

Handläggare:

Maria Pettersson
Telefon: 08-508 35 500

Till

Arbetsmarknadsnämnden

**Plan för internkontroll med väsentlighets- och riskanalys 2018 för
Arbetsmarknadsnämnden**

Innehållsförteckning

Inledning	3
Nämndens arbete med intern kontroll	4
Nämndens internkontrollplan	5
Riskmatris.....	6
Nämndens planerade uppföljning av den löpande kontrollen	9
1.3 Stockholm är en stad med levande och trygga stadsdelar	9
3.3 Fler jobbar, har trygga anställningar och försörjer sig själva	10
3.4 I Stockholm är det enkelt att utbilda sig genom hela livet	11
3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar	12
4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor	17
4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning	18
Väsentlighets- och riskanalys	20

Inledning

Nämnderna ska var och en inom sitt område se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt och de föreskrifter som gäller för verksamheten (KL 6 kap. 7 §). Nämnderna 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 3 kap. 16 §). Detta innebär att varje nämnd ansvarar för att utforma och organisera den interna kontrollen och finna effektiva system för uppföljning. Kommunstyrelsen har ett övergripande ansvar för den interna kontrollen inom staden. Revisorernas uppgift är att bland annat pröva om den kontroll som görs inom nämnderna är tillräcklig (KL 9 kap. 9§). Revisorerna har inte ansvar för nämndernas interna kontroll.

Syftet med intern kontroll är att säkra en effektiv förvaltning och undgå allvarliga fel och skador. Den interna kontrollen ska ge en rimlig försäkran att målen uppfylls inom kategorierna: ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet, tillförlitlig finansiell rapportering och information om verksamheten samt efterlevnad av tillämpliga styrdokument. Intern kontroll är en integrerad del i stadens styrsystem. Inom de olika processerna och arbetsätten ska det finnas styrdokument som tillsammans bildar organisationens interna kontrollsystem.

I arbetet med internkontrollen genomför nämnden årligen en verksamhetsdialog med enheterna i syfte att underlätta för enheterna för att kunna svara upp till de krav som ställs inom personal-, ekonomi-, it-uppföljnings-, säkerhets-, och ärendehanteringsfrågor. För att säkra en god kontrollmiljö utbildas nya chefer i till exempel olika riktlinjer.

Nämnden ska årligen upprätta en internkontrollplan utifrån en väsentlighets- och riskanalys. Detta dokument består av nämndens internkontrollplan samt en väsentlighets- och riskanalys.

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

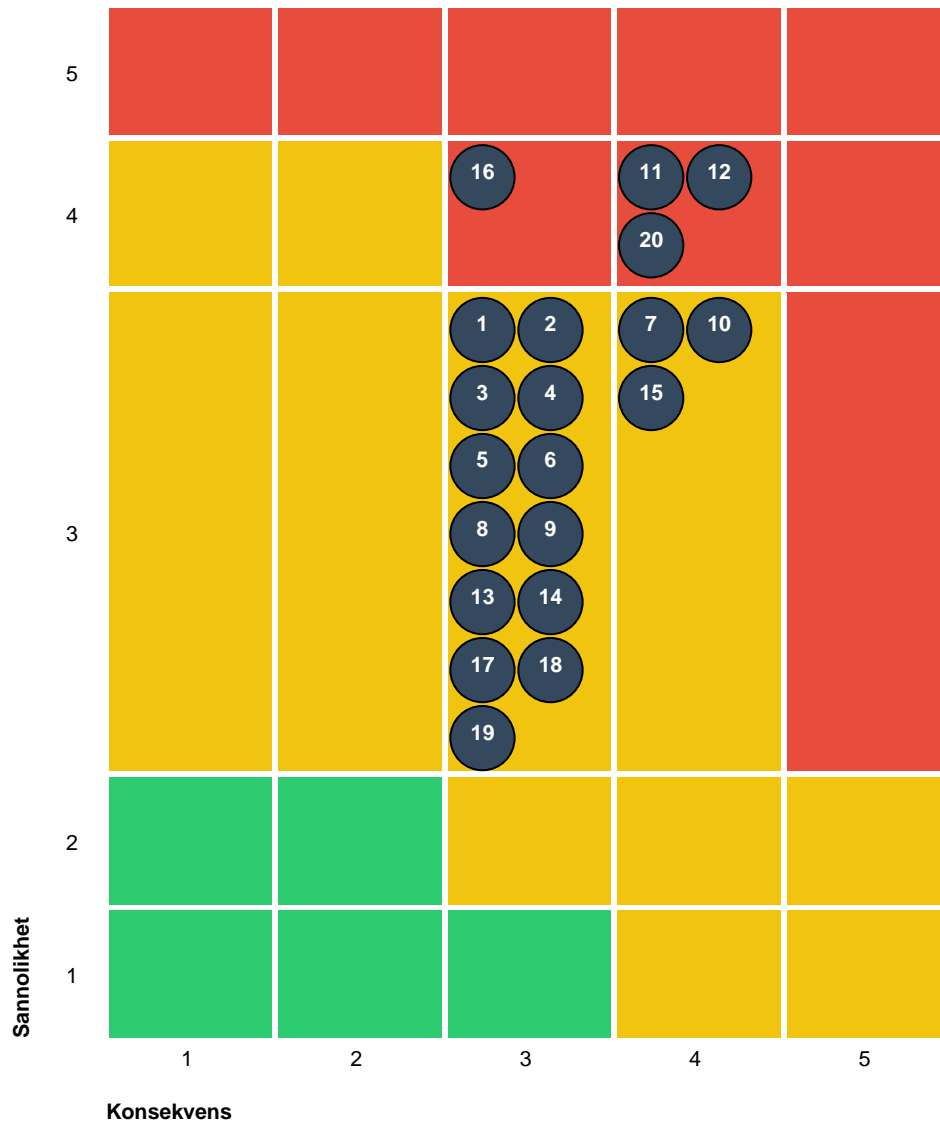
Nämndens internkontrollplan

I nämndens internkontrollplan framgår de oönskade händelser som nämnden har identifierat som risker samt den planerade uppföljningen av den löpande kontrollen och/eller arbetssätt.

Under 2018 kommer en granskning och bedömning att göras av den interna kontrollen för de processer som ingår i internkontrollplanen. I anslutning till det kommer förslag på förbättringsåtgärder att lämnas. Internkontrollarbetet utgör en viktig del i förvaltningens kvalitetsarbete.











Resultatet av genomförda granskningar, gjorda bedömningar och lämnade förbättringsförslag redovisas i 2018 års verksamhetsberättelse.

Riskmatris



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

 Kritisk
  Medium
 Totalt: 20

Process	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde	Åtgärd
Förebyggande säkerhetsarbete	1	 Förekomst av förtroendeskadligt beteende eller oegentligheter	3.Möjlig	3.Kännbar	9	Information om gällande regelverk samt förtydligande av riktlinjer
Systematiskt brandskyddsarbete	2	 Riktlinjer för systematiskt brandskyddsarbete (SBA) följs inte	3.Möjlig	3.Kännbar	9	Säkerställande av rutiners efterlevnad
Förändring av organisation inom Jobbtorg	3	 Bristfällig information och styrning	3.Möjlig	3.Kännbar	9	
	4	 Bristfällig måluppfyllelse	3.Möjlig	3.Kännbar	9	
	5	 Medarbetare slutar	3.Möjlig	3.Kännbar	9	
Ansökning och antagning samt betygssättning	6	 Vuxenutbildning kan inte uppfylla krav på myndighetsutövning i form av antagning och betygssättning inom rätt tid på grund av driftstopp eller driftsstörning i Skolplattformen, framför allt Barn och elevregistret (BER)	3.Möjlig	3.Kännbar	9	Felanmälan
Omställning till nya målgrupper	7	 Vuxenutbildning lyckas inte fullt ut genomföra omställning av utbud och metoder för att passa nya målgruppers behov	3.Möjlig	4.Allvarlig	12	Intensivt arbete med en förändringsprocess inom ramen för kvalitetsarbetet
Studie- och yrkesvägledning och övriga stödinsatser	8	 Elever med stora behov får inte det stöd de är i behov av	3.Möjlig	3.Kännbar	9	Klargörande av arbetsfördelning mellan skolor och stödverksamheter.
Fakturahantering	9	 Förekomst av felaktiga utbetalningar	3.Möjlig	3.Kännbar	9	Kontroll av fakturaunderlag
Hantering av allmänna handlingar och personuppgifter	10	 Förvaltningen uppfyller inte kraven gällande hanteringen av personuppgifter utifrån Dataskyddsförordningen (GDPR)	3.Möjlig	4.Allvarlig	12	Förberedelse av förvaltningens verksamheter inför implementeringen av Dataskyddsförordningen (GDPR)

Process	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde	Åtgärd
	11	■ Anmälan om hantering av personuppgift saknas	4.Sannolikt	4.Allvarlig	16	Översyn av rutiner samt information till verksamheter
	12	■ Personuppgifter hanteras inte korrekt	4.Sannolikt	4.Allvarlig	16	Översyn av rutin samt information till verksamheter
	13	■ Allmänna handlingar finns inte tillgängliga	3.Möjlig	3.Kännbar	9	Diarieföring och sekretess tas upp vid introduktion av nyanställd
	14	■ Handlingar arkiveras inte	3.Möjlig	3.Kännbar	9	Diarieföring och sekretess tas upp vid introduktion av nyanställd
Informationssäkerhetsarbete	15	■ Medarbetare som slutat har fortfarande tillgång till information i stadens system	3.Möjlig	4.Allvarlig	12	Kontroll av att behörighetsrutinerna till verksamhetssystem, gruppdiskar m.m. följs
Lönehantering	16	■ Förekomst av felaktiga löneutbetalningar	4.Sannolikt	3.Kännbar	12	Genomgång av lönerutiner vid introduktion av nyanställd
Kompetensförsörjning	17	■ Förvaltningen har inte rätt kompetens för att lösa sitt uppdrag	3.Möjlig	3.Kännbar	9	Framtagande och implementering av ett långsiktigt kompetensplaneringssystem
Avtalsuppföljning	18	■ Ingångna avtal följs inte	3.Möjlig	3.Kännbar	9	Löpande avtalsuppföljning av stadens utförare
Upphandling	19	■ Upphandlingar genomförs inte trots att lagar och regler samt budget föreskriver detta	3.Möjlig	3.Kännbar	9	Information om gällande regelverk till nya chefer.
	20	■ Upphandlingar sker utan diarieföring och dokumentation	4.Sannolikt	4.Allvarlig	16	Stickprovskontroll på att upphandlingsärenden lämnats in för registrering

Nämndens planerade uppföljning av den löpande kontrollen

1.3 Stockholm är en stad med levande och trygga stadsdelar

Process:

Förebyggande säkerhetsarbete

Arbetsätt:

Förebyggande säkerhetsåtgärder

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
	■ Förekomst av förtroendeskadligt beteende eller oegentligheter				
		Information om gällande regelverk och förtydligande av riktlinjer			Anna Wedholm

Process:

Systematiskt brandskyddsarbete

Arbetsätt:

Systematiskt brandskyddsarbete (SBA)

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
Uppföljning av Stockholms stads riktlinjer för brandskydd på central nivå samt inom förvaltningen på lokalnivå	■ Riktlinjer för systematiskt brandskyddsarbete (SBA) följs inte				
		Kontroll av att riktlinjer följs på enheter		Stickprov	Jonas Wiklander

