan 16 och 29 år som varken arbetar eller studerar. Som ungdomsanställd finns möjlighet för nyanlända ungdomar att bli IT-värdar på stadens bibliotek eller medborgarkontor. IT-värdarna hjälper besökare genom att svara på frågor och ge individuellt stöd i till exempel att skapa mailkonton eller skicka sms.

Utvecklingsprojekt

Projekt Fokus framtid / Hållbar framtid

Projekt Fokus framtid/Hållbar framtid är ett projekt som finansieras av Länsstyrelsen och ägs av Jobbtorg Stockholm/Ung i Centrum. Projektet startade 2018 och pågår till mars 2021.

Inom ramen för projektet erbjuds ensamkommande mellan 16-21 år stöd att klara av sina studier och etablera sig på arbetsmarknaden, genom inspirationsträffar mot arbete och studier och genom gruppaktiviteter med fördjupat stöd mot extrajobb och långsiktiga studier.

Ung i Centrum samarbetar bland annat med socialförvaltningens enheter, vuxenutbildningen, utbildningsförvaltningen samt det civila samhället för att nå och erbjuda stöd till unga ensamkommande.

Under 2020 kommer Ung i Centrum att fortsätta arbetet med att utveckla metoder och adekvata insatser för att stötta ensamkommande unga i att fullfölja studier och underlätta etablering på arbetsmarknaden. Utformandet av insatserna sker i nära samarbete med den ideella föreningen Ensamkommandes Förbund Stockholm.

5. Kvinnor utanför arbetsmarknaden

Nämnden kommer att fortsätta arbetet med att säkerställa nyanlända kvinnors etablering på arbetsmarknaden.

Nyanlända kvinnor som är egenbosatta (EBO) är exempel på en grupp som har visat sig svår att nå och som därför ska omfattas av nämndens uppsökande arbete mot nyanlända kvinnor.

Samverkan med stadsdelsnämndernas arbete med kvinnor i utanförskap fortsätter bland annat genom stöd och utbildning i stadens satsning på så kallade stadsdelsmammor.

Utvecklingsprojekt

Arbetsmarknadsnämnden medverkar i projekt som andra huvudmän driver, bland annat;

Projekt Uppsökande och metodutvecklande insats för lågutbildade nyanlända kvinnor i Järva

Projektet finansieras av Länsstyrelsen och ägs och drivs av Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning i samverkan med Medborgarkontoret i Rinkeby Kista stadsdelsförvaltning, Jobbtorg Kista och Jobbtorg Unga Kista samt Studieförbundet i Stockholms län. Projektet startar 2020-01-01 och pågår t.o.m. 2021-01-31.

Syftet med projektet är att identifiera och använda effektiva metoder för att motivera och stödja nyanlända lågutbildade kvinnor in till olika arbetsmarknadsinsatser, för att påbörja deras väg mot jobb eller studier. Ett viktigt syfte är också att samordna flera parter aktiviteter för målgruppen.

Studiecirklar kommer att utgöra en viktig stomme i projektet, likaså hälsoträffar med hälsokommunikatörer från Transkulturellt centrum, kunskapscenter inom Region Stockholm

Projekt FAB (Fast Track Action Boost) – Erfarenhetsutbyte insatser fokus kvinnor

Projektet är finansierat av EU-kommissionen. Samverkande parter är Milano (projektägare) samt Berlin, Wien, Madrid, Belgrad och Stockholm. Projektet startade 2018 pågår t.o.m. januari 2021.

Projektets syfte är att byta erfarenheter kring insatser för nyanlända flyktingar, med särskilt fokus kvinnor.

Projektet har under 2019 fortsatt arbetet med utveckling av Stadsdelsmammor, efter erfarenheter inhämtade från Berlin.

Stockholm delar med sig av sina erfarenheter av SFX (Svenska för yrkesutbildade), YFI (Yrkesutbildning med integrerad språkutbildning för invandrare) samt AGS (Arbetsgivarsamverkan) till Berlin och Milano.

6. Integrationspakten – samverkan med arbetsgivare

Arbetsmarknadsnämnden fick i 2019 års budget uppdraget att etablera en integrationspakt med stadens arbetsgivare. Den lanserades i Stockholms stadshus den 30 september och ca 200 arbetsgivare anmälde redan då intresse för medlemskap. Arbetet har därefter inletts med individuella möten med alla som anmält intresse och ett första innovationsforum med medlemmar har genomförts med cirka 170 deltagare.

Integrationspakten är ett medlemsnätverk och en plattform där Stockholms stad tillsammans med arbetsgivare, näringslivet, offentlig sektor och civilsamhället vill bidra till en inkluderande arbetsmarknad, där alla bidrar med erfarenheter, idéer och kunskap.

Integrationspakten har tre mål; att möta arbetsgivares behov av kompetens, att korta vägen till svenska språket, utbildning och jobb för målgruppen nyanlända samt att stärka integrationen i Stockholm.

Integrationspakten innehåller bland annat;

Jobbpartnerskap

Jobbpartnerskap skapar genom samarbete med arbetsgivare förutsättningar för rekryteringar, arbetsplatsförlagt lärande under utbildning, praktik och kontakter med arbetsgivare för nämndens målgrupper.

