

Handläggare

Till
Arbetsmarknadsnämnden

**Väsentlighets- och riskanalys samt internkontrollplan 2022,
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	21
1.2. Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vistas i	21
3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser	21
3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna.....	21

Beskrivning av arbetet med intern kontroll

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

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 arbetsätten finns det styrdokument och ansvarsfördelning inom förvaltningsorganisationen som tillsammans bildar nämndens interna kontrollsystem.

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

2. Syfte

Nämnden ska upprätta, dokumentera och besluta om ett system för intern kontroll. Systemet ska beskriva hur arbetet med intern kontroll ska bedrivs. 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 i verksamhetsplan samt de oönskade händelser som kan uppstå om processerna inte fungerar. Väsentlighets- och riskanalysen uppskattar väsentlighetsgraden (*konsekvenserna*) och risknivån (*sannolikheten*) för att de oönskade händelserna inträffar.

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

Väsentlighets- och riskanalys genomförs i ett antal steg:

- **Identifiering av processer och arbetssätt**

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

- **Systematiska kontroller beskrivs**

De systematiska kontroller som används i processen identifieras och dokumenteras.

- **Identifiera oönskade händelser**

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

- **Värdering av oönskade händelser**

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

- **Hantering av oönskad händelse**

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

4.2 Intern kontrollplan

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

Av den färdiga internkontrollplanen ska följande framgå:

- Mål
- Processer
- 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 (2016:1145) om offentlig upphandling
- Lag (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning
- SFS Lag (2018:1980) om ändring i lagen (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning
- SFS Lag (2019:986) om ändring i lagen (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning
- Mervärdesskattelag (1994:200)
- Studieledighetslagen (SLL) Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning
- Förordning (2011:1108) om vuxenutbildning
- Förordning (2016:937) om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning
- Förordning (2017:532) om studiestartsstöd
- Lagen (2013:156) om samhällsorientering

- Förordning (2017:820) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare
- Läroplan för vuxenutbildningen (LVux2012, reviderad 2017)
- Lag (2009:128) om yrkeshögskola
- Förordning (2009:130) om yrkeshögskolan
- Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om Lex Sarah (SOSFS 2011:5)
- SFS 2010:634 Förordning om ändring i förordningen (2006:260) om antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt
- Lag (2008:962) om valfrihetsystem
- Dataskyddsförordningen (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, LAS
- Lag (2003:778) om skydd mot olyckor
- Arbetsmiljölagen (1977:1160) med Arbetsmiljöförordningen (1977:1166) samt SFS 2018:938 Förordning om ändring i arbetsmiljöförordningen (1977:1166)
- Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning
- Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
- Föräldraledighetslag (1995:584)
- Semesterlag (1977:480)
- Arbetstidslag (1982:673), ATL
- Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL
- Lag (1994:260) om offentlig anställning
- Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar

5.1.2 Arbetsmarknadsförvaltningens styrdokument

På arbetsmarknadsförvaltningens intranät publiceras regler, anvisningar och rutiner inom delegation, personal- och ekonomiadministration, IT,

inköp och upphandling. Förteckning över gällande styrdokument som beslutats i Arbetsmarknadsnämnden eller i förvaltningens ledningsgrupp redovisas nedan. Utöver dessa finns centrala styrdokument som gäller för hela staden.

- Delegationsförteckning för arbetsmarknadsnämnden
- Arkivinstruktion för arbetsmarknadsnämnden och arbetsmarknadsförvaltningen (AmN, 2017)
- Klassificeringsstruktur för arbetsmarknadsnämnden (2018)
- Hanteringsanvisningar för arbetsmarknadsnämnden (2020)
- Strategi för digital långtidslagring (AmN, 2018)
- Integritetspolicy för arbetsmarknadsnämnden (AmN, 2018)
- Riktlinjer gällande hantering av personuppgifter (AmN, 2018)
- Riktlinjer för telefoni inom arbetsmarknadsförvaltningen (2017)
- Resepolicy (AmN, 2018)
- Riktlinjer för resor i tjänsten (AmN, 2019)
- Riktlinjer om representation och gåvor samt mutor och jäv (AmN, 2017)
- Anvisningar för generell hantering av skyddade personuppgifter inom arbetsmarknadsnämndens verksamheter (AmN, 2020)
- Rutin investering (2019)
- Rutin för hantering av korttidsinventarier (2020)
- Rutin First Card inköpskort (2019)
- Rutin egna utlägg i LISA (2019)
- Rutin för lokala resor i tjänsten med SL - bilaga till arbetsmarknadsförvaltningens riktlinjer för resor i tjänsten (2018)
- Dom i EU-domstolen om dataskydd vid överföring av personuppgifter i tredje land: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-311/18>
- Arbetsmarknadsnämndens riktlinjer för direktupphandling (2019)
- Operativ krisledningsplaner enligt Nato-modell (2020)
- Säkerhetsplaner på enhetsnivå (2020)
- Systematiskt brandskyddsarbete för arbetsmarknadsförvaltningen (AmN, 2020)
- Kris och säkerhetsorganisation vid arbetsmarknadsförvaltningen (AmN, 2020)
- Arbetsmarknadsnämndens riktlinjer för arbetsmarknadsförvaltningens EU-policyarbete (AmN, 2017)
- Alkohol- och drogpolicy på arbetsmarknadsförvaltningen (2017)
- Policy mot och rutiner vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier (2018)

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

5.2.1 Stadsövergripande styrdokument

- Stockholmsstadsbudget (KF, 2020-12-15)
- Reglementen för kommunstyrelsen och nämnder (KS, 2020-03-23)

- Vision 2040 - Möjligheternas Stockholm (KF, 2020-06-15)
- Riktlinjer för lokalt utvecklingsarbete (KF, 2018-06-11)
- Strategi för romsk inkludering (KF, 2018-06-11)
- Program för ett jämställt Stockholm (KF, 2017-12-11)
- Program för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck (KF, 2017-11-27)
- Program för barnets rättigheter och inflytande i Stockholms stad 2018-2022 (KF, 2017-12-11)
- Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning (KF, 2018-05-28)
- Trygghetsprogram 2020-2030

5.2.2 Styrning och uppföljning

- Program för kvalitetsutveckling (KF, 2017-01-30)
- Innovationsstrategi för Stockholms stad (K, 2015-11-02)

5.2.3 Ekonomi

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

5.2.4 Upphandling

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

5.2.5 IT och telefoni

- Nytt IT-program för Stockholms stad - ett program för digital förnyelse 2013-2018 (KF, 2013-04-29)
- Strategi för Stockholm som smart och uppkopplad stad (KF, 2017-04-03)

5.2.6 Information och kommunikation

- Kommunikationsprogram för Stockholms stad 2017 – 2022 (KF, 2017-10-02)
- Utomhusreklam på stadens mark - etiska riktlinjer (KF, 2018-06-11)
- Policy för Stockholms stads konton i sociala medier (KF, 2020-05-04)