3.3 Fler jobbar, har trygga anställningar och försörjer sig själva

Process:

Förändring av organisation inom Jobbtorg

Arbetsätt:

Förändring av organisation och implementering av den nya organisationen

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetsätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
	■ Bristfällig information och styrning				
	■ Bristfällig måluppfyllelse				
	■ Medarbetare slutar				
		Kontinuerlig information och delaktighet		Informationsinsatser	
		Uppföljning av måluppfyllelsen görs i tertialrapport 1 och 2 samt verksamhetsberättelsen			Maria Pettersson


3.4 I Stockholm är det enkelt att utbilda sig genom hela livet

Process:

Ansökning och antagning samt betygssättning

Arbetssätt:

Antagning till studier sker i enlighet med prioriteringslista och betygssättning sker utifrån kunskapskraven


Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
	 Vuxenutbildning kan inte uppfylla krav på myndighetsutövning i form av antagning och betygssättning inom rätt tid på grund av driftstopp eller driftsstörning i Skolplattformen, framför allt Barn och elevregistret (BER)				

Process:

Omställning till nya målgrupper

Arbetssätt:

Anpassning av metoder och arbetssätt till nya målgrupper

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
	 Vuxenutbildning lyckas inte fullt ut genomföra omställning av utbud och metoder för att passa nya målgruppers behov				


Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
		Uppföljning av måluppfyllelsen görs tertialrapport 1 och 2 samt verksamhetsberättelsen			Maria Pettersson

Process:

Studie- och yrkesvägledning och övriga stödinsatser

Arbetssätt:

Samverkan mellan samtliga aktörer som ger särskilda stödinsatser

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
	 Elever med stora behov får inte det stöd de är i behov av				


3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Process:

Fakturahantering

Arbetssätt:

Hantering av leverantörsfakturer

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
Kontroll av ekonomiska händelser är att	 Förekomst av felaktiga utbetalningar				



Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
säkerställa att transaktioner som bokförs är korrekta		Kontroll av att det finns kännedom om vilka på enheten som har inköpskort		Stickprov	Anna Wedholm
		Kontroll av att faktureringsoriginalen finns på bevarade på enheten		Stickprov	Anna Wedholm
		Kontroll av att originalkvitton för egna utlägg bevaras på enheten		Stickprov	Anna Wedholm
		Kontroll av att originalkvitton till inköp med inköpskort finns bevarade på enheten		Stickprov	Anna Wedholm

Arbetsätt:

Utbetalningar


Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
		Kontroll av att underlagen för manuella utbetalningar finns bevarade i original på enheten		Stickprov	Anna Wedholm

Process:

Hantering av allmänna handlingar och personuppgifter



Arbetssätt:

Förbereda förvaltningens verksamheter inför implementeringen av Dataskyddsförordningen (GDPR)

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
Utarbetas 2018	 Förvaltningen uppfyller inte kraven gällande hanteringen av personuppgifter utifrån Dataskyddsförordningen (GDPR)				
		Förberedelse av förvaltningens verksamheter inför implementeringen av Dataskyddsförordningen (GDPR)			Amanda Hernbäck

Arbetssätt:

Styra, stödja och kontrollera förvaltningens ansvar vad gäller hantering av personuppgifter

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
Kontinuerligt (IK) och vid behov.	 Anmälan om hantering av personuppgift saknas				
	 Personuppgifter hanteras inte korrekt				
		Kontroll av att personuppgifter anmäls och hanteras enligt gällande rutin		Stickprov	Amanda Hernbäck

Arbetsätt:

Styra, stödja och kontrollera inom förvaltningens arbete med hantering av aktuella allmänna handlingar

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
Internkontroll av hantering av allmänna handlingar	■ Allmänna handlingar finns inte tillgängliga				
		Kontroll av att allmänna handlingar hanteras utifrån rådande lagar och bestämmelser		Stickprov	Amanda Hernbäck
		Kontroll av att beslut fattas enligt delegationsordning och att det diarieförs		Stickprov	Amanda Hernbäck
		Kontroll av att handlingar diarieförs enligt rutin		Stickprov	Amanda Hernbäck

Arbetsätt:

Styra, stödja och kontrollera inom förvaltningens arbete med hantering av arkivhandlingar

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
Kontroll av enheternas hantering av arkivhandlingar	■ Handlingar arkiveras inte				
		Kontroll att handlingar arkiveras och gallras löpande enligt rutin		Stickprov	Amanda Hernbäck
		Kontroll av förvaringen av personalhandlingar		Stickprov	Jonina Gisladdottir

Process:

Informationssäkerhetsarbete

Arbetssätt:

Styra, stödja och kontrollera verksamheternas arbete med informationssäkerhet.

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetsätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
Kontroller sker inom respektive område kopplat till informationssäkerhet (bland annat inom it-området och hantering av personuppgifter)	■ Medarbetare som slutat har fortfarande tillgång till information i stadens system				
		Kontroll av att behörighetsrutinerna till verksamhetssystem, gruppdiskar m.m. följs		Stickprov	Arja Lindholm
		Kontroll av att uppföljningen av behöriga följs		Stickprov	Arja Lindholm

Process:

Lönehantering

Arbetssätt:

Löneutbetalning

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetsätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
	■ Förekomst av felaktiga löneutbetalningar				
		Kontroll av att kontroller genomförs före och efter lönekörning		Stickprov	Jonina Gisladdottir

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
		Kontroll av frånvarorutiner		Stickprov	Jonina Gisladdottir


4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

Process:

Kompetensförsörjning

Arbetsätt:

Framtagande och implementering av ett långsiktigt kompetensplanerings-system

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
	 Förvaltningen har inte rätt kompetens för att lösa sitt uppdrag				
		Kontroll av implementeringsfasen utvecklas under året			Jonina Gisladdottir
		Underlag tas fram ur personalsystem en gång om året; chefer gör avstämning och prognostiserar			Jonina Gisladdottir

4.8 Offentlig upphandling utvecklar staden i hållbar riktning

Process:

Avtalsuppföljning

Arbetssätt:

Granskning av avtalstrohet

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
Granskning av leverantörsreskontra samt verksamhetsuppföljning	■ Ingångna avtal följs inte				
		Avtalsuppföljning		Löpande	

Process:

Upphandling

Arbetssätt:

Genomförande av upphandling

Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
	■ Upphandlingar genomförs inte trots att lagar och regler samt budget föreskriver detta				
	■ Upphandlingar sker utan diarieföring och dokumentation				
		Kontroll av att inköp/direktupphandlingar finns diarieförda med tillhörande dokumentation		Stickprov	Johnny Ridemar



Löpande kontroll/Systematiska kontroller	Oönskad händelse	Uppföljning av arbetssätt/löpande kontroll	Beskrivning av uppföljning / kontroll	Metod för uppföljning / kontroll	Ansvarig
		Kontroll av att inköp/direktupphandlingar görs enligt delegationsordning, lagar, anvisningar och regelverk		Stickprov	Johnny Ridemar
		Kontroll av efterlevnad av regelverk		Stickprov	Johnny Ridemar
		Stickprovskontroll på att upphandlingsärenden lämnats in för registrering		Stickprov	Johnny Ridemar

Väsentlighets- och riskanalys

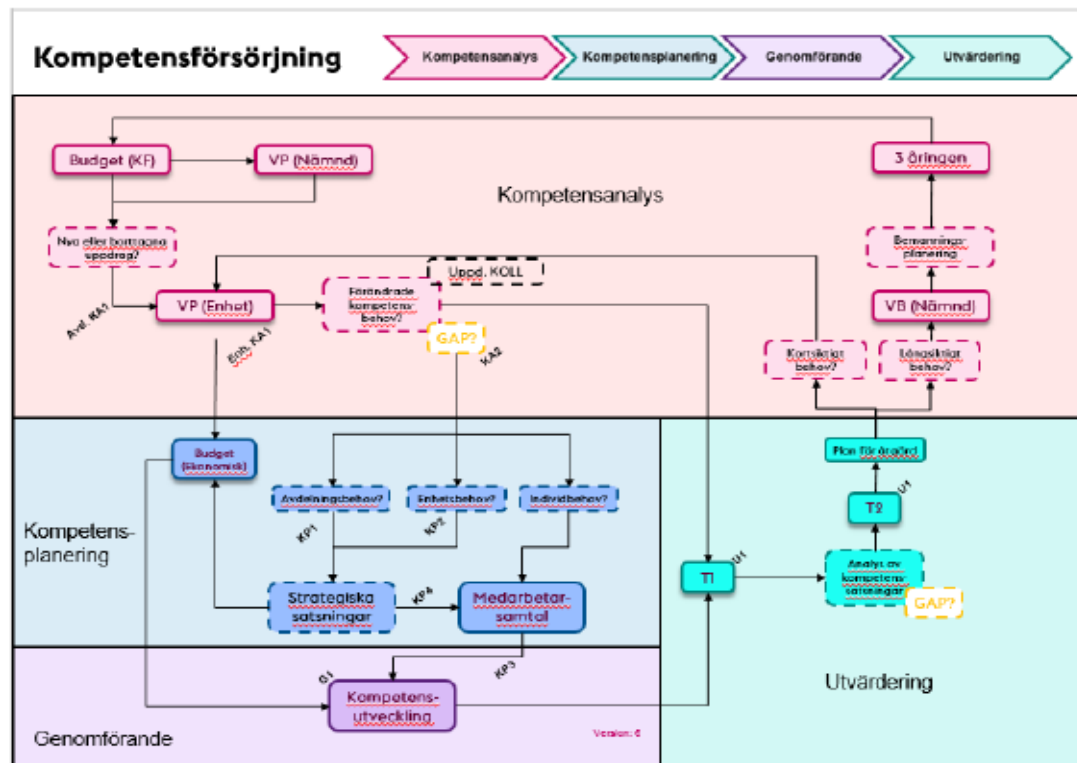
Process	Arbetsätt	Oönskad händelse	Riskvärde	Åtgärd
Förebyggande säkerhetsarbete	Förebyggande säkerhetsåtgärder	■ Bristande kunskap kring incidenter och bristande förmåga att hantera onönskade händelser som kan leda till en kris.	9	Utbildning av chefer
		■ Medarbetare utsätts för hot eller våld	8	Alla enheter har i sin Kris- och säkerhetsplan ett avsnitt om hur hot och våld mot medarbetare ska förebyggas och hanteras
				Nämndens riktlinjer och handlingsplan mot kränkande behandling och Policy och riktlinjer vid våld och hot om våld tas upp under nyanställdas introduktion
Insatser		■ Fel insats erbjuds eller insatsen inte uppfyller tillräcklig kvalitet	8	Ta fram sätt att mäta kvinnliga och manliga aspiranterns progression i syfte att kvalitetssäkra arbetet med arbetsmarknadsinsatser
		■ Insatsen förlängs utan syfte med förlängningen.	9	Ta fram sätt att mäta kvinnliga och manliga aspiranterns progression i syfte att kvalitetssäkra arbetet med arbetsmarknadsinsatser
		■ Rätt insats saknas	12	
Uppsökande arbete		■ Insatserna är inte anpassade efter målgruppens behov.	9	Behovsanalyser görs regelbundet
Ansökning och antagning samt betygssättning	Antagning till studier sker i enlighet med prioriteringslista och betygssättning sker utifrån kunskapskraven	■ Brist på legitimerade lärare påverkar betygssättningen	9	
		■ Driftstopp eller driftstörning i Skolplattformen, framför allt Barn och elevregistret (BER)	16	Felanmälan
		■ För få sökanden kan leda till att utbildningar inte startar	12	