Jobbpartners deltar i utbildningsråd och andra dialoger där innehåll och upplägg i utbildningar diskuteras och där direkt dialog med arbetsgivare om behov av utbildningar och kompetens skapar förutsättningar att bidra till kompetensförsörjningen.

Arbetsgivare får möjlighet att redan under utbildning möta framtida medarbetare och få stöd i att rekrytera bland de Stockholmare som återfinns i nämndens olika insatser.

Stockholmsmentor

Tre mentorprogram erbjuds; *yrkes- och arbetslivsmentor* som riktar sig till nyanlända som redan har en tydlig yrkesinriktning, *språk- och arbetslivsmentor* som är för de nyanlända som ännu inte har en yrkesinriktning samt *ungdomsmentor* som är för unga nyanlända som fortfarande är i studier eller i fasen att övergå mot arbete. Genom mentorsprogrammen matchas medlemmar av integrationspakten med nyanlända.

Social klausul i upphandlingar

Upphandlings- och inköpsverksamheten bidrar till att skapa förutsättningar för social hållbarhet och där det är lämpligt ställer staden därför krav på sysselsättningsfrämjande åtgärder (dialog, praktikplatser och anställningar).

Innovationsforum – Mötesplats för integration

Integrationspakten skall vara en aktiv och levande mötesplats och naturlig samlingspunkt, både fysiskt och digitalt, där näringslivet, Stockholms Stad och andra offentliga aktörer kan samlas. Även civilsamhället är viktiga aktörer i sammanhanget. Här ska kunskap och erfarenheter utbytas och nya verktyg för att lösa utmaningar skapas och utvärderas. Goda exempel och bra resultat ska tillvaratas. Inom Integrationspakten ska medlemmar regelbundet bjudas in till träffar med teman, föreläsningar, möten med företrädare för stadens politik samt uppföljning av resultat.

Advisory board

Företrädare för företag, branschorganisationer och civila samhället medverkar i advisory board som rådgivande till företrädare för staden i specifika frågor som är av vikt för staden inom området. Uppdraget att medverka i advisory board skall vara tidsbegränsat. Advisory board träffas regelbundet i tematiska möten.

7. Etableringscentrum

I syfte att öka nyanländas möjligheter till snabb förankring i arbets- och samhällsliv gavs arbetsmarknadsnämnden i budget för 2019 i uppdrag att utreda förutsättningar för inrättande av etableringscentrum. Inom ramen för utredningen gavs nämnden även i uppdrag att undersöka möjligheter till finansiering av vissa delar av etableringscentrum med medel ur Europeiska Socialfonden (ESF).

Utredningen har genomförts och under 2020 påbörjas arbetet med att steg för steg utveckla Etableringscentrum utifrån de förutsättningar som råder bland annat vad gäller samverkan med statliga myndigheter. Enligt stadens budget för 2020 ska arbetsmarknadsnämnden genom stadens etableringscentrum erbjuda insatser i syfte att öka nyanländas etablering på arbetsmarknaden och i samhället, samt stärka samverkan med nationella myndigheter för ett bättre mottagande. Nämnden ska under 2020 fortsätta att utveckla samverkan, arbetsformer och organisering, för att samlat erbjuda insatser riktade till nyanlända i linje med stadens vision om ett Etableringscentrum. Arbetet ska drivas med inriktning om en

tydlig organisation, gemensam lokalisering och i nära samverkan med externa aktörer.

Utvecklingsprojekt

Hållbar etablering – stöd till nyanlända med kort utbildning

Projektet utgör det första steget i utvecklingen av ett Etableringscentrum och finansieras av Europeiska Socialfonden (ESF) och ägs av arbetsmarknadsnämnden. Projektet befinner sig i analysfas sedan augusti 2019. Genomförandefasen startar 2020-02-01 och pågår t.o.m. 2022-06-06.

Projektet drivs av arbetsmarknadsnämnden och Arbetsförmedlingen i samverkan med arbetsgivare från regionens näringsliv. Projektet riktar sig till nyanlända personer som har kort utbildningsbakgrund samt kortutbildade nyanlända som tidigare deltagit i etableringsprogrammet men nu är inskrivna i Jobb- och utvecklingsgarantin (JOB).

Målet för projektet är att

- genom gemensamma planeringar med Arbetsförmedlingen bidra till en sammanhållen, hållbar planering för individen
- utveckla en yrkesinriktad utbildning anpassad för nyanlända utan formell utbildning
- utveckla samverkan med arbetsgivare genom integrationspakten
- undersöka och pröva vilka digitala verktyg som kan användas i syfte att främja språkutvecklingen och etableringen i arbets- och samhällslivet

8. Samverkan med civila aktörer

Arbetsmarknadsnämnden utvecklar samverkan med både privat och civil sektor för att främja integration, sociala nätverk och utveckla vägar till jobb, bland annat genom att tillvarata engagemang och hitta nya möjligheter att skapa möten mellan stockholmare.

Nämnden har under 2019 beslutat om riktlinjer för samverkan med civilsamhället, för att ytterligare tydliggöra möjligheter till samverkan och hur detta kan ske strukturerat, med god kvalitet.

Samverkan kan ske i olika former och skapar bättre lösningar på utmaningar som staden står inför. Den idéburna sektorn kompletterar med andra värden än staden, som till exempel människors ideella engagemang och andra nätverk.