5.2.7 Kris- och säkerhet

- Stockholms stads säkerhetsprogram 2020-2023 (KF, 2020-03-23)
- Stadens arbete mot våldsbejakande extremism – riktlinjer till Stockholms stads trygghets och säkerhetsprogram (KF, 2016-05-16)
- Övergripande samverkansöverenskommelse mellan Stockholms stad och Polisregion Stockholm (KF, 2019-11-04)

5.2.8 Miljö

- Miljöprogram för Stockholm 2020-2023 (KF, 2020-05-25)
- Riktlinjer för fossilbränslefri organisation 2030 (KF, 2018-10-01)
- Fordonsstrategi för kommunkoncernen Stockholms stad (KF, 2017-03-20)
- Strategi för god, hälsosam och klimatsmart mat (KF, 2019-05-27)
- Klimathandlingsplan 2022-2023
- Handlingsplan för cirkulärt byggande 2021-2024
- Avfallsplan 2021-2024

5.2.8. Personalpolitik

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

5.2.10 Näringsliv, arbetsmarknad och omvärld

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

5.2.11 Barn, ungdom och utbildning

- IT-strategi för ett bättre lärande (KF, 2011-05-02)
- Skolprogram för Stockholms stads förskolor och skolor” (KF, 2018-02-19)
- Riktlinjer för samverkan mellan skola och socialtjänst för barn/ungdomar som far illa eller riskerar att fara illa (KF, 2010-06-21)
- Ensamkommande barn och ungdomar - Riktlinjer för handläggning av ärenden gällande ensamkommande barn och ungdomar (KF, 2011-03-14)

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)
- Stockholms stads sociala program för att minska prostitutionen (KF, 2006-06-12)
- Stockholms stads program för alkohol-, narkotika-, dopnings- och tobakspolitiken 2018-2021; Program för ANDT-politiken (KF, 2018-06-11)
- Riktlinjer för handläggning av ekonomiskt bistånd (KF, 2017-10-16)

- Riktlinjer för våld i nära relationer (KF, 2014-03-24)
- Stockholms stads program mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck 2017-2020 (KF, 2017-01-30)

5.2.13 Stöd och service till personer med funktionsnedsättning

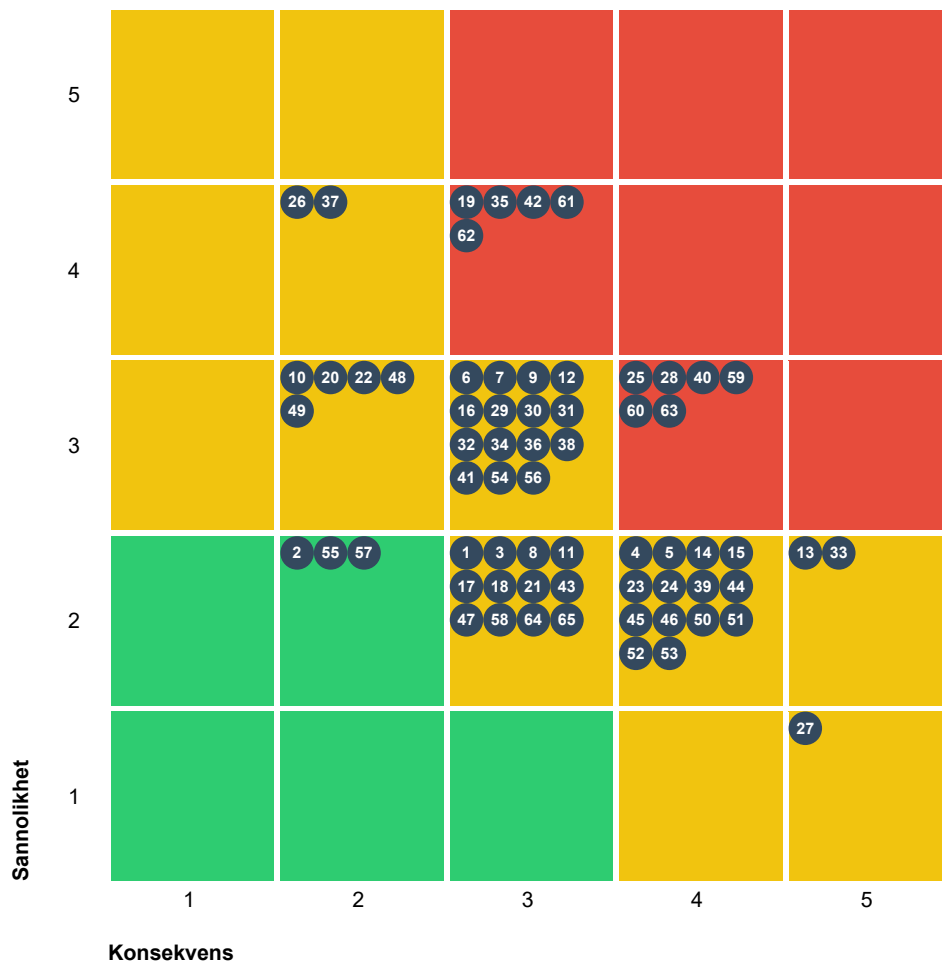
- Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2018-2023 (KF, 2018-05-28)

5.2.14 Internationellt arbete

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

Väsentlighets- och riskanalys

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



	Sannolikhet	Konsekvens
5	Mycket sannolikt	Mycket allvarig
4	Sannolikt	Allvarig
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 svenskunskaper är kort	Ansökning och antagning till vuxenutbildning	Antagning till studier sker i enlighet med prioriteringsordning	1	■ Mänskliga faktorn gör att antagningen inte följer regelverket och/eller prioriteringslistan	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
	Beviljade medel (flyktingmottagande)	Fördelning av dygnsschablon till ensamkommande barn	2	■ Fel stadsdel får ersättning.	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR
		Fördelning av generalschablon	3	■ Medel kan inte fördelas till stadsdelsförvaltningar	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
	Deltagarprocess	Dokumentation	4	■ Rättssäkerhet kan inte säkerställas.	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
		Matchning (mot arbete och studier)	5	■ Möjligheterna till jobb/praktik nyttjas inte, färre kommer in på arbetsmarknaden.	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
		Registrering	6	■ Felaktiga statistiska underlag, försämrade analysförmåga.	3. Möjlig	3. Kännbar	9	★
	Införandet av KROM	Inflöde, planering kring individen, insatser, matchning, samverkan med Af mm.	7	■ Ej möjligt att förutse på vilket sätt Jobbtorg Stockholms verksamhet kommer att påverkas; planering kring individen, stödet som ges mm. blir mindre effektiva när eventuell omplanering av verksamhet pga nya förutsättningar görs med fördröjning.	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
	Insatser Jobbtorg Stockholm	Externa insatser	8	■ Aspiranter får inte adekvat stöd för att komma in på arbetsmarknaden	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
		Stockholmsjobb	9	■ Stockholmsjobb i kombination med studier leder inte till jobb i önskad utsträckning	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR



KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
	Samhällsvägledning	Distribution av statistik till stadsdelsförvaltningarna	10	■ Felaktigheter i statistiken	3. Möjlig	2. Lindrig	6	Nej, endast VoR
	Återsökning av statsbidrag för vissa flyktingar	Inhämtande av underlag	11	■ Stadsdelen får inte ersättning för sökta kostnader på grund av ofullständiga underlag	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
1.2. Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vistas i	Förebygga otillåten påverkan	Höja medarbetarnas kunskap och medvetenhet om begreppet otillåten påverkan.	12	■ Myndighetsutövning och arbetsmiljö drabbas av otillåten påverkan	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
	Systematiskt brandskyddsarbete	Upprättande av SBA-dokument enligt mall i respektive verksamhet	13	■ Riktlinjer för systematiskt brandskyddsarbete (SBA) följs inte	2. Mindre sannolikt	5. Mycket allvarig	10	★
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.	14	■ Skolor och jobbtorg erbjuder inte stöd för personer med funktionsnedsättning.	2. Mindre sannolikt	4. Allvarig	8	Nej, endast VoR
2.1. Stockholm har Sveriges bästa företagsklimat och ett internationellt konkurrenskraftigt näringsliv	Samverkan med näringsliv	Integrationspakten	15	■ Integrationspakten bidrar inte till ökad integration.	2. Mindre sannolikt	4. Allvarig	8	Nej, endast VoR
2.2. Stockholm byggs attraktivt, tätt och funktionsblandat	Effektiv lokalförsörjning i stadens	Strategisk lokalplanering	16	■ Lokaler saknas	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR



KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
utifrån människors och verksamheters skiftande behov	verksamheter		17	■ Lokaler sägs inte upp i tid	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
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	18	■ Insatser och utbildningar som är hållbara över tid och motsvarar behov saknas	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
3.1. Stockholm har en budget i balans och långsiktigt hållbara finanser	Budgetföljsamhet	Avrop	19	■ Avropsmedlen nyttjas inte	4. Sannolikt	3. Kännbar	12	★
		Dialog med berörda parter (budgetansvarig, avdelningschefer, verksamhetsområde chefer och ekonomichef).	20	■ Rutiner för månadsprognos och uppföljning följs inte	3. Möjlig	2. Lindrig	6	Nej, endast VoR
			21	■ Träffsäkerheten i prognoser är låg.	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
		Investeringar	22	■ Långsiktigt ökade kostnader	3. Möjlig	2. Lindrig	6	Nej, endast VoR
	Redovisning	Projektredovisning	23	■ Relevant underlag saknas; alla projektkostnader ligger inte på projektet	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
			24	■ Staden kan bli återbetalningsskyldig/stå för kostnader som projektet skulle betala	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
		Utlägg via LISA	25	■ Staden betalar ut för ej berättigade utlägg och moms	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	★
3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna	Beställningar och användande av telefoni	Styra, ge stöd och kontrollera verksamheternas hantering av telefoni	26	■ Information hos växeln är felaktig	4. Sannolikt	2. Lindrig	8	Nej, endast VoR
			27	■ Telefon/IT-abonnemang som inte används avslutas inte.	1. Osannolikt	5. Mycket allvarlig	5	Nej, endast VoR
		Representation	28	■ Bedrägligt beteende	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	★












KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
	Förebygga fusk och oegentligheter i välfärden		29	■ Närståendetransaktioner	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
	Hantera beslut enligt delegation och vidaredelegation	Förvaltningens chefer tar beslut enligt rätt delegation och anmäler dessa till nämnd eller förvaltningschef enligt rådande rutin.	30	■ Beslut som tas följer inte delegationsordningen.	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
			31	■ Delegationsbeslut anmäls inte till nämnd.	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
			32	■ Delegationsbeslut diarieförs inte	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
	Hantering av information	Styra, stödja och kontrollera inom förvaltningens arbete med hantering av allmänna handlingar och informationshantering.	33	■ Allmänna handlingar finns inte tillgängliga skyndsamt	2. Mindre sannolikt	5. Mycket allvarlig	10	Nej, endast VoR
			34	■ Allmänna handlingar förvaras inte korrekt	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
			35	■ Allmänna handlingar registreras inte	4. Sannolikt	3. Kännbar	12	★
			36	■ Bristande kunskaper bland medarbetarna gällande allmänna handlingar	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
			37	■ Gallring verkställs inte	4. Sannolikt	2. Lindrig	8	Nej, endast VoR
			38	■ Handlingar arkiveras inte	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
			39	■ Sekretesshandlingar lämnas ut	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
	Inköp och avtalstrohet	Styra, stödja och kontrollera	40	■ Inköp görs utanför stadens centrala avtal	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	★

KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
		förvaltningens arbete gällande inköpsfrågor	41	Regler och riktlinjer för upphandling följs inte	3. Möjlig	3. Kännbar	9	★
			42	Upphandlingar sker utan diarieföring och dokumentation	4. Sannolikt	3. Kännbar	12	★
		Uppföljning av upphandlade verksamheter		Uppföljning av samtliga enheter hinns inte med i önskvärd omfattning.				Nej, endast VoR
			43	Verksamheterna lever inte upp till kvaliteten i avtalen	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
	Kompetensförsörjning	Kompetensförsörjning och bemanningsfrågor hanteras enligt framtagna rutiner/arbetsätt.	44	Bemanningsfrågor hanteras ej enligt förvaltningens rutin, vilket leder till att antalet anställda ökar okontrollerat. Risk för övertalighet.	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
			45	Förvaltningen har inte rätt kompetens för att lösa sitt uppdrag	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
			46	Rekryteringsprocessen brister/ kandidaten får negativ upplevelse av arbetsgivaren (t ex får ej svar i tid, ej proffsig bemötande, upplever diskriminerande hantering).	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
	Kontakt med press/media	Kommunikationschef ska kontaktas vid kontakter med medier	47	Felaktig information om förvaltningen sprids till allmänheten	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
			48	Medarbetare är omedvetna om mediepolicy och sina skyldigheter/rättigheter	3. Möjlig	2. Lindrig	6	Nej, endast VoR
			49	Mediekontakter anmäls inte till pressansvarig.	3. Möjlig	2. Lindrig	6	Nej, endast VoR
Lönehantering	Löneutbetalning	50	Förekomst av felaktiga löneutbetalningar	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR	




KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP		
	Personaladministration	Chefer ansvarar för personaladministration	51	Underlag för personaladministration finns ej i personalakt	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR		
	Rehabilitering	Staden har en gemensam rehabiliteringsprocess	52	Längre sjukfrånvaroperioder på grund av brister i den arbetslivsorienterade rehabiliteringen.	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR		
	Systematiskt arbetsmiljöarbete	Förvaltningens arbetsätt för systematiskt arbetsmiljöarbete	53	Arbetsmiljöproblem på enhet som leder till låg motivation hos medarbetare, konflikter, ohälsa samt att mål och resultat inte uppnås.	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR		
	Systematiskt informationssäkerhetsarbete	Informationsklassningar	It-resurser / resurshantering	54	Informationsklassning uteblir eller utförs ej i tid inför upphandling eller driftsättning samt i drift vartannat år	3. Möjlig	3. Kännbar	9	★	
				55	Felaktig resurshantering av IT-resurser (användarkonton).	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR	
				56	Felaktig resurshantering av IT-resurser (behörigheter)	3. Möjlig	3. Kännbar	9	★	
				IT-roller	57	IT-roller i verksamheten är ej uppdaterade eller är ogiltiga (beställningar)	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR
					58	IT-roller i verksamheten är ej uppdaterade eller är ogiltiga (tjänstekortshantering)	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
				Styra, stödja och kontrollera förvaltningens ansvar vad gäller hantering av personuppgifter	59	Anmälan om behandling av personuppgift saknas.	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	★
	60	Avsaknad av lokala rutiner för hantering av incidentrapportering och bristande kunskap gällande rådande rutin.	3. Möjlig		4. Allvarlig	12	★			

KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhets	Konsekvens	RV	IKP
			61	 Bristande kunskaper bland medarbetarna gällande hantering av personuppgifter och den registrerades rättigheter.	4. Sannolikt	3. Kännbar	12	
			62	 Bristande kunskaper bland medarbetarna gällande informationssäkerhet	4. Sannolikt	3. Kännbar	12	
			63	 Förvaltningen uppfyller inte kraven gällande hanteringen av personuppgifter utifrån rådande lagstiftning	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	
			64	 Information till registrerade om hantering av personuppgifter saknas	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
		Utbildningar i informationssäkerhet	65	 Utsedda IT-kontaktpersoner har ej genomfört utbildningar	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	

Internkontrollplan



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

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Deltagarprocess	Registrering	Kontroll av att medarbetare har kännedom om registreringsrutiner och att dessa följs.	 Felaktiga statistiska underlag, försämrad analysförmåga. 9	Stickprov FLAI


1.2. Stockholm är en trygg, säker och välskött stad att bo och vistas i

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Systematiskt brandskyddsarbete	Upprättande av SBA-dokument enligt mall i respektive verksamhet	Uppföljning av Stockholms stads riktlinjer för brandskydd på central nivå samt inom förvaltningen på lokalnivå	 Riktlinjer för systematiskt brandskyddsarbete (SBA) följs inte 10	Kontrollen genomförs vid besök i sex utvalda enheter

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

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Budgetföljsamhet	Avrop	Budgetuppföljning	 Avropsmedlen nyttjas inte 12	Uppföljning i samband med månadsprognoser.
	Utlägg via LISA	Kontroll av kvitton på utlägg via LISA	 Staden betalar ut för ej berättigade utlägg och moms 12	Stickprov

3.2. Stockholm använder skattemedlen effektivt till största nytta för stockholmarna

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

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
			■ Allmänna handlingar registreras inte 12	Indikator på enhetsnivå (Andel medarbetare som genomfört förvaltningens e-utbildning i informationshantering) Kontroll i samband med internkontrollsbesök. Stickprov. Kontroll vid behov.
Inköp och avtalstrohet	Styra, stödja och kontrollera förvaltningens arbete gällande inköpsfrågor	Löpande kunskapskontroll hos enhetschefer sker inom ramen för internkontroll.	■ Inköp görs utanför stadens centrala avtal 12	Aktivitet på enhetsnivå gällande att enhetens inköp på stadens ramavtal sker i inköpssystemet i Agresso.
			■ Regler och riktlinjer för upphandling följs inte 9	Aktivitet på enhetsnivå om att enhetens upphandlingar görs i det elektroniska inköpssystemet Kommers i enlighet med delegationsordning, lagar, anvisningar och regelverk.
			■ Upphandlingar sker utan diarieföring och dokumentation 12	Aktivitet på enhetsnivå om att enhetens inköp mellan 10 000 - 30 000 kronor är dokumenterade och diarieförda.
Systematiskt informationssäkerhetsarbete	Informationsklassningar	Verksamheten kontrollerar sina informationsklassningar	■ Informationsklassning uteblir eller utförs ej i tid inför upphandling eller driftsättning samt i drift vartannat år 9	Kontroll av informationsklassningar
	It-resurser/resurshantering	Verksamheten kontrollerar behörigheter till sina IT-resurser.	■ Felaktig resurshantering av IT-resurser (behörigheter) 9	IT-resurser/-resurshantering
	Styra, stödja och kontrollera förvaltningens ansvar vad gäller hantering av personuppgifter	Löpande kunskapskontroll hos enhetschefer sker inom ramen för internkontroll	■ Anmälan om behandling av personuppgift saknas. 12	Stickprov
■ Avsaknad av lokala rutiner för hantering av incidentrapportering och bristande kunskap gällande rådande rutin. 12			Kontroll i samband med internkontrollsbesök	

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
			■ 12 Bristande kunskaper bland medarbetarna gällande hantering av personuppgifter och den registrerades rättigheter.	Indikator på enhetsnivå
			■ 12 Bristande kunskaper bland medarbetarna gällande informationssäkerhet	Indikator på enhetsnivå
			■ 12 Förvaltningen uppfyller inte kraven gällande hanteringen av personuppgifter utifrån rådande lagstiftning	Kontroll i samband med internkontrollbesök
	Utbildningar i informationssäkerhet	Verksamheten kontrollerar att utsedda IT-kontaktpersoner har genomfört utbildningarna.	■ 6 Utsedda IT-kontaktpersoner har ej genomfört utbildningar	3 b SPV/Fujitsu: Två obligatoriska utbildningar för ITKP

Arbetsmarknadsnämnden

Nämndens budget/verksamhetsplan 2022

Mnkr	Nämndens ursprungliga budget 2022	Av nämnden redovisade omslutningsförändringar	Av nämnden begärda budgetjusteringar	Nämndens budget efter omslutningsförändringar och begärda budgetjusteringar (1+2+3)	Utfall 2020 (VB 2020)	Prognos 2021 (Tertialrapport 2)
	1	2	3	4	5	6
Driftverksamhet						
Kostnader	1 163,6	229,5	0,0	1 393,1	1 212,2	1 293,8
Verksamhetsområde Jobbtorg	367,5	58,4	0,0	425,9	315,7	351,8
Verksamhetsområde sfi	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Regiongemensam samhällsorientering	0,0	11,5	0,0	11,5	0,0	0,0
Verksamhetsområde vuxenutbildning	677,4	138,3	0,0	815,7	803,0	833,3
Nämnd och gemensam administration	88,3	14,6	0,0	102,9	67,3	72,1
Stadsövergripande	30,4	6,7	0,0	37,1	26,2	36,6
Enheten för extern näringslivssamverkan (EFAS)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Statsbidrag till verksamhet för flyktingar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Intäkter (-)	-168,3	0,0	0,0	-168,3	-284,2	-250,0
Verksamhetsområde Jobbtorg	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Verksamhetsområde sfi	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Regiongemensam samhällsorientering	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Verksamhetsområde vuxenutbildning	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Nämnd och gemensam administration	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Stadsövergripande	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Enheten för extern näringslivssamverkan (EFAS)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Intäkter från skolverket	-82,6	0,0	0,0	-82,6	-165,1	-153,5
Intäkter från Migrationsverket	-73,5	0,0	0,0	-73,5	-119,1	-96,5
Intäkter för etableringscentrum	-12,2	0,0	0,0	-12,2	0,0	0,0
Netto	995,3	229,5	0,0	1 224,8	928,0	1 043,8