Process	Arbetsätt	Oönskad händelse	Riskvärde	Åtgärd
		■ Slutbetyget eller gymnasieexamen är fel utfärdad vad gäller utformningen av dokumentet.	12	
Studie- och yrkesvägledning och övriga stödinsatser	Studie- och yrkesvägledning inför och under studier	■ Driftstopp eller driftstörning i ansökningssystemet, där den individuella studieplanen ingår	9	Felanmälan
		■ Driftstopp i telefonsystem eller chattverktyg	12	Felanmälan
		■ Elever läser kurser de inte har förutsättningar för att klara av eller som inte behövs för att de ska uppnå sitt mål om exempelvis högre studier	9	Studie- och yrkesvägledande insatser och testning av kunskapsnivåer
Undervisning	Individanpassad undervisning	■ Eleven klarar inte sina studier och fullföljer inte med godkända betyg	6	Individuellt stöd under studietiden, studie- och yrkesvägledning
		■ Digitala lösningar levereras inte i tid och är ej anpassad för de behov som finns	12	Sammanhållet program för kortutbildade
Ekonomisk budgetering, uppföljning och prognosbedömning utifrån olika finansieringskällor	Dialog med berörda parter (budgetansvarig, avdelningschefer och ekonomichef)	■ Privata anordnare går i konkurs	12	
		■ Rutiner för månadsprognos och uppföljning följs inte	12	
		■ Träffsäkerheten i prognoser är låg.	9	Utveckling av verksamhetsmätt för planering samt prognoser över deltagarutvecklingen på kort och lång sikt
		■ Verksamhetschefen saknar tillräckliga ekonomiska kunskaper	16	Regelbundna informations- och utbildningsinsatser
Fakturahantering	Intäkshantering	■ Utförda arbeten faktureras inte	9	Information inför del- respektive årsbokslut

Process	Arbetsätt	Oönskad händelse	Riskvärde	Åtgärd
Planering, uppföljning och analys	Prognos, analys av utfall och måluppfyllelse och planering av verksamhet	■ Brister i underlag, exempelvis frånvaro av statistik eller frånvaro av lättillgänglig statistik, kan leda till prognososäkerhet och felaktiga analyser kring verksamheternas utveckling.	12	Översyn av statistikbehov vid för vuxenutbildning samt förslag till åtgärder presenteras under 2018
Samordning	Samordning av olika processer	■ Otydlig styrkedja, vilket kan leda till att implementeringen inte är förankrad.	12	
Strategisk lokalförsörjning		■ Lokaler saknas för verksamheterna eller sägs inte upp i tid	12	Utveckling av den strategiska lokalförsörjningen
Återsökning av statsbidrag för vissa flyktingar		■ Digitala lösningar levereras inte enligt tidsplan och är anpassade till verksamhetens behov	12	
Organisationsutveckling / förändring	Arbetsätt för omorganisation	■ Produktionsbortfall p.g.a. otydlig information till medarbetarna	12	
		■ Ökad sjukfrånvaro	9	Uppföljning av arbetsätt vid rehabilitering. Genomförs på möten HR-chef.
Rekrytering	Kompetensbaserad rekrytering	■ Diskriminering sker vid rekryteringstillfället	10	Genomgång av personalpolicy och jämställdhets- och mångfaldaspolicy vid introduktionen av nyanställda chefer
Avtalsuppföljning	Uppföljning av upphandlade verksamheter	■ Uppföljning av samtliga enheter hinns inte med i önskvärd omfattning på grund av bristande personalresurser	9	Löpande uppföljning
Upphandling	Genomförande av upphandling	■ Dålig kvalitet på upphandlingar på grund av snabbt genomförande	16	Kontroll av upphandlingsplanens efterlevnad
		■ Överprövning	16	Planering för potentiell överprövning inför upphandlingar

Kompetensförsörjningsplan för Arbetsmarknadsnämnden på 3-5 år

Planen beskriver Arbetsmarknadsnämndens bedömning av övergripande kompetensbehov på kort och på längre sikt, med aktiviteter för att nå behovet. Med nämndens nuvarande utmaningar och mål och prognos för kommande år som grund har analys gjorts av väsentliga kompetensbehov. Planen kommer kontinuerligt att ses över, framför allt vid treårsplanen och i samband med verksamhetsplanering. I samband med uppföljning ska planen stämmas av och eventuellt vid behov justeras. I bilden nedan beskrivs nämndens långsiktiga målsättning för en kontinuerlig kompetensförsörjningsprocess. Under 2018 kommer arbetet med att implementera kompetensförsörjningsprocessen att fortsätta.





Kompetensförsörjningsplan 3-5 års för Arbetsmarknadsnämnden

Rev: 2017-11-21

Kompetensbehov	Utmaningar/risker	Sannolikhet 1. Oannolikt 2. Mindre sannolikt 3. Möjligt 4. Sannolikt 5. Mycket sannolikt	Väsentlighet 1. Försumbart 2. Lindrigt 3. Kännbart 4. Allvarligt 5: Mycket allvarligt	Aktivitet	Prio Vp 2018	Prio 3-5 år	Ansvarig	Resurser	Uppföljning
Utveckla									
Höja mottagningskompetens (arbetssätt för hur aspiranter/studerande kommer in i AMFs utbud). Utveckla SYVs arbetssätt och hur SYVs kompetens nyttjas. Öka kompetens kring hur studiestartsstödet ska hanteras.	Förvaltningen når inte övergripande mål på lång sikt. Ökad personalomsättning. Dålig arbetsmiljö för SYV. Studiestartsstödet utnyttjas inte på rätt sätt. Sårbar organisation.	4. Sannolik	4. Allvarlig	Projekt för översyn av arbetssätt och organisation för SYV, med utredningen SYV-aktiv som utgångspunkt. Utveckla fördjupad kartläggning och vägledning för prioriterade målgrupper som ska inleda studier.	X X		FL FL	UU-staben; Avdelningarna, HR	VB 2018
Öka kompetens kring arbetsmarknad, bristyrken och utbildningsutbud. Öka kunskap kring och erfarenhet av att skraddarsy kombinationsinsatser (utbildning/job)	Förvaltningen når inte övergripande mål på lång sikt.	3. Möjlig	4. Allvarlig	Ställa om Jobbtorg stockholm för att bättre stödja aspiranter och bygga broar mellan arbetsmarknad och utbildning. EFAS blir viktig del i arbetet. Tydliggöra utbildningsspår som del i att förtydliga arbetssätt och insatser mellan avdelningar.	X X	X X	FL FL	EFAS, UU	VB 2018
Öka medarbetares kunskap om hela AMFs verksamhet för att öka samverkan och bättre nyttja förvaltningens hela kompetens.	Förvaltningen fortsätter att arbeta i stuprör. Förvaltningen når inte övergripande mål på lång sikt.	3. Möjlig	4. Allvarlig	Utveckla arbetssätt för att bättre nyttja flera kompetenser, exempelvis genom tvärgående arbetsgrupper. Utveckla internkommunikationen.	X X		FL FL		VB 2018
Öka kompetens kring användning av digitala verktyg (digitalisering)	Förvaltningen når inte övergripande mål på lång sikt.	3. Möjlig	3. Kännbar	Vux avd: Digitaliseringssatsning genom EFC-projekt. Jobbtorgs avd: Utveckla LifeCare, vidareutveckling av FLY.	X X	X X	Vux avd chef Jbt avd chef	Enligt projektplan	Enligt projektplan
Öka kompetens om analys, utvärdering och att tydliggöra resultat.	Förvaltningen når inte övergripande mål på lång sikt.	3. Möjlig	3. Kännbar	Inom ramen för förvaltningens kvalitetsarbete: Sätta struktur för arbete med analys och uppföljning och arbeta fram ett sätt att mäta resurseffektivitet. Resultatdialoger ska genomföras. Arrangera två föreläsningar inom området mänskliga rättigheter för förvaltningens medarbetare som stärker kunskapen om mänskliga rättigheter Genomföra HBTQ certifieringar i stadens regi	X X X		FL UU resp enhet	Kompetens behöver tillföras.	VB 2018 VB 2018 VB 2018
Öka kompetens inom metoden supported employment/education. Implementera nya arbetssätt som kräver utveckling av kompetens.	Förvaltningen når inte övergripande mål på lång sikt. Stor förändring, risk att medarbetare och chefer slutar, blir sjuka. Att arbetssättet inte implementeras pga motstånd, svårigheter	3. Möjlig	3. Kännbar	Säkerställa tydlig plan för arbetet med implementering, uppföljning och utvärdering. Säkerställa kontinuerlig information och samverkan.	x		Avd Jbt	Projektleddare Utvärdering av effekt och lärande/samforskning Handledning MISA-implementeringsstöd	Kontinuerlig, säkerställs i projektplan
Öka kunskap kring inläring för personer med svenska som andraspråk.	Förvaltningen når inte övergripande mål på lång sikt.	4. Sannolikt	4. Allvarligt	Upphandla och genomföra utbildning i svenska som andra språk för alla anställda på Åsö vuxengymnasium.	X			KUS	VB 2018
Öka kunskap kring inläring för personer med låg eller ingen utbildning och svenska som andra språk.	Förvaltningen når inte övergripande mål på lång sikt.	4. Sannolikt	4. Allvarligt	Utbilda i grundläggande litteracitet (svenska som andra språk), genomförs för alla lärare inom studieväg 1, uppdragsutbildning Sthlms universitet.	X			KUS	VB 2018
Utveckla chefers/rektorers kompetens fortlöpande för att matcha behov och för att behålla/utveckla arbetsgivarvarumärke (attraktiv arbetsgivare).	Förvaltningen når inte övergripande mål på lång sikt. Är inte uppdaterade i nya regelverk och arbetssätt.	2. Mindre sannolikt	4. Allvarligt	Fortsätta arbetet med implementering av strategiskt arbetssätt för kompetensförsörjning. Erbjuda chefsutbildningar som ligger i linje med nya/ökade krav Utbilda chefer i kompetensbaserad rekrytering.	X X X		FL FL HR	HR Staber/Ev externa utbildningsanordnare i vissa fall. HR-stöd	VB 2018 VB 2018 VB 2018
Behålla									
Bemötandekompetens, kultur.	Risk för ett bemötande och leverans som ej ligger i linje med Stockholmarens bästa. Risk för dålig arbetsmiljö.	3. Möjligt	4. Allvarligt	Inom ramen för stadens kvalitetsarbete och personalpolicy: Intensifiera ett aktivt arbete med kultur- och bemötandefrågor. Planering för hur arbetet med kultur och bemötandefrågor ska genomföras ska finnas som obligatorisk del i allt förändringsarbete	X X		FL Ansv chef	HR HR/extern konsult	VB 2018