En form av samverkan är Idéburet offentligt partnerskap (IOP). Arbetsmarknadsnämnden kommer under år 2020 att samverka med *Svenska med Baby*, som erbjuder språkstödande insatser för föräldralediga, genom IOP.

Ytterligare en möjlighet till samverkan är genom upphandling. Under år 2020 kommer samverkan genom upphandling att utvecklas i nära dialog med civilsamhället. Bland annat planeras upphandling av verksamhet inom *Medprat* och *Kompismatchning* att ske under våren.

Genom programmet *Stockholmsmentor* erbjuds nyanlända personer att möta etablerade mentorer. Staden samarbetar i programmet med Nema Problema, en ideell organisation som genom mentorprogram och högtidsfiranden skapar möten mellan nya och etablerade i Sverige.

Slutligen fortsätter nämnden med arbete med *VIDA-modellen (Välj Inkludering Delaktighet och Aktivitet)* vilket möjliggör en struktur för samverkan mellan offentlig och civil sektor inom integrationsområdet. Nyanlända personer, antingen i arbetsförmedlingens etablering eller i stadens verksamheter, erbjuds matchning till aktiviteter i föreningslivet för att öka möjlighet till språkräning, ett utöka nätverk och en förbättrad hälsa. Samverkan sker brett med föreningar inom hela Stockholms stad.

Under 2020 ska nämnden arbeta för att fler nyanlända ska erbjudas kontakter inom civilsamhället genom de pågående samverkansprojekten och bland annat genom Etableringscentrum. Resultat och antal matchade personer följs löpande upp.

Medverkan i andras utvecklingsprojekt

Arbetsmarknadsnämnden medverkar i projekt som andra huvudmän driver, bland annat;

PAN 2030

Projektagare: Forum - idéburna organisationer med social inriktning och Asylrättscentrum

Projektparter: Länsstyrelsen, Stockholms stad (arbetsmarknadsförvaltningen), Hatem & Sjunghamn Advokatbyrå

Projektet genomför en förstudie under 2019 som ska leda till ansökan om fortsatt finansiering för 2020–2021.

Syftet med projektet är att skapa en civilsamhällsplattform av relevanta aktörer som kan samarbeta sinsemellan och med offentlig sektor för att matcha asylsökande och nyanländas sociala och

juridiska behov med befintliga stödstrukturer och säkerställa att deras röst hörs.

9. Hälsofrämjande insatser

Över tid har det uppmärksammats att nyanlända ofta har hälso-relaterade problem vilket kan påverka förutsättningar att tillgoda-göra sig utbildning-/ arbetsmarknadsinsatser och i en förlängning fördröja målet att uppnå egen försörjning genom arbete eller studier.

Arbetsmarknadsnämnden samverkar med Transkulturellt centrum, kunskapscenter inom Region Stockholm. Genom kunskapsträffar sprids kunskap om migrationsrelaterad ohälsa och resiliens till stadens medarbetare. I syfte att främja hälsa och förebygga ohälsa hos nyanlända och övriga personer med migrationsbakgrund erbjuder Transkulturellt Centrum hälsokommunikation på modersmål eller anpassad svenska till målgruppen.

Arbetsmarknadsnämnden lyfter även hälsoperspektivet inom ramen för samordningsansvaret för samhällsvägledningen för nyanlända och erbjuder alternativ sfi för elever med PTSD eller migrations-relaterad stress.

10. Stadsövergripande samordningsuppdrag

I arbetsmarknadsnämndens ansvar för samordning av stadens arbete med mottagande och etablering av nyanlända ingår flera uppdrag:

- Samordning och utveckling av stadens samlade insatser för förstärkt integration. Arbetsmarknadsnämnden ska erbjuda insatser i syfte att öka nyanländas etablering på arbetsmarknaden och i samhället, samt stärka samverkan med nationella myndigheter för ett bättre mottagande.
- Samordning av samhällsvägledning för nyanlända
- Samordning av statsbidrag för nyanlända
- Utveckling av stadens flyktingmottagande genom omvärlds-bevakning, kunskapsspridning samt utveckling och uppföljning av statistik

Samhällsvägledning för nyanlända

Stadsdelsnämnderna har i uppdrag att erbjuda samhällsvägledning till nyanlända, vilket inkluderar praktiskt stöd i att kunna hantera vardagliga uppgifter.

Arbetsmarknadsnämnden har ett ansvar att samordna samhällsvägledningen, vilket sker genom ett nätverk för ansvariga chefer på stadsdelsförvaltningar och ett nätverk för kontaktpersoner.

Under år 2020 kommer nämnden att tillsammans med stadsdelsnämnderna fortsätta utveckla och stärka samhällsvägledningen, öka kunskapen om vägar till arbete och studier för nyanlända och särskilt prioritera arbetet med att utveckla bostadsvägledningen, utifrån stadsdelsnämndernas prioriteringar.

Nämnden kommer även att fortsätta erbjuda kunskaps- och kompetenshöjande insatser till samhällsvägledare och ansvariga chefer i syfte att utveckla kvaliteten på och likställigheten i vägledningen.