Investeringsbudget 2022 och kommande år

Prognos (mnkr)	<i>Prognos 2021</i>	<i>VP 2022</i>	<i>Plan 20223</i>	<i>Plan 2024</i>	<i>Plan 2025</i>	<i>Plan 2026</i>
Inventarier och maskiner	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0

Arbetsmarknadsnämnden

Resultatenheter 2022

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 2021.
Fördela resultatenheterna per verksamhetsområde.

Resultatenhetens namn

Arbetsmarknadsnämnden

Nämndens budget/verksamhetsplan 2022

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. 2021		2022				2023				2024		2025		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 (-)	(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	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Summa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	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. 2021 för projektet.

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

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

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

Innehållet i blanketten ska analyseras och kommenteras i tjänsteutlåtandet.

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

Arbetsmarknadsnämnden

Verksamhetsplan 2022

Nämnderna ska redovisa samtliga pågående och planerade innovationssatsningar

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

Tidplanen ska vara så exakt så möjligt och ange när projektet startade samt planerat avslut.

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

Innovationssatsningar

Namn på satsningen	Typ av innovation (verksamhetsutveckling alternativt testbäddverksamhet)	Kortfattad beskrivning i punktform där syfte och mål framgår.	Tidplan	Finansieringen (intern och/eller extern)	Storlek på budget (inräknat arbetstid och medel för drift)	Samarbetspartners (Interna och Externa)	Ansvarig chef och ledare	Kontaktperson
Vux 2.0	Utveckla nya digitala undervisningsmetoder inom vuxenutbildningen	Effektivare resursanvändning	december 2017 - juni 2022	ESF-medel + kontant medfinansiering	18,7 miljoner kr		Lisa Alm	
Hållbar Etablering	Utveckla nya arbetssätt för snabbare etablering av nyanlända i jobb eller studier	Fler till arbete och studier	augusti 2019 - juni 2022	ESF-medel + kontant medfinansiering	38,6 miljoner kr	Arbetsförmedlingen	Jussi Koreila	
Smarta prov	Utveckla digitala, självvärderande mattetest, baserade på AI, som kan användas för att bedöma förkunskaper inför studier.	Effektivare resursanvändning	januari 2021 - december 2022	Smart stad	5,1 mnkr	Oxford University, Meliometrics	Lisa Alm	
Utvecklingsplattform för kombinationsutbildningar	Vidareutveckla utbildningskonceptet för kombinationsutbildningar, fortbilda lärare och att implementera arbetssätten så att alla skolor jobbar på samma sätt.	Fler till arbete och studier	februari 2020 - juni 2022	ESF-medel + kontant medfinansiering	24,5 miljoner kr	Nationellt Centrum och högskola	Anna Saldeen Johnsson	
Bron	Utveckla arbetssätt för att öka möjligheterna för personer med funktionsnedsättningar att få ett arbete	Skapa fungerande arbetssätt för att öka möjligheterna för personer från gymnasiesärskolan och daglig verksamhet med en lindrig intellektuell funktionsnedsättning att kunna få ett arbete genom att: <ul style="list-style-type: none"> • Skapa god samverkan med arbetsgivare som leder till att de vill bidra med till ett inkluderande arbetsliv för målgruppen. • Utforma rutiner och samarbetsformer mellan myndigheter som göra övergångar till arbete från särskola och daglig verksamhet förenklad. 	2019-08-01 - 2022-04-30	ESF-medel + kontant medfinansiering	10,2 miljoner kr	Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, utbildningsnämnden	Christina Wattjesson	
Integrering av IPS i psykosvården	Öka möjligheterna för personer med psykosjukdom att få ett arbete	Erbjuda IPS på fem psykosmottagningar för personer med psykosjukdom, med målet att: <ul style="list-style-type: none"> • Matcha deltagares behov med arbetsgivares behov. • Genom att ha kompetens kring hur man tar steget ut i arbete i teamarbetet på psykosmottagningarna bidra till deltagarnas återgång till arbetslivet. • Genom information och stöd till arbetsgivare öppna upp för ett inkluderande arbetsliv. • Skapa rutiner med samverkande myndigheter för enklare och snabbare handläggning. 	2019-04-01 - 2022-02-28	Finsam	11,9 mnkr	Region Stockholm, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan	Christina Wattjesson	
Studiesluss	Bereda väg för återgång till studier, utveckla arbetsmetoder	Målgruppen är ungdomar inom KAA som har behov av att testa ett studiesammanhang utanför skolan inför återgång till studier. Projektet ska utveckla kunskaper och lärdomar kring anpassningar som är nödvändiga för dessa deltagare som en studiemotiverande insats, för att på så sätt kunna bereda en väg för återgång till studier.	2020- 2023	Stockholms stads sociala investeringsfond	7, 8 miljoner kr	Utbidningsnämnden	Christina Wattjesson	

Utvecklat stöd för unga	Verkamhetsutveckling	Utveckla metoder och insatser för att nå unga som idag inte tar del av det stöd som staden erbjuder.	februari 2021 - juni 2023	ESF-medel + kontant medfinansiering	24,2 miljoner kr	Stadsdelsnämnd Rinkeby-Kista, stadsdelsnämnd Spånga-Tensta, utbildningsnämnden, socialnämnden, idrottsnämnden och kultur nämnden	Christina Wattjersson	
DEV	Verkamhetsutveckling	Genom makerspace-verksamhet, skapa möjligheter för unga stockholmare, däribland personer med olika typer av NPF-diagnoser, med intresse för och kunskap om IT, teknik och design, att komma närmare arbetsmarknaden	2018-2022	ESF-medel + Finsam-medel	9 miljoner kr		Christina Wattjersson	

Redovisning av grundläggande baskrav för informationssäkerhet

Vid frågor kontakta Funktionen för stadsövergripande informationssäkerhet, vid avdelningen för it och digitalisering, stadsledningskontoret.

Redovisningen ska fyllas i och biläggas nämndens/bolagets verksamhetsplan för 2022.