Förståelse för befattningens/rollens uppdrag och ramar	Svårt att nå mål, då rollens uppdrag är otydligt. Stress för individen att inte känna till krav. inte är	3. Möjligt	4. Allvarligt	Definiera kompetenskrav för befattningar/roller	X	X	Ansv chef/HR	HR	Enligt projektplan
Kunskap, förståelse och acceptans för satta ramar för verksamhetens uppdrag.	Stockholmaren är inte i centrum. Verksamheten gör annat än det som krävs för att verksamheten ska nå målen.	3. Möjligt	4. Allvarligt	Vidareutveckla arbetssätt för styrning och uppföljning inom ramen för stadens kvalitetsarbete. Implementera och förankra SE inom Jobbtorg. Öka kompetens kring samverkansöverenskommelse (FAS05/FAS17) för ökad delaktighet och ökat engagemang. Ta fram och implementera stöd för att stärka arbetet inom arbetsplatsträffar	X X X X		FL Avd chef Jbt Ansv chef HR	ext. Konsult, HR	VB 2018
Chefs-/rektorskompetens (inklusive nyckelkompetenser, ex strategisk komp.)	Hög personalomsättning för chefer skapar brist på kontinuitet.	3. Möjligt	4. Allvarligt	Formulera en långsiktig plan för insatser mot förbättrad arbetsmiljö för chefer.		X	FL	HR	Enligt plan för insatser
Attrahera									
Pedagogiskt utbildade medarbetare som SYV, specialpedagog och lärare.	Brist på resurser, förv kan inte bemanna verksamheten på sikt. Sämre kontinuitet	4. Sannolikt	4. Allvarligt	Strategisk planering för kompetensförsörjning av identifierade befattningar/kompetenser.	X	X	Avd chef Vux	HR	VB 2018
chefer/rektorer och strateger med verksamhetskompetens	Brist på resurser, förv kan inte bemanna verksamheten på sikt. Sämre kontinuitet	3. Möjligt	4. Allvarligt	Långsiktiga utvecklingsplaner på individnivå/identifiera medarb med potential	X	X	Ansv chef	HR	Medarbetarsamtal
Rekrytera									
Fler kompetenser som kan jobba ute på "fältet" med uppsökande verksamhet.	Brist på resurser för att nå satta mål, förv kan inte bemanna verksamheten. Sämre kontinuitet.	2. Mindre sannolikt	4. Allvarligt	Definiera de olika kompetenser som behövs för arbete med olika målgrupper unga/kvinnor/nyanlända.	X	X	Ansv chef	HR, HR-service	
Pedagogiskt utbildade medarbetare som SYV, specialpedagog och lärare.	Brist på resurser för att nå satta mål, förv kan inte bemanna verksamheten. Sämre kontinuitet.	4. Sannolik	4. Allvarligt	Strategisk planering för kompetensförsörjning av identifierade befattningar. Utveckla arbetssätt med VFU (verksamhetsförlagd utbildning). Rekrytera trainee.	X		Avd chef vux		
Mer resurser behövs inom språkstöd, med kunskap i språk som ex dari	Brist på resurser för att nå satta mål, förv kan inte bemanna verksamheten. Sämre kontinuitet.	2. Mindre sannolikt	4. Allvarligt	Eventuellt samordnad rekrytering	X		Vo-chef antagning och stöd		
Fler resurser som har samordningsansvar	Brist på resurser för att nå satta mål, förv kan inte bemanna verksamheten. Sämre kontinuitet.	2. Mindre sannolikt	4. Allvarligt	Rekrytering/utveckling av befintliga medarbetare	X		Utv chef	HR-service	
Två verksamhetschefer till Jobbtorg	Verksamhetsförändringen kan inte genomföras och därmed försvåras utvecklingen av verksamheten.	2. Mindre sannolikt	4. Allvarligt	Rekrytering startar 2018-01-01	X		Avd chef Jbt	HR-service	
Projektkononom	Nämnden får ej projektansökningar godkända, kan ej följa upp på adekvat sätt.	2. Mindre sannolikt	3. Kännbart	Rekrytering klar 2018.	X		Ek chef	HR-service	
Introducera									
Säkerställa (öka) chefers kunskap om (stads-) förvaltningsinterna processer/arbetsätt och regelverk	Chefer har dåliga förutsättningar för att göra rätt. Det tar lång tid för chef att "bli varm i kläderna" på nya jobbet. Chefer upplever dålig arbetsmiljö, med stress.	3. Möjligt	4. Allvarligt	Implementera utbildningsmoduler i förvaltningens stödprocesser (ekonomi, HR, UU, Administration, Kommunikation, IT) för chefer	X		HR	Staber, externa utb arrangörer	VB 2018
Introduktion för nyanställda	Medarbetare har dåliga förutsättningar för att kunna göra rätt. Det tar lång tid för medarbetare att "bli varm i kläderna" på nya jobbet. Medarbetare upplever dålig arbetsmiljö, med stress.	3. Möjlig	4. Allvarligt	Avd Jobbtorg: inventera behov, ex moduler om fly/lex sara/Se/MI Avd Vuxenutbildning: inventering av behov	X X		Resp avd chef	Behov av resurs för kartläggning, plan och genomförande av utb.	VB 2018
Avsluta/Avveckla									
Omorganisation kan innebära förändring i bemanning eller chefsstruktur	Risk för övertalighet.	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	Fortsatt arbetet med implementering av strategiskt arbetssätt för kompetensförsörjning.	X		FL	HR	VB 2018

PLAN FÖR UPPHANDLING

Vid frågor, kontakta Ingrid Eklund, upphandlingsenheten, finansavdelningen, stadsledningskontoret.

E: post:ingrid eklund@stockholm.se Tel: 08-508 29045 **Kontaktpersoner på AMF är Johnny Ridemar 35 527 och isabelle Vas 46 398**

Kommentar

Anvisningar

Denna mall ska användas av nämnden för sammanställningen av de upphandlingar som nämnden planerar att påbörja under året. Endast upphandlingar där kontraktets sammanlagda värde är över 2 miljoner ska redovisas. Med påbörjad upphandling avses en upphandling där själva arbetet med exempelvis behovs- och marknadsanalys eller att ta fram ett förfrågningsunderlag planeras att starta under året. Med kontraktswärde avses det sammanlagda värdet som kan komma att betalas ut enligt ett

Denna mall ska också användas avdelnings- och stabsvis samt enhetsvis för att redovisa de planerade och kända upphandlingarna som verksamheten kommer att genomföra under året. Samtliga upphandlingar med ett värde över 300 tkr och upp till 2 mnkr ska redovisas. Uppgifter från enheterna lämnas till respektive avdelningschef som i sin tur kompletterar med avdelningens övergripande upphandlingar och lämnar till Johnny Ridemar

Planerade upphandlingar Jobbtorg Stockholm

Avtalsområde ÖVER 2,0 Mnkr under avtalsperiod inkl optioner	Beskrivning	Planerat startdatum för upphandling	Avtalsperiod (fr.o.m - t.o.m) inkl förlängningsoptioner	Uppskattat kontraktswärde	Kontraktstyp (vara/tjänst/entreprenad)
	Materialförsörjning Jobstart	2018-vt	2018-03-01 - 2021-02-28	7 mnkr	Varor
	Statistik tjänster	2018-03-01	2018-01-01 - 2021-12-31	3,2 mnkr	Tjänst
Upphandlingar och planerade direktupphandlingar ÖVER 300 tkr upp till 2,0 Mnkr under året.	Beskrivning	Planerat startdatum för upphandling	Avtalsperiod (fr.o.m - t.o.m) inkl förlängningsoptioner	Uppskattat kontraktswärde	Kontraktstyp (vara/tjänst/entreprenad)
	7tjugo-utbildning	2018-vt	2018-04-01 - 2022-03-31	600tkr	Tjänst
	Utbildning Supported Employment	2018-vt	2018-04-01 - 2022-03-31	1mnkr	Tjänst
	Utvärderingstjänst SE	2018-vt	2018-01-01 - 2020-12-31	1mnkr	Tjänst
	Arbetskläder, direktupph i avvaktan central upph	2018-vt	2018-01-xx - 2018-12-31	520 tkr (-570)	Varor

Kontaktuppgifter	
Uppgifterna lämnade av: Jobbtorg Stockholm Kicki Wattjersson	KST: 6110

Planerade upphandlingar - Vuxenutbildningsavdelningen

Avtalsområde ÖVER 2,0 Mnkr under avtalsperiod inkl optioner	Beskrivning	Planerat startdatum för upphandling	Avtalsperiod (fr.o.m - t.o.m) inkl förlängningsoptioner	Uppskattat kontraktswärde	Kontraktstyp (vara/tjänst/entreprenad)
	Ny upphandling av vuxenutbildning och undervisning i svenska för invandrare	2018-vt	ej bestämt	2500mnkr	Tjänst
	Samhällsorientering för nyanlända	2018-vt	ej bestämt	12 mnkr	Tjänst
	Administrationssystem för samhällsorientering	2018-vt	ej bestämt	3mnkr	Vara
	Digitaliseringsprojekt	2018-vt	ej bestämt	8 mnkr	Tjänst?
Upphandlingar och planerade direktupphandlingar ÖVER 300 tkr upp till 2,0 Mnkr undr året.	Beskrivning	Planerat startdatum för upphandling	Avtalsperiod (fr.o.m - t.o.m) inkl förlängningsoptioner	Uppskattat kontraktswärde	Kontraktstyp (vara/tjänst/entreprenad)
	Projektledning CAMPUS	2018-vt	2018-2019	1,2mnkr	Tjänst
	Utvärdering av resursteamet	2018-vt	2018-2019	1 mnkr	Tjänst
	Forts andraspråksutveckling	2018-vt	2018		Tjänst

Kontaktuppgifter	
Uppgifterna lämnade av: Vuxenutbildningsavdelningen Bengt Jönsson	KST: 5300

Planerade upphandlingar - Staberna

Avtalsområde ÖVER 2,0 Mnkr under avtalsperiod inkl optioner	Beskrivning	Planerat startdatum för upphandling	Avtalsperiod (fr.o.m - t.o.m) inkl förlängningsoptioner	Uppskattat kontraktswärde	Kontraktstyp (vara/tjänst/entreprenad)
Administrativa staben	Förvaltningsövergripande upphandling av	2017-ht	2018-02-01 - 2021-01-31	4,5 mnkr	Tjänst

Ekonomistaben	hantverkstjänster				
HR-staben	Upphandling av bemanningstjänster avseende lärare, tills med Vuxavd.	2018-vt	2018-09-01 - 2020	3 mnkr	Tjänst
Utrednings- och utvecklingsstaben					
Kommunikation-/it-staben					
Upphandlingar och planerade direktupphandlingar ÖVER 300 tkr upp till 2,0 Mnkr undr året.	Beskrivning	Planerat startdatum för upphandling	Avtalsperiod (fr.o.m - t.o.m) inkl förlängningsoptioner	Uppskattat kontraktsvärde	Kontraktstyp (vara/tjänst/entreprenad)
Administrativa staben					
Ekonomistaben					
HR-staben					
Utrednings- och utvecklingsstaben					
Kommunikation-/it-staben					
Kontaktuppgifter					
Uppgifterna lämnade av: KST:					

Upphandlingssamordnare
Johnny Ridemar 508 35 527
Upphandlings- och inköpssamordnare
Isabelle Vas 508 46 398

Fokus Nyanlända

Arbetsmarknadsnämndens medverkan till nyanländas etablering i Stockholm

1. Inledning

Stockholm stad har ansvar för ett mottagande av nyanlända som möjliggör en snabb etablering och goda livschanser. I kommunfullmäktiges budget för 2018 återfinns en rad uppdrag för att stärka nyanländas etablering. Detta ligger också i linje med att regeringen i sin budget för 2018 lämnar en rad förslag med tydligt fokus på att nyanlända snabbt ska komma i utbildning och arbete.

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

Arbetsmarknadsnämndens ansvar består främst i att erbjuda vuxenutbildning inklusive sfi samhällsorientering för nyanlända samt samverka med arbetsförmedlingen omkring nyanländas etablering på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsnämnden har också sedan bildandet 2011 haft ett samordnande ansvar för stadens arbete med mottagande och etablering av nyanlända. Nämnden har vidare ansvar för samordning av statsbidrag för målgruppen.