Statsbidrag för nyanlända

Stockholms stad får statlig ersättning för vissa kostnader som uppstår vid flyktingmottagandet. En del av ersättningen består av schablonbelopp som utbetalas automatiskt. I andra fall kan kommunen ansöka om ersättning för de kostnader som uppstått.

Arbetsmarknadsnämnden har i uppdrag att samordna stadsdelsförvaltningarnas återsökning av statsbidrag till flyktingmottagande genom bl.a. rådgivning och information, återsökning hos Migrationsverket samt fördelning av beviljade medel.

Omvärldsbevakning, kunskapsspridning och statistik

Arbetsmarknadsnämnden har i uppdrag att utveckla stadens mottagande och etablering av nyanlända genom omvärldsbevakning, kunskapsspridning samt uppföljning av statistik.

Kontinuerlig bevakning sker av nyheter och ändringar i lagstiftning och regelverk samt pågående arbete med forskning avseende integration och migration. Bevakningen sker bland annat genom nyhetsbrev från olika myndigheter och aktörer samt genom deltagande i nationella och internationella konferenser.

Omvärldsbevakning inom Europa sker genom deltagande i Eurocities social affairs forum och Eurocities arbetsgrupp kring integration och migration.

Information och kunskap sprids till stadens medarbetare genom seminarier och kunskapsträffar, där olika myndigheter (t.ex. Migrationsverket, Arbetsförmedlingen, Sveriges Kommuner och Landsting) informerar om nuvarande eller nya regelverk.

Arbetsmarknadsnämnden har även en samarbetsyta ”Samordning nyanlända” som är öppen för alla medarbetare inom staden och innehåller aktuell information, statistik, rapporter, lagstiftning, kalender med aktiviteter, utbildningar och seminarier med mera.

Handläggare

Patricia Anton, Maria Uppström

Till

Arbetsmarknadsnämnden

**Väsentlighets- och riskanalys samt internkontrollplan 2020,
Arbetsmarknadsnämnden**

Innehållsförteckning

Inledning	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Beskrivning av arbetet med intern kontroll	3
Väsentlighets- och riskanalys	13
Internkontrollplan.....	21
1.1 I Stockholm är människor självförsörjande och vägen till arbete och svenskkunskaper är kort.....	22
3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser	23
3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna.....	24

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/arbetssätten för att uppnå kommunfullmäktiges mål för verksamhetsområdena. Nämnden ska i arbetet beakta lagstiftning och verksamhetens uppdrag. Utifrån arbetssätten 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/arbetssätten ska följas upp. Internkontrollplanen fastställs i samband med verksamhetsplanen och följs upp i samband med verksamhetsberättelsen.

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 kontrollsysteem.

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 enhetschef, 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 administrativa staben

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

Administrativa staben 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 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
- Arbetssätt
- 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 internkontroll-planen 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 2009:462 Lag om ändring i lagen (1994:1383) om överlämnande av allmänna handlingar till andra organ än myndigheter för förvaring
- Lag (1997:614) om kommunal redovisning
- Lag (2016:1145) om offentlig upphandling
- SFS 2010:634 Förordning om ändring i förordningen (2006:260) om antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt
- Lag (2008:962) om valfrihetsystem
- Dataskyddsförordningen (GDPR, The General Data Protection Regulation, Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning).)
- 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)
- Lag om ändring i lagen (1997:1268) om kommuners ansvar för ungdomar mellan 20 och 24 år
- Skollag (2010:800), Lag (2010:801) om införande av skollagen (2010:800) med Skolförordning (2011:185) och förordning (1994:895) om svensk undervisning för invandrare
- Lag (1982:80) om anställningsskydd
- Lag (2003:778) om skydd mot olyckor
- Arbetsmiljölagen (1977:1160) med Arbetsmiljöförordningen (1977:1166)
- SFS 2011:740 Lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673)
- Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning
- SFS 2007:1095 Lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
- Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
- Föräldraledighetslag (1995:584)

- Semesterlag (1977:480)
- SFS 2010:1492 Lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning

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
- Klassificeringsstruktur för arbetsmarknadsnämnden
- Hanteringsanvisningar för arbetsmarknadsnämnden
- Strategi för digital långtidslagring
- Digitaliseringsstrategi för arbetsmarknadsförvaltningen
- Integritetspolicy för arbetsmarknadsnämnden
- Riktlinjer gällande hantering av personuppgifter
- Riktlinjer för telefoni inom arbetsmarknadsförvaltningen
- Resepolicy
- Riktlinjer för resor i tjänsten
- Riktlinjer om representation och gåvor samt mutor och jäv

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

5.2.1 Stadsövergripande styrdokument

- Stockholmsstadsbudget (KF, 2018-11-14)
- Reglementen för kommunstyrelsen och nämnder
- Stadens ledning och styrning (KF, 180-259/2015)
- Vision 2040 – Ett Stockholm för alla (KF, 2017-01-30)
- Kommunfullmäktiges indikatorer (KF, 2018-11-14)
- Riktlinjer för lokalt utvecklingsarbete (KF, 2015-10-19)
- Nationella minoriteter och minoritetsspråk – åtgärdsplan för Stockholmsstad

5.2.2 Styrning och uppföljning

- Program för kvalitetsutveckling (KF, 2017-01-30)