E-post: funktion.slk.informationssakerhetcentralt@stockholm.se

Kommentar

Anvisningar

Detta dokument ger anvisningar om hur nämnder och bolag ska redovisa sin följsamhet till ett urval av kraven från stadens riktlinjer för informationssäkerhet. Urvalet är gjort för att representera några av de mest grundläggande baskraven som en nämnd/bolag har att genomföra för att kunna visa att nämnden/bolaget leder och styr risker inom informationssäkerhetsområdet enligt lagkrav och riktlinjer. Notera att det finns lagkrav på informationssäkerhetsområdet som innebär att nämnd/styrelse genom dokumentation ska kunna visa sin efterlevnad till de krav som gäller för verksamheten, varför redovisningen fyller en funktion även i det avseendet. Baskraven i denna anvisning är inte uttömmande för det informationssäkerhetsarbete som nämnden/bolaget har att genomföra enligt krav i lagar och riktlinjer.

Anvisningen är avsedd att besvaras med stöd av den *lokala informationssäkerhetsamordnaren* som är sakkunnig och utgör förvaltningschefens/bolagschefens primära stöd.

Syftet med informationssäkerhetsarbetet är att skapa förutsättningar att ändamålsenligt och effektivt nå stadens mål om trygg, effektiv och modern storstad för stadens invånare, företagare och besökare. Stockholm har som ambition att bli världsledande inom digitaliseringsområdet vilket ytterligare adresserar vikten av dessa frågor.

Den uppföljning som anvisas i detta dokument är även en del av den interna kontrollen som stadens verksamheter inklusive den centrala informationssäkerhetsfunktionen är skyldig att utöva för att visa att stadens verksamheter bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har beslutat.

Uppföljning av allvarliga incidenter samt förvaltningens-/bolagets utbildningsläge för sina medarbetare, i enlighet med tidigare års (2021) VP-anvisning ska fortsatt förvaltningschef/bolagschef fortsatt informera sig om varje år, som en stående punkt i ledningens genomgång.

Informationsägarens ansvar

Nämnden/bolagsstyrelsen är ytterst informationsägare, tillika personuppgiftsansvarig, i sin verksamhet. Informationsägaren ansvarar för att den information som verksamheten hanterar är riktig och tillförlitlig samt ansvarar för hur informationen hanteras och sprids. Det är därför ett budgetuppdrag för nämnder och bolag att arbeta systematiskt och ändamålsenligt med informationssäkerhet.

Förvaltnings- och bolagschef är nämnden/styrelsens operativa informationsägarrepresentant i linjen. Förvaltnings- och bolagschef ansvarar för styrningen och resurssättningen av det lokala informationssäkerhetsarbetet.

Förvaltningschef/bolagschef ska årligen tillse att verksamhetsplanen omfattar relevanta informationssäkerhetsaktiviteter samt följa upp utfallet av detta arbete. Avsikten med denna anvisning är att hjälpa förvaltnings- och bolagschefer tillse att vissa grundläggande baskrav planeras in i nästföljande verksamhetsplan och följs upp årligen.

Redovisning av grundläggande baskrav

Krav	Status	Kommentar
Förvaltningschef/bolagschef har inrättat en <i>ändamålsenlig organisation</i> ¹ med tillräckliga resurser för att hantera verksamhetens aktiviteter ² för informationssäkerhet inklusive dataskydd samt övriga områden ³ .	Ja	Utifrån ett upplevt ökat behov av resurser för hantering av informationshantering och informationssäkerhet tillförs utökade resurser inför 2022. I samband med detta kommer även en justering av organisationen gällande dessa frågor att ske.

2	Förvaltningschef/bolagschef har tillsett att dataskyddsombudet har en <i>självständig och oberoende ställning</i> ⁴ och rapporterar till nämnd/styrelse ⁵ .	Ja	Inför 2022 genomförs en förändring av förvaltningens organisation för och arbete med hantering av informationssäkerhet och dataskydd. I detta arbete ingår att säkerställa att dataskyddsombudet får en självständig och oberoende ställning.
3	Förvaltningschef/bolagschef har tillsett a) att verksamhetens informationsmängder ⁶ har kartlagts samt b) att de viktigaste informationsmängderna även har klassat och riskbedömts.	a) Ja b) Ja	a) Kartläggning av verksamhetens information är kartlagd (i förvaltningens hanteringsanvisningar) och kartläggningen vid behov. b) Klassning och riskbedömning genomförs kontinuerligt. Arbete med att säkerställa att det genomförts för samtliga informationsmängder pågår.
4	Förvaltningschef/bolagschef har tillsett att verksamheten, utifrån riskprioritering ⁷ , har följt upp implementeringen av skyddsåtgärder för de viktigaste informationsmängderna. Skyddsåtgärder berör både den egna verksamheten samt leverantörer/biträden	Ja	Arbete med att hantera risker som uppkommer i samband informasjonsklassning hanteras löpande.
5	Förvaltningschef/bolagschef har säkerställt att registerförteckningen ger en rättvisande bild av verksamhetens personuppgiftsbehandlingar och hålls uppdaterad.	Ja	Förvaltningen har under året arbetat med att komplettera och uppdatera registerförteckningen och det arbetet kommer att fortsätta under 2022.
6	Förvaltningschef/bolagschef har informerat sig om att verksamhetens informationssäkerhetsrisker hanteras i en handlingsplan ⁸ , samt beslutat om vilka av dessa som tas om hand i verksamhetsplanen för nästkommande år.	Ja	Informationssäkerhet (till exempel dataskydd) ingår bland annat i förvaltningens interna kontroll av verksamheterna. Utifrån detta är förvaltningschefen del av en rapport rörande vilka utvecklingsområden/risker som finns inom området. Den rapporten ligger även till grund för planering av verksamhet nästa år. Förvaltningen kommer under 2022 att göra en översyn av och förstärka arbete med arbetssätt och processer gällande informationssäkerhet. I detta ingår att identifiera hur informationssäkerhetsrisker ska redovisas och delges förvaltningschef.

Fotnoter:

1) Olika verksamheter behöver utforma och införa stöd på olika sätt för att få bästa effekt, det är det som avses med begreppet *ändamålsenlig organisation*.

2) Exempel på möjliga aktiviteter som ska utföras för att informationssäkerhetsarbetet inkl. dataskydd följer nedan. Aktiviteterna utgör en sorts verktygslåda:

Informationsklassning, riskanalys, riskbehandling, behörighetsstyrning, uppföljning av behörigheter, kravställning i avtal, säkerhetshantering i förvaltningsarbete, upphandlingar, och projekt, uppföljning av skyddsåtgärder för egen- resp. leverantörs verksamhetsprojekt för etablering av dataskydd, registerförteckningar, konsekvensbedömningar, upprättande av personuppgiftsavtal med instruktioner, översyn och statusrapportering, inventering och hantering av 3:e-landsöverförande, juridisk omvärldsbevakning av. GDPR och dataskyddspraxis

3) Övriga områden som ställer säkerhetskrav varierar beroende på den verksamhet som bedrivs och kan t.ex. avse NIS-direktivet, patientdatalagen, tillgänglighetsdirektivet, m.m.