I stadens budget för 2018 följande: ”Arbetsmarknadsnämnden ska i samarbete med socialnämnden och stadsdelsnämnderna utveckla och implementera former för det sociala stödet till nyanlända”.

Nämndens huvudfokus är att bidra till en långsiktig etablering av nyanlända på arbetsmarknaden och i samhällslivet.

Syftet med denna bilaga är att tydliggöra nämndens ansvar, pågående arbete samt inriktning och prioriteringar för arbetet 2018. Arbetet ska följas upp i ordinarie uppföljningsarbete under året.

2. Målgruppen

Definition av begreppet nyanlända

Med nyanländ avses i detta sammanhang 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.

I frågan om stadens ansvar vad gäller boende för kommunanvisade samt ersättning i form av statsbidrag avses däremot personer som inte befunnit sig i Sverige mer än 24 månader efter att ha fått uppehållstillstånd.

Antal nyanlända i Stockholms stad

I arbetsförmedlingens verksamheter finns hösten 2017 ca 6 600 nyanlända personer med uppehållstillstånd varav ca 4 400 deltar i etableringen. Många går på sfi, deltar i samhällsorienteringen och i arbetsförberedande insatser.

Uppskattat antal nyanlända som kommer till Stockholm 2018

Sedan den 1 mars 2016 är alla kommuner skyldiga att ta emot nyanlända för bosättning från Migrationsverkets anläggningsboenden (ABO) samt kvotflyktingar. 2018 ska staden ta emot 1 882 personer enligt kommunal fastställda av länsstyrelsen. Bedömningen är att ca en tredjedel av dessa kommer att vara kvotflyktingar. Därutöver beräknar Länsstyrelsen att 1592 personer med uppehållstillstånd kommer att självbosätta sig (EBO) i staden under 2018, med anhöriga inräknade. Totalt summerar Länsstyrelsens uppskattningar 3480 nya stockholmare under 2018 som tillhör gruppen nyanlända som har möjlighet att ingå i arbetsförmedlingens etableringsprogram.

3. Många omvärldsfaktorer och regelförändringar påverkar området.

Från 2016 och framåt har det skett ett flertal förändringar i lagstiftningen gällande nyanlända. Den största förändringen är att:

Lagen om begränsningar av möjligheten att få uppehållstillstånd i Sverige trädde i kraft 20 juli 2016 och gäller i tre år. Personer som beviljas skydd får tidsbegränsade uppehållstillstånd i stället för permanenta. Regelverket ser lite olika ut för individer som tillhör gruppen som har flyktingskäl och för individer som tillhör gruppen skyddsbehövande. Rätten till anhörginvandring är begränsad och villkorad på olika sätt. Lagen har under 2017 kompletterats med en lag om sammanhållet mottagande trots tidsbegränsade uppehållstillstånd och en lag gällande uppehållstillstånd för studier på gymnasienivå för unga upp till 25 år.

Kvotflyktingar beviljas fortsatt permanent uppehållstillstånd.

Lagstiftningen är svåröverskådlig då olika regler gäller för olika grupper och är beroende av ankomstdatum till Sverige. Det ställer stora krav på kommuner och andra berörda myndigheter för att nyanlända ska få rätt mottagande och rätt information för att kunna hantera sin situation på bästa sätt.

Dessutom pågår för närvarande förändringar i arbetsförmedlingens ansvar och organisation av arbetet med nyanlända, vilket också får betydelse för stadens arbete.

Den 1 januari 2018 träder **ett nytt regelverk för etablering** i kraft. Nuvarande Etableringslag (2010:197) upphävs och ersätts med ett nytt arbetsmarknadspolitiskt program. Under en övergångsperiod på som längst två år gäller parallella regelverk. Etableringsprogrammets målgrupp begränsas till personer i åldern 20–64 år. Det nya regelverket ska syfta till att göra etableringsuppdraget mer likt övrig reglering inom arbetsmarknadspolitiken. Rätten till etableringsplan tas bort och ersätts med anvisning till ett arbetsmarknadspolitiskt program med en handlingsplan. Samma krav ställs på individen som på övriga arbetslösa. Utgångspunkten är fortsatt att alla nyanlända i princip bör omfattas av etableringsinsatser om de kan tillgodogöra sig insatserna som också inkluderar rehabiliterande insatser. ”Utbildningsplikt” införs som innebär att en nyanländ som har kort utbildning och som därför inte bedöms kunna komma i arbete under sin tid i arbetsförmedlingens etableringsprogram ska i huvudsak ägna sig åt utbildning. Arbetsförmedlingen kan anvisa den nyanlända att söka och delta i kommunal vuxenutbildning eller på folkhögskola.

Det är kommunen som ska avgöra vilken typ av utbildning som är mest lämplig. Detta kommer framförallt att ställa stora krav på stadens vägledningsresurser, men också anpassning av studier och ökat behov av stöd under studierna utifrån att gruppen nyanlända med låg utbildning kan antas öka inom vuxenutbildningen.

Hanteringen av etableringsersättning flyttas över från arbetsförmedlingen till försäkringskassan. Detta innebär bland annat ökade krav på individen i rapporteringen till försäkringskassan för att ersättningen ska betalas ut.

Det är angeläget för staden att följa om förändringarna i etableringslagstiftningen kommer att påverka nyanländas behov av ekonomiskt bistånd.

Utöver ovanstående förändringar pågår för närvarande en översyn av mottagandet av nyanlända i den så kallade ”Mottagandeutredningen”. Regeringen gav i november 2015 en särskild utredare i uppdrag att föreslå åtgärder för att skapa ett sammanhållet system för mottagande och bosättning av asylsökande, nyanlända och ensamkommande barn. Utredaren har även fått tilläggsuppdrag att se över möjligheten för asylsökande att delta i praktik och andra arbetsplatsförlagda aktiviteter som

ökar kontakten med arbetsmarknaden. Uppdraget ska slutredovisas den 31 mars 2018 och kan få vissa konsekvenser för kommunerna vad gäller asylsökande som ännu inte fått uppehållstillstånd.

För närvarande begränsas kommunernas ansvar för asylsökande till att erbjuda barnomsorg och skola. Asylsökande barn har rätt att gå i skola men ingen skolplikt. Asylsökande unga har rätt att påbörja gymnasieutbildning innan de fyllt 18 år.

I övrigt har **länsstyrelserna** i uppdrag att samordna och koordinera arbetet med tidiga insatser för asylsökande (TIA) i syfte att påskynda etableringsprocessen och samtidigt göra väntetiden meningsfull medan asylansökan prövas. Statsbidrag får lämnas till kommuner eller kommunalförbund när behovet av verksamheter inte tillgodoses av andra organisationer. **Arbetsförmedlingen** har fått uppdraget att erbjuda kompetenskartläggning, det vill säga kartläggning av en nyanländs utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet under asyltiden.

4. Hållbarhetskommissionen: "Fokus Nyanlända"

Under 2017 har stadens hållbarhetskommission inom området "*Arbete och försörjning*" gjort en genomlysning av nyanländas förutsättningar för en snabb etablering. I Rapporten *Fokus nyanlända* konstateras att utbildning, språk, nätverk, hälsa och diskriminering har stark påverkan på nyanländas etablering på arbetsmarknaden. Gapet mellan inrikes föddas och utrikes föddas sysselsättning är stort. Särskilt svår är situationen för kvinnor, kortutbildade och vissa grupper av högutbildade.

I rapporten presenteras ett antal rekommendationer och åtgärder som staden har rådighet över för att skapa än bättre förutsättningar för en framgångsrik och skyndsamt etablering. Många av de förslag som hållbarhetskommissionen tagit fram omfattar arbetsmarknadsförvaltningens ansvarsområde. Många av förslagen återfinns i kommunfullmäktiges budget för 2018 och kommer därigenom att få genomslag i stadens fortsatta arbete. Rapporten kommer att utgöra underlag och stöd i nämndens fortsatta arbete.

5. Nämndens insatser för nyanlända med prioriteringar för 2018

Nyanlända och personer med utländsk bakgrund är en betydande målgrupp inom huvuddelen av nämndens verksamheter och ansvarsområden. Under 2018 har samtliga berörda verksamhetsområden i uppdrag att stärka sitt fokus på etableringen av nyanlända.

Vuxenutbildning inklusive sfi.

Med införande av studiestartsstödet och den ”utbildningsplikt” som införs för nyanlända 2018 ställs stora krav på vuxenutbildningen att bistå nyanlända utifrån individens möjligheter och förutsättningar så att de på bästa sätt både förbereds och förankras på arbetsmarknaden.

För att stärka nyanländas möjlighet till ett snabbt inträde i arbetslivet finns det inom vuxenutbildning/sfi flera verksamheter med tydligt fokus på de studerandes kommande arbets- och yrkesliv. I insatserna ingår studie- och yrkesvägledning, arbetslivsorientering, studiebesök, yrkesförberedande delkurser. Praktik kan ingå, såväl språkpraktik som yrkespraktik. Inom sfi erbjuds möjligheter att läsa sfi med yrkesinriktning för personer som har en yrkeskompetens (så kallade SFX-utbildningar). Även för mer kortutbildade erbjuds alltfler möjligheter att kombinera sfi med yrkeskurser eller teoretiska kurser inom komvux. Med fokus på nyanländas behov ska nämnden under 2018:

- Öka möjligheten att kombinera sfi och en yrkesutbildning. Planeringen ska ta hänsyn till stadens framtida rekryteringsbehov. Lärdomar från Yfi och Järvapiloterna, samt från pågående kombinationsutbildningar tas tillvara.
- Inrätta ett resursteam som erbjuder stöd under studier där unga nyanlända kommer att utgöra en prioriterad målgrupp. Teamet inrättas och utvecklas med stöd av stadens sociala investeringsfond.
- Stärka och utveckla vägledningen för nyanlända så att de i största möjliga utsträckning kommer i rätt utbildningsspår redan i ett tidigt skede av etableringsprocessen.
- Särskilt prioritera insatser för kortutbildade (personer utan gymnasieutbildning).
- Utredda behovet av särskilda stödinsatser samt utveckla arbetssätt för att möta behoven hos unga nyanlända inom sfi.

Samhällsorientering

Samhällsorientering för nyanlända är en lagstadgad utbildning, Staden erbjuder enligt lagen om samhällsorientering på modersmål till nyanlända deltagare som ingår i etableringen. Även vissa nyanlända anhöriginvandrare har rätt till samhällsorientering.

- Arbetsmarknadsnämnden ska under 2018 arbeta för att fler nyanlända ska välja att delta i samhällsorientering.

Språkstödjande insatser för nyanlända i praktik, Stockholmsjobb, Feriejobb (Enheten för språkstödjande insatser – Efsi)

Enheten för språkstödjande insatser tar emot deltagare som har begränsade kunskaper i svenska från Jobbtorg Stockholm, arbetsförmedlingen och sfi.

Fokus i verksamhetens insatser ligger på arbetslivsintroduktion genom förberedande kurser och praktik. Utifrån deltagarens kompetenser och mål etablerar enheten kontakt med arbetsgivare. Arbetsplatserna erbjuder kompetensutveckling samt kontinuerligt stöd från språkstödjare. Under 2017 har enheten arbetat med att i samverkan med Jobbtorg Stockholm utveckla så kallade etableringsjobb för nyanlända inom ramen för Stockholmsjobb.