- Reglemente för arbetsmarknadsnämnden (KF 2010-12-13)

5.2.3 Ekonomi

- Regler för ekonomisk förvaltning (KF, 2012-11-15)
- Försäkringspolicy för Stockholms stad (KF 2004-03-01)
- Fastighets- och lokalpolicy för kommunkoncernen Stockholmsstad (KF, 2017-11-16)
- Finanspolicy för kommunkoncernen Stockholms stad (KF, 2017-11-16)

5.2.4. Upphandling

- Program för upphandling och inköp (KF, 2017-02-08)
- Arbetsmarknadsnämndens riktlinjer för direktupphandling (AMN, 2019-05-21)

5.2.5 IT och telefoni

- Nytt IT-program för Stockholms stad (ett program för digital förnyelse 2013-2018)
- Strategi för Stockholm som smart och uppkopplad stad

5.2.6 Information-kommunikation

- Kommunikationsprogram för Stockholms stad 2011-2022 (KF, 2017-10-02)

5.2.7 Kris- och säkerhet

- Trygghets- och säkerhetsprogram för Stockholmsstad 2013-2016 (KF, 2013-04-29)
- Stadens arbete mot våldsbejakande extremism – riktlinjer till Stockholms stads trygghets och säkerhetsprogram (KF, 2016-05-16)

5.2.8 Miljöfrågor

- Miljöprogram för Stockholms stad (KF, 2016-04-04)
- Grönare Stockholm (KF, 2017-02-13)
- Strategi för fossilbränslefritt Stockholm 2040 (KF, 2016-11-28)
- Riktlinjer för förnybar energi i stadens egna fastigheter (KF, 2014-06-16)
- Fordonsstrategi för kommunkoncernen Stockholms stad (KF, 2017-03-20)

5.2.9 Personalpolitik

- Personalpolicy för Stockholms stad (KF, 2016-09-05)
- Rökfri arbetstid i Stockholms stads verksamheter (KF, 2010-04-12)
- Riktlinjer för mutor och representation (KF, 2015-12-02)

5.2.10 Näringsliv och arbetsmarknad

- Näringslivspolitiskt samarbete i Stockholms stad (KS, 2010-03-24)
- Stockholms stads program för evenemang (KF, 2016-11-07)

5.2.11 Utbildning

- Skolprogram för Stockholms stad ”Skola i världsklass” (KF, 2013-05-27)
- Ensamkommande barn och ungdomar – Riktlinjer för handläggning av ärenden gällande ensamkommande barn och ungdomar (KF, 2011-03-14)

5.2.12 Socialtjänst

- Stockholms stads program mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck (KF, 2017-01-30)
- Överenskommelse om samverkan kring personer med missbruk/beroende (KS, 2017-01-18)
- Riktlinjer för vuxna med missbruks-/beroendeproblem (KF, 2013-06-12)
- Överenskommelse om samverkan kring vuxna med psykisk sjukdom/funktionsnedsättning (KS, 2012-08-22)
- Reviderade riktlinjer för handläggning av ekonomiskt bistånd (KF, 2014-05-05)
- Riktlinjer för våld i nära relationer (KF, 2014-03-24)

5.2.13 Stöd och service till personer med funktionsnedsättning

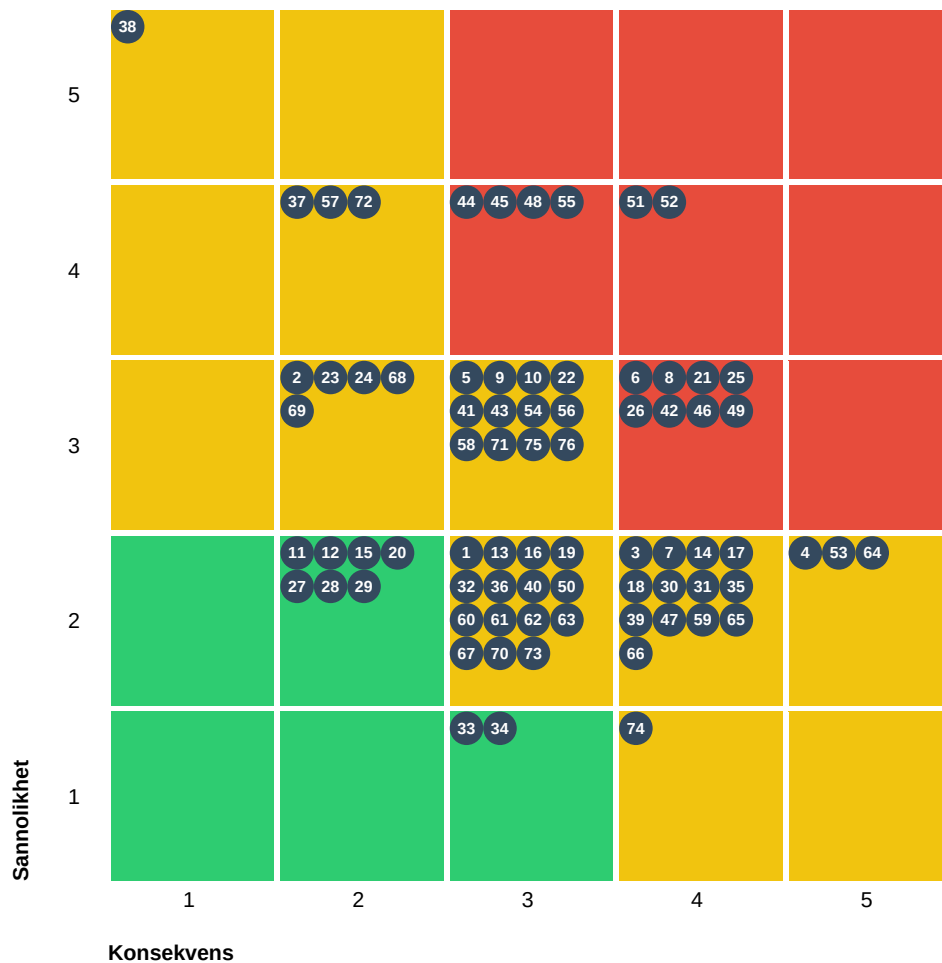
- Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2018-2023 (KF, 2018-05-28)