4) Dataskyddsombudet (DSO) ska kunna arbeta självständigt och oberoende, utan att bli påverkad av andra inom organisationen. Det är därför viktigt att dataskyddsombudet inte har andra arbetsuppgifter som kan krocka med rollen som dataskyddsombud. (källa IMY, <https://www.imy.se/verksamhet/dataskydd/det-har-galler-enligt-gdpr/dataskyddsombud/>)

Om dataskyddsombudet företräder arbetsgivaren i en *chefsroll* eller har andra utföraruppdrag i linjen såsom *arkivarie* eller deltar operativt i säkerhetsarbetet i rollen som *lokal informationssäkerhetssamordnare* så utgör det ett hinder för ombudets självständighet och oberoende. Den personuppgiftsansvarige (PuA) råder över ändamål och medel vilket dataskyddsombudet måste vara frikopplad från.

5) Dataskyddsombudet ska rapportera direkt till den personuppgiftsansvariges eller personuppgiftsbiträdets högsta förvaltningsnivå. (källa: GDPR Artikel 38.3)

6) Det är verksamhetens information som ska skyddas, därför behöver verksamhetens information först kartläggas. Med informationsmängd avses en logisk sammanhängande gruppering av information exempelvis inom en process. Olika verksamheter hanterar olika information beroende på verksamhetens uppdrag och de aktiviteter som följer av uppdraget, t.ex. för en stadsdelsnämnd, en fackförvaltning eller ett av stadens bolag.

7) Efter en genomförd klassning får verksamheten ut en lista över de skyddsåtgärder som verksamheten behöver arbeta med för att skydda informationen. Riskprioritering syftar till att skilja på höga och låga risker i förvaltningarnas/bolagens verksamheter, så att resurser kan styras till skyddsåtgärder som är mest kritiska för verksamheten. Riskprioritering utgör således ett stöd för vilka skyddsåtgärder som verksamheten väljer att tillämpa och i vilken ordning.

Prioriterade risker kan exempelvis röra sårbarhet för ransomware, personuppgiftsbehandlingar med höga risker, 3:e-landsöverföringar av personuppgifter, NIS-tillgänglighetsrisker, brister i behörighetsstyrning, brister i verksamhetens rutiner, brister i verksamhetens/leverantörens uppföljning av skyddsåtgärder, ej genomförda konsekvensbedömningar för dataskydd, brister i verksamhetens mejlhantering av känslig information eller personuppgifter, framtagande av rutiner för att hantera brister, brister av skydd för känsliga personuppgifter, avsaknad eller fel i lagliga grunder för personuppgifter eller känsliga personuppgifter, avsaknad av eller brister i rutin för registerutdrag av personuppgifter. m.m.

8) För att visa på att ett ändamålsenligt och effektivt informationssäkerhetsarbete bedrivs i verksamheten över tid behöver förvaltningschef/bolagschef informera sig om att risker löpande identifieras, prioriteras och att prioriterade risker åtgärdas. Informationssäkerhetsmordnaren har den verksamhetsövergripande stödfunktionen att sammanställa sådan information från verksamheten, att informera förvaltningschef/bolagschef om prioriterade informationssäkerhetsrisker för verksamheten samt följa upp det fortsatta arbetet. Med handlingsplan avses sådan dokumentation som verksamheten använder för motsvarande planering och uppföljning av risker. En handlingsplan kan visa vilka frågor som beslutats för åtgärd, vem som ansvarar för genomförandet, beräknade datum när åtgärder är genomförda samt hur uppföljning/utvärdering av åtgärder planeras och av vem. Handlingsplanen bör omfatta risker från för verksamheten relevanta kravområden såsom riktlinjer för informationssäkerhet, dataskydd, NIS-direktivet, patientdatalagen, tillgänglighetsdirektivet m.fl.

PLAN FÖR UPPHANDLING 2022

Anvisningar

Mallen ska användas av nämnden för sammanställningen av de upphandlingar som nämnden planerar att påbörja under året. Endast upphandlingar där kontraktets sammanlagda värde är över 1 miljon ska redovisas. Upphandlingen ska kategoriseras med kategorifamilj samt kategoriklass utifrån Stockholms stads kategoriträd. 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 kontraktsvärde avses det sammanlagda värdet som kan komma att betalas ut enligt ett kontrakt inklusive eventuella optioner. Vid gemensamma eller centrala upphandlingar tar upphandlingsansvarig nämnd upp upphandlingen på sammanställningen. Kontaktuppgifter anges för ansvarig för upphandlingen eller relevant funktionsbrevlåda. Stadens inköpsanalysverktyg kan användas för att se inom vilka kategorier nämnden har köpt tidigare år samt mer information kring Stockholms stads kategoriträd finns på sidan för inköp och upphandling och nås via följande länk: <https://samarbete.stockholm.se/sites/inkopoupphandling/SitePages/Ink%C3%B6psanalysverktyg.aspx> Observera att kategoriträdet är uppdaterat gällande kategorifamilj Bygg & anläggning samt Tekniska konsulter. Vid frågor, kontakta Robert Nilsson, enheten för strategiskt inköp, finansavdelningen, stadsledningskontoret. E:post: robert.nilsson@stockholm.se Tel: 08-508 29461

Länk till inköpsanalysverktyg och kategoriträd:

[Länk - Inköpsanalysverktyg och kategoriträd](https://samarbete.stockholm.se/sites/inkopoupphandling/SitePages/Ink%C3%B6psanalysverktyg.aspx)

Bilaga 2 - Plan för Upphandling 2022, version 211116							
Kontaktuppgift förvaltningen, mailadress och telefonnummer							
Arbetsmarknadsförvaltningen, info.amf@stockholm.se, växel: 08-508 35 500							
Kontaktuppgift inköpsansvarig, namn, mailadress och telefonnummer							
Ekonomistaben, enheten för inköp och juridik, Johnny Ridemar, inköpsansvarig, johnny.ridemar@stockholm.se, 08-508 35 527, Isabelle Vas, enhetschef, isabelle.vas@stockholm, 08-508 46 398							
Kategorifamilj	Kategoriklass	Beskrivning	Planerad start av upphandling	Avtalsperiod inkl förlängningsoptioner	Värde mnkr	Ansvarig nämnd	Kontaktuppgifter
Avdelningen Jobbtorg Stockholm							
9910, Okategoriserat	991010, Okategoriserat	IT-system för Stocket Återbruk	VT 2022	Inte bestämt	2 000 000	AMN	carina.hammar@stockholm.se
1013, Externa tjänster	101316,Handledningskonsulter	Handledningstjänster	Pågående	2022-02-01 - 2026-01-31	5 000 000	AMN	johan.wedenius@stockholm.se
1018, Medborgarutveckling	101810, Coachning och utbildning	Automatiserat skrivande av ansökningshandlingar	Pågående	2022-02-01 - 2026-01-31	2 400 000	AMN	johan.wedenius@stockholm.se
Avdelningen Vuxenutbildning Stockholm							
1018, Medborgarutveckling	101810, Coachning och utbildning	Samhällsorientering	HT 2022	2023-09-01 -	28 000 000	AMN + regionkommunerna	christina.grönberg@edu.stockholm.se
1013, Externa tjänster	101312, Verksamhetskonsulter	Kvalificerat processtöd för anskaffning av vuxenutbildning	VT 2022	Inte bestämt	2 000 000	AMN	anna.saldeen@stockholm.se
1013, Externa tjänster	101312, Verksamhetskonsulter	Förstudie till nytt avtalssystem för vuxenutbildning	VT 2022	2022-01-01 - 2022-06-30	1 200 000	AMN	anna.saldeen@stockholm.se
1013, Externa tjänster	101313, Bemanningkonsulter	Ramavtal gällande skoledare till egen regi	VT 2022	2022-07-01 - 2026-06-30	Inte bestämt	AMN	annika.wallenberg.flynn@edu.stockholm.se
1013, Externa tjänster	101313, Bemanningkonsulter	Ramavtal gällande pedagogiska bemanningstjänster till egen regi	VT 2022	2022-07-01 - 2026-06-30	Inte bestämt	AMN	annika.wallenberg.flynn@edu.stockholm.se
1018, Medborgarutveckling	101810, Coachning och utbildning	Mentorskap för akademiker	VT 2022	Inte bestämt	Inte bestämt	AMN	roswitha.rieder@stockholm.se
Staberna - Administration, Ekonomi, HR och kommunikation, IT- och registratur samt Utredning- och utveckling							
1012, HR	102414, Möbel & Kontorsflytt	Möbler till HK, Palmfeldtgatan 5	VT 2022	2022-01-01 - 2022-08-30	1 800 000	AMN	kristian.kindstedt@stockholm.se