Under 2018 ska nämnden:

- Erbjuder fler Etableringsjobb till nyanlända inom ramen för Stockholmsjobb och Extratjänst.
- Erbjuder språkstödjande insatser för fler nyanlända unga som söker feriejobb inom staden.

Arbetsmarknadsinsatser

Stadens mål är att andelen nyanlända som är i arbete eller studier efter etableringsuppdraget på arbetsförmedlingen ska öka. Arbetsmarknadsinsatser för nyanlända som har etableringsersättning är i huvudsak ett uppdrag för arbetsförmedlingen. Nämnden ska dock fortsatt utveckla samverkan med arbetsförmedlingen för att stärka nyanländas arbetsmarknadsetablering. Nämnden ska:

- Tillsammans med arbetsförmedlingen utveckla insatsen Stockholmsjobb så att etableringsjobb, efter validering av individers kompetens, kan bli en del i en kedja av insatser som ger kompletterande yrkeserfarenhet och utbildning där det behövs.
- Utveckla vägledning och tidiga etableringsinsatser i samverkan med arbetsförmedlingen för att fler nyanlända tidigt ska komma i arbete eller studier.
- Samverka med stadsdelsnämnderna inom ramen för de lokala utvecklingsprogrammen där nyanlända i flera nämnder utgör en prioriterad målgrupp.
- I samverkan med stadsdelsnämnder och arbetsförmedlingen utveckla arbetssätt så att nyanlända i stadens tillfälliga boenden får ett utökat stöd att komma i arbete eller studier för att påskynda deras långsiktiga etablering.

Samverkan med näringslivet/Sociala klausuler i upphandling

Enheten för extern arbetsgivarsamverkan (Efas)

Efas ansvarar för att samordna arbetsmarknadsnämndens samarbete med näringslivet i Stockholm och med stadens egna bolag och nämnder. Uppdraget för enheten inkluderar även att stödja och utveckla arbetet med krav på sysselsättningsfrämjande åtgärder i Stockholms stads upphandlingar. För konkret samverkan med näringslivet finns ett antal arbetssätt: individuell matchning, samordnad matchning utifrån rekryteringsbehov, långsiktiga partnerskap och social hänsyn i upphandling samt yrkesutbildningar.

- Under 2018 ska Efas i sitt näringslivsarbete ha ett särskilt fokus på att öppna nya vägar till praktik och arbete för nyanlända.

Insatser för unga nyanlända

I Stockholms stad var i september 2017 1098 nyanlända i åldern 18-24 år inskrivna på arbetsförmedlingen. Av dessa saknade 53% fullföljt gymnasium. Inom ramen för gymnasieskolan studerade vid samma tidpunkt 1850 nyanlända unga på språkintruktionsprogram. Därutöver finns unga som hoppat av skolan och omfattas av det kommunala aktivitetsansvaret (KAA).

Staden har slutit en samverkansöverenskommelse med arbetsförmedlingen inom ramen för ”Delegationen för unga till arbete”. I överenskommelsen ingår att utveckla insatser där syftet är att stödja unga nyanlända 16-24 år att fullfölja gymnasiestudier. Ett utvecklingsarbete pågår också i samverkan med utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen för att öka andelen unga nyanlända som söker till fortsatta studier efter språkintruktionsprogrammet, skapa smidiga övergångar från ungdomsgymnasiet till vuxenutbildningen samt vid behov erbjuda stödinsatser och vägledning. Staden har beviljats statsbidrag från DUA för ett projekt där unga nyanlända erbjuds arbete med att stötta äldre i användandet av olika former av it. Projektet kommer att bedrivas 2017-2018 och omfatta cirka 90-100 unga.

Ensamkommande flyktingungdomar, boende på stadens boenden, erbjuds språkstödande insats i samband med sommarjobb i samverkan med utbildningsnämnden och socialnämnden.

Under 2018 ska nämnden:

- Utveckla samverkan omkring nyanlända ungdomar med arbetsförmedlingen inom ramen för DUA.
- I samarbete med utbildningsnämnden ta fram en modell för en sammanhållen utbildningsväg för ensamkommande och övriga nyanlända i övre tonåren.
- I samverkan med stadsdelsnämnderna erbjuda insatser för ensamkommande unga. (Ett erbjudande om stödinsatser har ställts till samtliga stadsdelsnämnder men i den omfattning som ryms inom ramen för Jobbtorg Stockholms uppdrag och budget.)
- Vidareutveckla anpassade insatser för språkstöd i samband med sommarjobb för nyanlända ungdomar.

Insatser för kvinnor utanför arbetsmarknaden

Särskild vikt kommer under 2018 att läggas vid att säkerställa kvinnors etablering på arbetsmarknaden.

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

- Samverkan med stadsdelsnämndernas arbete med kvinnor i utanförskap ska utvecklas och nämnden ska fortsatt erbjuda stöd och utbildning i stadens satsning på så kallade stadsdelsmammor.

Återsökning av statsbidrag för nyanlända

Arbetsmarknadsnämnden har från och med 2018 ett utökat uppdrag att samla stadens återsökningar av statsbidrag för nyanlända inklusive ensamkommande barn och unga, vilket förutom återsökning (där det är möjligt) innebär att bidra med stöd, samordning och utveckling för övriga berörda nämnder.

- För att kunna ta ett utökat samlat helhetsansvar ska nämnden under 2018 i samarbete med kommunstyrelsen och berörda nämnder utveckla rutiner och arbetssätt.

Samordning av stadens arbete med mottagande och etablering av nyanlända

I stadens budget för 2018 anges att Arbetsmarknadsnämnden har ansvar för samordning av stadens gemensamma mottagande av nyanlända och ska vara pådrivande i arbetet för att förbättra nyanländas etablering och inkludering i samhället. Samordningsansvaret innefattar att nämnden under 2018 ska:

- Utveckla stadens arbete genom omvärldsbevakning, kunskapsspridning samt utveckling och uppföljning av statistik. Detta ska ske i samverkan med berörda nämnder.
- Följa utvecklingen av samverkansuppdraget ”Mötesplats” i samverkan med arbetsförmedlingen, försäkringskassan och skatteverket. Ambitionen är att staden fortsatt ska delta som samverkanspart för att på så sätt påskynda nyanländas första etablering i staden.
- Medverka i olika regionala och mellankommunala samverkansorgan gällande flyktningmottagande och etablering av nyanlända.

Samordna det sociala stödet

I stadens budget för 2018 ges stadsdelsnämnderna i uppdrag att erbjuda ett initialt socialt stöd för nyanlända. Arbetsmarknadsnämnden ges i uppdrag att i samarbete med socialnämnden och stadsdelsnämnderna samordna arbetet med det sociala stödet. Under 2017 har nämnden haft i uppdrag att utveckla och implementera former för samhällsvägledning och socialt stöd till nyanlända. Ett enhetligt och målgruppsanpassat stödmaterial har tagits fram i samverkan med socialnämnden och kommunstyrelsen som kan användas av stadsdelsnämnderna i det fortsatta arbetet att erbjuda socialt stöd. Inom ramen för sitt samordningsuppdrag ska nämnden under 2018:

- Fortsatt utveckla det framtagna stödmaterialiet avseende socialt stöd utifrån de berörda nämndernas behov.

- Erbjud kompetensutvecklingsinsatser för handläggare inom staden som arbetar med det sociala stödet.
- Tillhandahålla arenor för erfarenhets- och kunskapsutbyte.
- Inom ramen för sitt samordningsuppdrag bidra till utveckling och likställighet i stadens arbete med socialt stöd för nyanlända.
- Ta fram adekvata statistiska underlag för stadens arbete med det sociala stödet.

Samverkan med arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen är en central samverkanspart för staden i arbetet med nyanländas etablering. Samverkan regleras i en samverkansöverenskommelse. Nämnden ska under 2018:

- Uppdatera den lokala samverkansöverenskommelsen mellan arbetsförmedlingen och staden samt anpassa den till aktuella lagar och regelverk.

DUA-överenskommelse om nyanlända

Under 2018 fördjupar staden sitt samarbete med arbetsförmedlingen inom ramen för en samverkansmodell som har tagits fram av ”Delegationen för unga och nyanlända till arbete” (DUA). Syftet är att nyanlända i högre grad ska studera inom vuxenutbildningen under tiden i etableringsprogram samt att fler nyanlända ska komma ut i arbete. Samarbetet förväntas ge samordningsvinster och ökad träffsäkerhet i insatserna. Detta ska bidra till att förkorta etableringstiden för nyanlända. Samverkansmodellen omfattar utveckling av ett gemensamt arbetssätt kring kartläggning, gemensam bedömning av lämplig insats, former för studie- och yrkesvägledning och jobbförberedande insatser. Dessutom utveckling av jobbspår där språk-yrkesutbildning och andra insatser kombineras. Spåren ska utgå från rekryteringsbehov på arbetsmarknaden. Arbetsgivare som behöver anställa personal kopplas till spåren. Både lokala jobbtorg, enheter inom vuxenutbildningen och enheten för extern arbetsgivarsamverkan, (Efas) kommer att vara involverade i arbetet. Samverkan kring modellen kommer även att ske med stadsdelsnämnderna. En överenskommelse förväntas kunna tecknas i december 2017. Under 2018 ska nämnden:

- I samverkan med arbetsförmedlingen implementera samverkan enligt DUA-modellen i staden och på arbetsförmedlingen
- Tillsammans med arbetsförmedlingen genomföra ett treårigt utvecklingsprojekt för att utveckla metoder för att fler nyanlända tidigt ska komma ut i arbete och studier (under förutsättning att medel beviljas från socialfonden den 5 december 2017). Ett särskilt fokus ska riktas mot nyanlända kvinnor.

Samverkan för ökad integration med civila aktörer

Arbetsmarknadsnämnden utvecklar det sociala engagemanget inom både privat och civil sektor för att främja integration, sociala nätverk och

utveckla vägar till jobb. Idéburet offentligt partnerskap (IOP) kan skapa bättre lösningar på utmaningar som staden står inför och att den idéburna sektorn kompletterar med värden som staden inte har i form av att ta tillvara på människors ideella engagemang i olika frågor. Arbetsmarknadsnämnden har sedan 2015 tre avtal om IOP med idéburna organisationer. Inriktningen på dessa är en organiserad ”kompisverksamhet” i samverkan med Individuell människohjälp (IM) där nyanlända matchas med etablerade, Svenska med Baby som erbjuder språkstödande insatser för föräldralediga m fl. samt Medpratare i samverkan med Internationella Bekantskaper. Ett särskilt *Mentorsprogram* finansieras med medel från Länsstyrelsen och skapar möjlighet för nyanlända att möta etablerade inom sitt eget yrkesområde.

Slutligen deltar nämnden i *EU-projektets VIDA (Välj Inkludering Delaktighet och Aktivitet)* i syfte är att skapa en struktur för samverkan mellan offentlig och civil sektor inom integrationsområdet. Nyanlända, antingen i arbetsförmedlingens etablering eller i stadens verksamheter, erbjuds matchning till aktiviteter i föreningslivet för att öka möjlighet till språkträning, ett utöka nätverk och en förbättrad hälsa.

- Under 2018 ska nämnden arbeta för att fler nyanlända ska erbjudas kontakter inom civilsamhället genom de pågående samverkansprojekten. Resultat och antal matchade personer följs löpande upp.