5.2.14 Internationellt arbete

- Internationell strategi för Stockholms stad (KF, 2016-12-12)
- Stockholms stads EU-Policy (KF, 2016-12-12)
- Arbetsmarknadsnämndens riktlinjer för arbetsmarknadsförvaltningens EU-policyarbete (AMN, 2017-11-21)

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.



Kritisk
Medium
Låg

	Sannolikhet	Konsekvens
5	Mycket sannolikt	Mycket allvarlig
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
1.1 I Stockholm är människor självförsörjande och vägen till arbete och svenskkunskaper är kort	Ansökning och antagning till vuxenutbildning	Antagning till studier sker i enlighet med prioriteringslista	1	Mänskliga faktorn gör att antagningen inte följer regelverket och/eller prioriteringslistan	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
			2	För få sökanden till anpassade utbildningar kan leda till att utbildningar inte startar	3. Möjlig	2. Lindrig	6	Nej, endast VoR
	Betygssättning	Betygen sätts utifrån kunskapskraven	3	Brist på legitimerade lärare, vilket riskerar att påverka betygs-sättningen, då legitimerade lärare behöver betygssätta andra lärares elever	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
			4	Fel betyg sätts	2. Mindre sannolikt	5. Mycket allvarlig	10	
	Deltagarprocess	Dokumentation	5	Bristfälliga beslutsunderlag, vilket påverkar aspirantens utvecklingsprocess och möjligheter att snabbt komma in i arbetslivet	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
			6	Riktlinjer, rutiner och lagstiftning för dokumentation följs inte. Rättssäkerhet kan inte säkerställas.	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	
		Matchning (mot arbete och studier)	7	Möjligheterna till jobb/praktik nyttjas inte, färre kommer in på arbetsmarknaden	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
		Registrering	8	Felaktiga statistiska underlag, försämrade analysförmåga	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	
	Insatser Jobbtorg Stockholm	Externa insatser	9	Aspiranter får inte adekvat stöd för att komma in på arbetsmarknaden	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
		Interna insatser	10	Aspiranter får inte adekvat stöd för att komma in på arbetsmarknaden	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
	Återsökning av statsbidrag för vissa flyktingar	Fördelning av dygnsschablon till ensamkommande barn	11	Fel stadsdel får ersättning.	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR



KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
		Inhämtande av underlag	12	 Stadsdelen får ej ersättning för sökta kostnader på grund av ofullständiga underlag	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR
1.2. Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vistas i	Situationell prevention	Upprättande av kris- och säkerhetsplaner på enhetsnivå	13	 Avbrott av tjänst från central leverantör	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
			14	 Brand i en lokal	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
			15	 Längre driftstopp	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR
	Social prevention	Samverkan med de sociala insatsgrupperna samt uppsökande arbete	16	 Fler i utanförskap	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
	Systematiskt brandskyddsarbete	Upprättande av SBA dokument enligt mall i respektive verksamhet	17	 Riktlinjer för systematiskt brandskyddsarbete (SBA) följs inte	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	
1.4. I Stockholm får människor i behov av stöd insatser i tid präglade av hög kvalitet, evidens och rättssäkerhet	Systematiskt arbete för lika rättigheter	Stöd till personer med funktionsnedsättningar sker på skolor och jobbtorg. Vidare finns specialskolor samt stödverksamheter för konsultation och kompetensutveckling.	18	 Skolor och jobbtorg erbjuder ej stöd för personer med funktionsnedsättning	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
2.1. Stockholm har Sveriges bästa företagsklimat och ett internationellt konkurrenskraftigt näringsliv	Samverkan med arbetsgivare	Samverkan med arbetsgivare kring kombinationsutbildningar	19	 Att kombinationsutbildningar inte leder till arbete på den öppna arbetsmarknaden	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR



KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
2.5. Stockholm är en hållbar stad med en god livsmiljö	Systematiskt arbete för hållbara utbildningar och insatser	Införande och anpassningar av utbildningar och insatser efter individens behov	20	 Insatser och utbildningar som är hållbara över tid och motsvarar behov saknas	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR
3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser	Arbete mot oegentligheter	Representation	21	 Bedrägligt beteende	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	
			22	 Närståendetransaktioner	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
	Budgetföljsamhet	Dialog med berörda parter (budgetansvarig, avdelningschefer, verksamhetsområde chefer och ekonomichef)	23	 Rutiner för månadsprognos och uppföljning följs inte	3. Möjlig	2. Lindrig	6	
			24	 Träffsäkerheten i prognoser är låg.	3. Möjlig	2. Lindrig	6	
	Redovisning	Projektreddovisning	25	 Staden kan bli återbetalningsskyldig	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	
			26	 Staden kan få stå för kostnader som projektet skulle betala	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	
		Redovisning av moms	27	 Fakturor skannas med felaktig moms	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR
			28	 Felaktiga momsavdrag görs	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR
			29	 Momsregler följs inte	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR
		Tjänsteresor med kollektivtrafik	30	 Skattemässig felredovisning av moms	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
			31	 Staden betalar för privata resor	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	



KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna	Bereda, dokumentera, protokollföra och expediera nämndens beslutsfattande	Beredning, dokumentation, protokollföring och expediering av nämndens beslut	32	Felaktighet i föredragningslista, ärenden eller nämndens beslut	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
			33	Protokoll och protokollsjustering anmäls inte.	1. Osannolikt	3. Kännbar	3	Nej, endast VoR
			34	Protokollsjustering sker inte	1. Osannolikt	3. Kännbar	3	Nej, endast VoR
			35	Sekreterare saknas vid nämndens sammankomst	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
			36	Utebliven expediering av ärenden/beslut	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
	Beställningar och användande av telefoni	Styra, ge stöd och kontrollera verksamheternas hantering av telefoni	37	Information hos växeln är felaktig	4. Sannolikt	2. Lindrig	8	Nej, endast VoR
			38	Telefon/IT-abonnemang som inte används avslutas inte.	5. Mycket sannolikt	1. Försumbar	5	Nej, endast VoR
	Facklig samverkan	Facklig samverkan enligt samverkansavtal	39	Samverkan inför beslut sker inte	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
	Följsamhet av ingångna avtal	Uppföljning av upphandlade verksamheter	40	Uppföljning av samtliga enheter hinns inte med i önskvärd omfattning	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
			41	Verksamheterna lever inte upp till kvaliteten i avtalen	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
		Utbildningar och information gällande inköpsfrågor	42	Inköp görs utanför stadens centrala avtal	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	
			43	Regler och riktlinjer för upphandling följs inte	3. Möjlig	3. Kännbar	9	
			44	Upphandlingar genomförs inte trots att lagar och regler samt budget föreskriver detta	4. Sannolikt	3. Kännbar	12	



KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikheter	Konsekvens	RV	IKP
	Hantering av allmänna handlingar och personuppgifter	Styra, stödja och kontrollera förvaltningens ansvar vad gäller hantering av personuppgifter	45	■ Upphandlingar sker utan diarieföring och dokumentation	4. Sannolikt	3. Kännbar	12	★
			46	■ Anmälan om behandling av personuppgift saknas	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	★
			47	■ Avsaknad av rutiner för hantering av incidentrapportering och bristande kunskap gällande rådande rutin.	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
			48	■ Bristande kunskaper bland medarbetarna gällande hantering av personuppgifter	4. Sannolikt	3. Kännbar	12	★
			49	■ Förvaltningen uppfyller inte kraven gällande hanteringen av personuppgifter utifrån rådande lagstiftning	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	★
			50	■ Information om rådande lagstiftning och hantering av personuppgifter saknas	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
			51	■ Kunskap om den registrerades rättigheter saknas.	4. Sannolikt	4. Allvarlig	16	★
			52	■ Personuppgifter hanteras inkorrekt	4. Sannolikt	4. Allvarlig	16	★
		Styra, stödja och kontrollera inom förvaltningens arbete med hantering av allmänna handlingar och informationshantering.	53	■ Allmänna handlingar finns inte tillgängliga skyndsamt	2. Mindre sannolikt	5. Mycket allvarlig	10	★
			54	■ Allmänna handlingar förvaras inte korrekt	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
			55	■ Allmänna handlingar registreras inte	4. Sannolikt	3. Kännbar	12	★
			56	■ Bristande kunskaper bland medarbetarna gällande allmänna handlingar	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
			57	■ Gallring verkställs inte	4. Sannolikt	2. Lindrig	8	★
			58	■ Handlingar arkiveras inte	3. Möjlig	3. Kännbar	9	★



KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
	Informationssäkerhet	Förebyggande IT-säkerhetsarbete	59	Sekretesshandlingar lämnas ut	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
			60	Felaktig användning av dator	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	
			61	Obehöriga får tillgång till information i stadens eller förvaltningens system	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	
	Inköp	Investeringar	62	Investeringar redovisas felaktigt och belastar fel budgetår	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
	Kompetensförsörjning	Kompetensförsörjningsplan tas fram på förvaltningsnivå i samband med verksamhetsplaneringen.	63	Att cheferna som ska rekrytera inte har utbildning inom kompetensbaserad rekrytering och rekryteringsverktyget	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
			64	Diskriminering sker vid rekryteringsstillfället	2. Mindre sannolikt	5. Mycket allvarlig	10	Nej, endast VoR
			65	Förvaltningen har inte rätt kompetens för att lösa sitt uppdrag	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
	Konfidentialitet inom stadens system för stockholmare	Information, utbildningar, städaktiviteter och stöd	66	Obehöriga, som tidigare anställda, kan ha eller få tillgång till information i stadens eller förvaltningens system.	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
	Kontakt med press/media	Förvaltningens mediepolicy revideras vid behov.	67	Felaktig information om förvaltningen sprids till allmänheten	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
			68	Mediekontakter anmäls inte till pressansvarig.	3. Möjlig	2. Lindrig	6	Nej, endast VoR
		Information och utbildningar	69	Medarbetare är omedvetna om mediepolicy och sina skyldigheter/rättigheter	3. Möjlig	2. Lindrig	6	Nej, endast VoR



KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
	Lokalförsörjning	Strategisk lokalplanering	70	Lokaler saknas för verksamheterna eller sägs inte upp i tid	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
	Lönehantering	Löneutbetalning	71	Förekomst av felaktiga löneutbetalningar	3. Möjlig	3. Kännbar	9	
	Personaladministration	Chefer ansvarar för personaladministration	72	Underlag för personaladministration finns ej i personalakt	4. Sannolikt	2. Lindrig	8	
	Rehabilitering	Staden har en gemensam rehabiliteringsprocess	73	Långtidssjukskrivning på grund av bristande rehabiliteringsarbete	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
	Spårbarhet i nyttjandet av stadens IT-miljö	Intern kontroll	74	Felaktig klassificering av IT-system	1. Osannolikt	4. Allvarlig	4	Nej, endast VoR
	Systematiskt arbetsmiljöarbete	Strukturer och rutiner	75	Att risker i arbetsmiljön inte uppmärksammas och åtgärdas.	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
			76	Ökad sjukfrånvaro/ohälsa av arbetsmiljöskäl	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR



Stockholms
stad

Internkontrollplan

Tjänsteutlåtande
Sid 21 (25)

1.1 I Stockholm är människor självförsörjande och vägen till arbete och svenskkunskaper är kort

Process	Arbetssätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Betygssättning	Betygen sätts utifrån kunskapskraven	Insamling av uppgifter om lärarbehörigheten	Fel betyg sätts 10	Stickprov, betyg
Deltagarprocess	Dokumentation	Kontroll och tillsyn av dokumentation i verksamhetssystemet.	Riktlinjer, rutiner och lagstiftning för dokumentation följs inte. Rättssäkerhet kan inte säkerställas. 12	Stickprov FLAI
	Registrering	Kontroll av att medarbetare har kännedom om registreringsrutiner och att dessa följs	Felaktiga statistiska underlag, försämrade analysförmåga 12	Stickprov FLAI



3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Arbete mot oegentligheter	Representation	Regelbundna kontroller att förtroendekänsliga konton används i enlighet med riktlinjer. Stickprovskontroll. av fakturor bokförda på konton avseende förtroendekänsliga poster.	Bedrägligt beteende 12	Stickprov
Redovisning	Projektreddovisning	Kontroll att regelverk / rutiner är kända och följs	Staden kan bli återbetalningsskyldig 12	Stickprov
			Staden kan få stå för kostnader som projektet skulle betala 12	Stickprov
	Tjänsteresor med kollektivtrafik	Kontroll att regelverk / rutiner är kända och följs	Staden betalar för privata resor 8	Stickprov

3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Följsamhet av ingångna avtal	Utbildningar och information gällande inköpsfrågor	Löpande kunskapskontroll hos enhetschefer sker inom ramen för internkontroll.	12 Inköp görs utanför stadens centrala avtal	Stickprov
			9 Regler och riktlinjer för upphandling följs inte	Stickprov
			12 Upphandlingar genomförs inte trots att lagar och regler samt budget föreskriver detta	Stickprov
			12 Upphandlingar sker utan diarieföring och dokumentation	Stickprov
Hantering av allmänna handlingar och personuppgifter	Styra, stödja och kontrollera förvaltningens ansvar vad gäller hantering av personuppgifter	Kontinuerligt (IK) och vid behov.	12 Anmälan om behandling av personuppgift saknas	Stickprov
			12 Bristande kunskaper bland medarbetarna gällande hantering av personuppgifter	Stickprov
			12 Förvaltningen uppfyller inte kraven gällande hanteringen av personuppgifter utifrån rådande lagstiftning	Stickprov
			16 Kunskap om den registrerades rättigheter saknas.	Stickprov
	Styra, stödja och kontrollera inom förvaltningens arbete med hantering av allmänna handlingar och informationshantering.		10 Allmänna handlingar finns inte tillgängliga skyndsamt	Stickprov
			12 Allmänna handlingar registreras inte	Stickprov



Process	Arbetssätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
			Gallring verkställs inte 8	Stickprov
			Handlingar arkiveras inte 9	Stickprov
Informationssäkerhet	Förebyggande IT-säkerhetsarbete	Kontroller sker inom respektive område kopplat till system- och datorsäkerhet	Felaktig användning av dator 6	Stickprov
			Obehöriga får tillgång till information i stadens eller förvaltningens system 6	Stickprov
Lönehantering	Löneutbetalning	Kontroll av utbetalda löner	Förekomst av felaktiga löneutbetalningar 9	Stickprov