Hälsofrämjande insatser

Under 2016 uppmärksammades att allt fler nyanlända både inom vuxenutbildning/sfi, samhällsorientering och Jobbtorg Stockholm, led av hälsorelaterade problem som påverkade deras förutsättningar att tillgodogöra sig utbildning/arbetsmarknadsinsatser och klara sina studier eller etablera sig på arbetsmarknaden.

Även i hållbarhetskommisionens rapport Fokus Nyanlända uppmärksammas behovet av hälsofrämjande insatser. Kommissionen föreslår för sin del att staden ska utveckla ett strategiskt hälsofrämjande arbete för nyanlända.

Staden har genom arbetsmarknadsnämnden en överenskommelse med Stockholms läns landsting, Transkulturellt centrum gällande medfinansiering av hälsokommunikation. Hälsokommunikatörernas insatser i staden kommer att fortsätta även under 2018. Inom samhällsorienteringen erbjuds 12 timmar hälsokommunikation med fokus på hälsa och migration, utöver de lagstadgade 60 timmarna samhällsorientering. Hälsoblocket hålls av hälsokommunikatörerna från Transkulturellt centrum.

Nämnden erbjuder alternativ sfi bland annat för elever med hälsorelaterade problem och inom vuxenutbildningen finns ett studieteam som förstärkts

med kurator och psykolog för att kunna stödja elever med sammansatt problematik. En kurator finns även på Vuxenutbildningscentrum som stöd för sökande till sfi och vuxenutbildning.

Jobbtorg Stockholm har under 2017 i samverkan med Finsam Stockholm startat en individinriktad insats med grön rehabilitering för personer inom arbetsförmedlingens etablering som är i behov av arbetslivsinriktad rehabilitering.

Jobbtorg Stockholm har även hälsocoacher som ger särskilt stöd för personer med hälsorelaterade hinder för att komma ut på arbetsmarknaden.

Utvecklingen av insatser inom detta område fortsätter. Under 2018 ska följande insatser utvecklas:

- I det blivande resursteamet för kortutbildade kommer hälsocoacher att ingå. Hälsoperspektivet kommer därmed att utgöra en del av stödet till eleverna.
- Nämnden ska undersöka möjligheterna att kombinera arbetslivsinriktade insatser inom Jobbtorg Stockholm med sfi för nyanlända med hälsorelaterade problem.
- Inom ramen för samordningsansvaret för det sociala stödet till nyanlända ska hälsoperspektivet lyftas fram.

Redovisning av pågående och planerade digitaliseringsprojekt

Vid frågor, kontakta Monica Berneström, avdelningen för digital utveckling, stadsledningskontoret.
E:post: monica.bernestrom@stockholm.se Tel: 08-508 29 665

Kommentar

Anvisningar

Denna mall ska användas av nämnden/bolagsstyrelsen för redovisning av pågående och planerade digitaliseringsprojekt. Ange vilket eller vilka hållbarhetsmål som projektet förhåller sig till. Endast projekt som nämnden/bolagsstyrelsen äger ska redovisas, inte projekt där man deltar men inte är huvudansvarig.

Pågående digitaliseringsprojekt						Projektets hållbarhetsmål			
Projektnamn	Beskrivning	Startdatum	Slutdatum	Kontaktperson	Budget	Ekonomisk	Ekologisk	Social	Demokratisk
Arbetsätt och processer inom digital utveckling	Löpande arbete med att etablera processer och arbetssätt	NA	NA	Johanna Nilsson	NA	NA	NA	NA	NA
Planerade digitaliseringsprojekt						Projektets hållbarhetsmål			
Projektnamn	Beskrivning	Startdatum	Slutdatum	Kontaktperson	Budget	Ekonomisk	Ekologisk	Social	Demokratisk
Uppgradering av förvaltningens verksamhetssystem Procaptita/FLAI.	Denna uppgradering förenklar gränssnitt och flöden för handläggare inom arbetsmarknadsförvaltning och försörjningsstödshandläggare i stadsdelar och möjliggör delaktighet för aspiranter. Bedrivs inom ramen för förvaltning	2018-01-01	2019-12-31	Riikka Jääskeläinen, systemförvaltare, it-staben	3-4 Mkr			X	X

Ansökan om medel från kompetensfond, verksamhetsplan 2018

Prioritering	Kompetens- utvecklingsinsats	Äskad summa	Målgrupp
1	Kompetensutveckling gällande nyanlända i Stockholms stad - snabbare väg till försörjning och delaktighet	200 000 kr	Beslutsfattare och handläggare som ska hantera det sociala stödet, minst fem personer per stadsdelsförvaltning (ca 70 personer). Därutöver ett antal medarbetare i staden som behöver grundkunskaper
2	Fortsatt utbildningsinsats för fler medarbetare och fördjupningsdagar i SE, Supported Employment	400 000 kr	Ytterligare 50 coacher, matchare och studie- och yrkesvägledare får grundutbildningen. 10 fördjupningsdagar a 15 medarbetare, workshop i kundkontakter kopplat till samtalsmetoden MI. 4 fördjupningsdagar med 30 chefer för att fördjupa stödet och uppföljningen i SE-metoden till medarbetarna.
3	Stadens HBTQ certifiering	540 000 kr	12 utbildningar (för 25 medarbetare i varje). Alla befattningar berörs, ca 300 medarbetare.
	Totalt	1 140 000 kr	

Fylls i av stadsledningskontoret:
Diarienummer: 210-1196/2016
Ansökningsnummer:

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingsinsatsningen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Arbetsmarknadsförvaltningen

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Christina Wattjersson	kicki.wattjersson@stockholm.se	08-50835818
Avdelning/enhet: Jobbtorg stockholm		

Kontaktperson 2 på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Viktoria Lokka Hollander	viktoria.lokka@stockholm.se	08-50835671
Avdelning/enhet: Jobbtorg Stockholm		

Kompetensutvecklingsinsats

Fortsatt utbildningssatsning för fler medarbetar och
fördjupningsdagar i SE, Supported Employment

Ange önskad summa för insatsen

400 000 kronor

Utbildningens kostnad Fortsatt utbildningssatning för fler medarbetare och fördjupningdagar i SE, Supported Employment kronor		
Vikarietäckning	Totalt: 0 kr	Kr/timme: kr
	Antal timmar:	Befattning:
Lokalkostnad: 0 kr		

Övriga kostander: kr
Övriga kostnader ska täcka:

Beskrivning av behov

En viktig utgångspunkt i arbetet inom Jobbtorg Stockholm är att Stockholm ska vara en stad för alla. Vårt arbete ska syfta till att skapa en inkluderande arbetsmarknad där fler får plats och Jobbtorg Stockholm ska ännu tydligare fokusera på allas rätt till arbete och se till att allas kompetens tas tillvara. Särskilt prioriterat är att stödja personer som har en svag förankring på arbetsmarknaden. Jobbtorg Stockholm har under 2017 påbörjat implementering av SE, Supported Employment, en evidensbaserad, kvalitetssäkrad arbetsmetod. Tanken är att människor ska få det stöd och den vägledning de behöver för att hitta ett arbete som fungerar bra för dem och som är hållbart i längden. Vilket innebär ett stöd såväl innan, som under och efter personen påbörjat en utbildning eller anställning. Metoden innebär även ett stöd till arbetsgivaren som ska ta emot personen. Forskningen visar på att de arbetssökande genom SE får arbete inom kortare tid, arbetar fler timmar, får en högre inkomst, behåller arbetet under längre tid och ökar sin livskvalitet.

Genom KUS har Coacher/ matchare, studie- och yrkesvägledare samt chefer under 2017 erbjudits grundutbildning i SE, Supported Employment.

Under 2018 finns behov att utbilda ytterligare personal i SE samt att ge utbildning i fördjupning av metoden.

Supported Employment som utvecklades i USA under 1970-talet och är idag globalt använd och vetenskapligt utvärderad. Metoden syftar till att personen ska erhålla ett personligt stöd och vägledning som leder till att det ska fungera på en arbetsplats. Supported Employment är en metod för att ge ett personligt utformat stöd till personer med funktionsnedsättning eller andra missgynnade eller utsatta grupper som vill ha arbete. Tanken är att människor ska få det stöd och den vägledning de behöver för att hitta ett arbete som fungerar bra för dem och som är hållbart i längden. Den som får stöd behöver inga särskilda förkunskaper, ingen arbetsträning och behöver inte ha arbetat i skyddade former innan. Metoden är även ett stöd till arbetsgivaren som ska ta emot personen.

Tidplan för genomförandet av insatsen

Genomförs under 2018.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Ytterligare 50 coacher, matchare och studie- och yrkesvägledare får grundutbildningen på Jobbtorgen.
10 Fördjupningsdagar à 15 medarbetare, workshop i kundkontakter (arbetsgivarmöten enligt SE) kopplat till samtalmetoden MI, Motiverande samtal.
4 Fördjupningsdagar med 30 chefer för att fördjupa stödet och uppföljningen i SE-metoden till medarbetarna.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

230

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Att personer får ett första jobb, eller återinträde på öppna arbetsmarknaden, och att de når hållbara anställningar och självförsörjning över tid.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Kunskaperna, arbetssätt och förhållningssätt sprids inom organisationen utifrån rutiner kring kollegialt lärande som organisationen i normalfallet utövar, ex. verksamhetsmöten, konferenser, APT etc.

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Kompetensutvecklingsinsatsen är en certifierad utbildning som kompletterar andra metoder och arbetssätt som organisationen har i dag, tex. MI, arbetsmarknadscoachning och 7/tjugo.

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats? Om ja, på vilket sätt:

Vi är en del av Arbetsmarknadsförvaltningen och avdelningsövergripande samarbete är en del av vårt uppdrag.

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Kontinuerlig uppföljning sker på medarbetarnivå, biträdande enhetschefer har kontinuerlig uppföljning med medarbetarna och vid medarbetarsamtal. Resultaten följs upp och analyseras på avdelningsnivå och av respektive enhet. Implementeringen kommer att följas av en extern utvärderare, en lärande utvärdering som kopplas till handledning samt en effektutvärdering.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

2

Fylls i av stadsledningskontoret:
Diarienummer: 210-1196/2016
Ansökningsnummer:

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingsinsatsningen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Arbetsmarknadsförvaltningen

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Agneta Berner	agneta.berner@stockholm.se	08-50835526
Avdelning/enhet: Enheten för flyktingsamordning		

Kontaktperson 2 på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Karin Eriksson-Bech	karin.eriksson-bech@stockholm.se	08-50835536
Avdelning/enhet: Utvecklings och utredningsstaben		

Kompetensutvecklingsinsats

Kompetensutveckling gällande nyanlända i Stockholms stad - snabbare väg till försörjning och delaktighet

Ange önskad summa för insatsen

200 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader

Utbildningens kostnad 40 000 kronor

Vikarietäckning	Totalt: kr	Kr/timme: kr
	Antal timmar:	Befattning:
Lokalkostnad: 80 000 kr		

Övriga kostnader: 80 000 kr
Övriga kostnader ska täcka: omkostnader i samband med utbildningarna. Föreläsare, fika, material mm.

Beskrivning av behov

Stockholms stad ska under 2018 utveckla det initiala sociala stödet gentemot nyanlända för att ge bättre möjligheter för de nyanlända att snabbt komma igång efter uppehållstillståndet och därmed minska tiden från uppehållstillstånd till egen försörjning och delaktighet. Stockholms stad tappade stor del av kompetensen gällande flyktingar och nyanlända när Arbetsförmedlingen fick huvuduppdraget 2010. Nu förändras lagar och regelverk och därmed också Arbetsförmedlingens uppdrag och kommunerna ser ett behov av ökade kommunala insatser. Nyanlända är en prioriterad fråga i staden och behovet av kunskap och expertis mycket stort.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

Insatsen beräknas bestå av hel och halvdagars information och workshops gällande nyanlända och initialt socialt stöd till nyanlända. Både informationen och workshops kommer att ske i dialogform för att öka erfarenhetsutbyte och ömsesidigt lärande. För insatstillfällena behöver Amf hyra ändamålsenliga lokaler, i första hand stadens egna,

Vid varje tillfälle tillkommer kostnader för fika och i någon mån material. Om möjligt kommer inspirationsföreläsare att anlitas vid några tillfällen. Målsättningen är 12 utbildningstillfällen under 2018.

Stockholms stads budget för 2018: "Arbetsmarknadsnämnden ska tillsammans med socialnämnden och stadsdelsnämnderna öka tillgängligheten till och kvaliteten i samhällsvägledning och socialt stöd till nyanlända. Fokus ska ligga på preventiva insatser genom vägledning och ett tidigt socialt stöd. Målsättningen är att individer och familjer blir självständiga och etablerar sig i samhället genom arbete, utbildning och ett stadigvarande boende."

"Arbetsmarknadsnämnden ska i samarbete med socialnämnden och stadsdelsnämnderna utveckla och implementera former för det sociala stödet till nyanlända " För att snabbt kompetensutveckla staddelsförvaltningarnas personal som ska tillhanda hålla stödet och informationen till de nyanlända på ett effektivt och kompetent sätt krävs en omfattande utbildningsinsats. Dels behövs en grundkompetens i vad det är som ska erbjudas de nyanlända, det är en omfattande mängd information och stöd.

Arbetsmarknadsförvaltningen ser därför ett behov av kontinuerliga insatser gentemot stadsdelsförvaltningarna och i viss mån även gentemot den egna förvaltningen såväl som gentemot utbildningsförvaltningen gällande nyanlända.

Informationsinsatserna förväntas gälla både det sociala stödet, strukturen för arbetet med detta och även de regelverk och förordningar, myndighetsuppdrag, frågeställningar och förändringar som berör området.

Tidplan för genomförandet av insatsen

Under 2018

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Insatsen kommer att behöva göras på flera nivåer. Både gentemot de som rent praktiskt möter de nyanlända men också gentemot chefer och beslutsfattare.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

Så många som möjligt från stadens förvaltningar. I första hand beslutsfattare och handläggare som ska hantera det sociala stödet. Uppskattningsvis primärt minst fem personer per stadsdelsförvaltning.(ca 70 personer) som behöver få fördjupade kunskaper. Därutöver ett antal medarbetare i staden som behöver grundkunskaper.

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Insatsen förväntas på kort sikt ge effekten att stadsdelsförvaltningarna kan utveckla och tillhandahålla initialt socialt stöd enligt uppdrag i budget 2018. På lång sikt förväntas insatsen förkorta nyanländas väg till arbete och försörjning och öka nyanländas delaktighet i samhällslivet. Insatsen förväntas också öka likställdheten i staden, alla nyanlända ska få tillgång till samma stöd oavsett i vilken stadsdel

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?

Om ja, på vilket sätt:

Alla deltagare i insatserna förväntas dels omsätta kunskaperna i sitt dagliga arbete med nyanlända men också sprida kunskap vidare,

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Det finns inga riktade ordinarie kompetensutvecklingsinsatser inom området.

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats?

Om ja, på vilket sätt:

Arbetsmarknadsförvaltningen genomför insatsen gentemot stadens förvaltningar.

Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:

Det kan följas upp på ett praktiskt plan genom redovisning av antalet och typ av insatser och antalet deltagare i insatserna. På ett övergripande plan kan resultatet av insatsen följas upp genom stadsdelsnämndernas redovisningar i ILS som anges i Anvisningarna för nämndernas arbete: "Stadsdelsnämnderna ska erbjuda ett socialt stöd för nyanlända under etableringstiden. Samtliga stadsdelsnämnder ska ta fram former för hur de kan möta upp målgruppen. I och med att så många redan har anvisats till olika delar av staden är det av stor vikt att ett adekvat stöd kommer på plats snabbt. Samtliga stadsdelsnämnder ska därför i

verksamhetsplanen under mål 1.2 redovisa och beskriva sin planering för det sociala stödet."

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

1

Fylls i av stadsledningskontoret:
Diarienummer: 210-1196/2016
Ansökningsnummer:

Ansökan om pengar från Kompetensutvecklingsinsatsningen

Fyll i en ansökan för varje kompetensutvecklingsinsats.

Ange din förvaltning

Arbetsmarknadsförvaltningen

Huvudansvarig kontaktperson på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Åsa Enrot	asa.enrot@stockholm.se	08-50835687

Avdelning/enhet: Staben för utveckling och utredning
--

Kontaktperson 2 på förvaltning.

Namn	E-post	Telefon
Lisa Svensson	lisa.svensson@stockholm.se	08-50847480

Avdelning/enhet: Staben för utveckling och utredning
--

Kompetensutvecklingsinsats

Stadens HBTQ certifiering

Ange önskad summa för insatsen

540 000 kronor

Uppskattad fördelning av kostnader

Utbildningens kostnad 45 000*12=540 000 kr kronor

Vikarietäckning	Totalt:	kr	Kr/timme:	kr
-----------------	---------	----	-----------	----

	Antal timmar:	Befattning:
Lokalkostnad:	kr	

Övriga kostnader:	kr
Övriga kostnader ska täcka:	

Beskrivning av behov

För att möta invånaren i Stockholm på ett normkritiskt sätt önskar förvaltningen arbeta mot att så många enheter som möjligt HBTQ certifieras. För att säkerställa att medarbetaren inom avdelningen har ett inkluderande förhållningssätt kring HBTQfrågor önskar vi genomföra certifieringen. Att ges utrymme att under en period om fyra månader få kunskap och arbeta med sina egna föreställningar kring kön och könsidentitet och maktstrukturer kommer att ge verksamheten ökad kvalitet.

Beskrivning av kompetensutvecklingsinsatsen

HBTQ certifiering inom stadens ram

Tidplan för genomförandet av insatsen

Utbildningarna genomförs under 2018.

Vilka områden eller befattningar inom förvaltningen omfattas av insatsen

Alla yrkeskategorier innefattas, enheter både inom vuxenutbildning och inom jobbtorg deltar. Utbildningarna genomförs med tolv tillfällen under 2018.

Antal medarbetare som omfattas av insatsen

300 medarbetare omfattas av insatsen.

Beskriv insatsens förväntade effekt på kort och lång sikt

Utbildningen förväntas ge djupare förståelse för HBTQ personers förutsättningar och hur det påverkar deras hälsa och uppfattning om deras egen föreställning till egen försörjning och studier. Syftet är även att synliggöra de normstrukturer som styr på enheterna inom jobbtorg och inom vuxenutbildning och om det krävs förändra dessa till ett inkluderande förhållningssätt.

Finns möjlighet att sprida kunskap från insatsen vidare i organisationen?**Om ja, på vilket sätt:**

Kunskapen kommer komma invånare till del. Ett ökat fokus på arbetsmarknadsförvaltningen kring normkritiskt tänkande kommer troligen att stimulera fler enheter att genomgå certifieringen

Beskriv på vilket sätt denna insats stärker och kompletterar ordinarie kompetensutvecklingsinsatser:

Denna utbildning är en fördjupad utbildning i bemötandefrågan som kommer ge återverkningar även i andra maktstrukturer

Finns möjligheter att samarbeta med Arbetsmarknadsförvaltningen kring denna insats?**Om ja, på vilket sätt:****Beskriv hur insatsen kommer att följas upp:**

Varje enhet kommer i utbildningen sammanställa ett arbete som sänds till Kansliet för mänskliga rättigheter och demokratiutveckling.

Om nämnden ansöker om pengar för flera insatser, var vänlig att prioritera dem i förhållande till varandra genom att ge dem en varsin siffra. Högsta prioritet har siffran 1.

Denna insats har prioritet:

3

Arbetsmarknadsnämnden

Nämndens budget/verksamhetsplan 2018

Mnkr	Nämndens ursprungliga budget 2018	Av nämnden redovisade omslutnings- förändringar	Av nämnden begärda budgetjusteringar	Nämndens budget efter omslutnings- förändringar och begärda budgetjusteringar (1+2+3)	Utfall 2016 (VB 2016)	Prognos 2017 (Tertialrapport 2)
	1	2	3	4	5	6
Driftverksamhet						
Kostnader	1 075,9	223,0	0,0	1 298,9	1 273,4	1 192,1
Verksamhetsområde Jobbtorg	313,2	51,9	0,0	365,1	340,2	337,1
Verksamhetsområde sfi	0,0	0,0	0,0	0,0	330,8	292,3
Regiongemensam samhällsorientering	0,0	15,0	0,0	15,0	13,1	13,0
Verksamhetsområde vuxenutbildning	669,0	153,2	0,0	822,2	513,0	455,5
Nämnd och gemensam administration	90,9	1,1	0,0	92,0	66,6	67,3
Flyktingsamordning	2,8	1,8	0,0	4,6	4,7	12,9
Enheten för extern näringslivssamverkan (EFAS)	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	14,0
Statsbidrag till verksamhet för flyktingar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Statsbidrag från skolverket	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Intäkter (-)	-295,9	-223,0	50,0	-468,9	-449,3	-410,9
Verksamhetsområde Jobbtorg	0,0	-51,9	0,0	-51,9	-51,7	-56,4
Verksamhetsområde sfi	0,0	0,0	0,0	0,0	-80,3	-19,6
Regiongemensam samhällsorientering	0,0	-15,0	0,0	-15,0	-13,1	-13,0
Verksamhetsområde vuxenutbildning	0,0	-153,2	0,0	-153,2	-193,9	-138,8
Nämnd och gemensam administration	0,0	-1,1	0,0	-1,1	-12,3	0,0
Flyktingsamordning	0,0	-1,8	0,0	-1,8	-0,3	-10,2
Enheten för extern näringslivssamverkan (EFAS)	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,6	0,0
Statsbidrag till verksamhet för flyktingar	-223,2	0,0	50,0	-173,2	-97,1	-172,9
Statsbidrag från skolverket	-72,7	0,0	0,0	-72,7	0,0	0,0
Netto	780,0	0,0	50,0	830,0	824,1	781,2

Arbetsmarknadsnämnden

Investeringsbudget 2018 och kommande år

Prognos (mnkr)	<i>Prognos 2017</i>	<i>VP 2018</i>	<i>Plan 2019</i>	<i>Plan 2020</i>	<i>Plan 2021</i>	<i>Plan 2022</i>
Inventarier och maskiner	5,5	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0

Arbetsmarknadsnämnden

Resultatenheter 2018

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 2017.
Fördela resultatenheterna per verksamhetsområde.

Resultatenhetens namn
Nämnden har inga resultatenheter

Arbetsmarknadsnämnden

Nämndens budget/verksamhetsplan 2018

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. 2017		2018				2019				2020				2021		2022		Total							
			Budget		Prognos		Plan		Prognos		Plan		Prognos		Prognos		Prognos		Beslutat		Prognos		Beslutat		Prognos	
	(1) Kostnad	(2) Intäkt (-)	(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				
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. 2017 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. Avvikelse 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.