Kompetensförsörjningsplan

2022-2024

Inledning

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

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

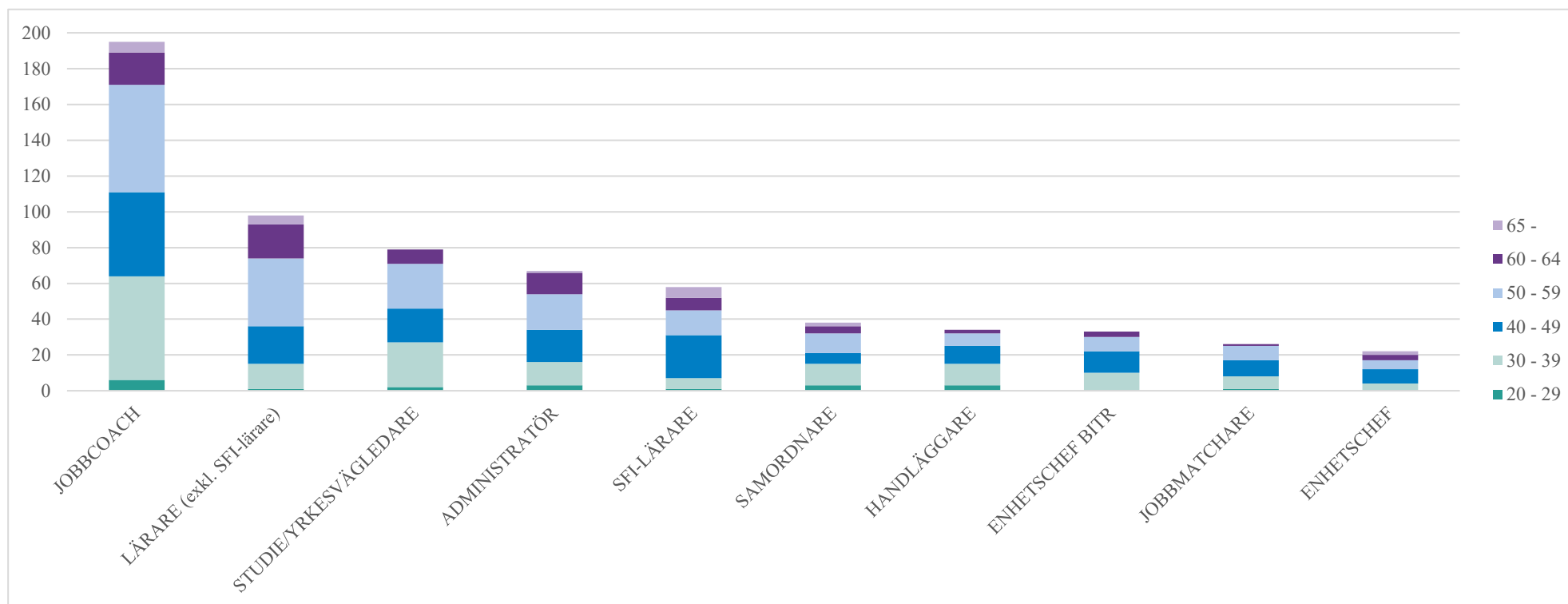
Genom att utveckla arbetssätt för ett strukturerat och långsiktigt arbete med kompetensförsörjning kan förvaltningens chefer planera bemanning, organisering och utveckling av resurser för att kunna möta framtida kompetenskrav.

Under pandemin så ställdes förvaltningen inför nya utmaningar vilket ledde till utvecklingen av nya arbetssätt och behov av kunskaper. Under 2021 så dessa arbetssätt kunnat utvärderas vilket har funnit att många innovationer lett till mer effektiva verksamheter och bättre erbjudande för stockholmarna. Nästa steg blir att permanentera och implementera dessa arbetssätt i ordinarie verksamhet.

Bemanning

Antal tillsvidareanställda medarbetare inom förvaltningen var 891 per oktober 2021 (872, 2020). Antal chefer i förvaltningen har ökat, vilket innebär att det är i snitt 9,7 medarbetare per chef 2021, vilket är lägre jämfört med föregående år. De största befattningarna är jobbcoach, lärare, studie- och yrkesvägledare, administratör och SFI-lärare.

Förvaltningens har en åldersstruktur med relativt hög medelålder (48 år) och 23 anställda i åldrarna 20-29 år. Av totalt 891 tillsvidareanställda inom förvaltningen är 145 personer 60 år eller äldre, varav 37 är över 65 år, vilket är en ökning från föregående år. Fördelningen av ålder inom förvaltningen kan vara ett uttryck för att erfarenhet väger tungt vid nyrekryteringar och att personalomsättningen varit låg över tid.



Förvaltningens största befattningar med åldersspann

Gemensamma långsiktiga utvecklingsinsatser för hela förvaltningen

Pandemin har gett upphov till många nya arbetssätt, vilket har ställt krav på nya kunskaper och förvaltningens omställningsförmåga. Dessa nya arbetssätt har sammantaget lett till mer effektiva verksamheter och en mer flexibel organisation, vilket inneburit mer kvalitativ service gentemot stockholmarna.

Förvaltningen vill därför permanentera många av dessa arbetssätt inklusive en mer flexibel organisation. Det finns ett fortsatt behov av att öka den digitala kompetensen, som omfattar kunskaper om digitala system men även beteendet att söka och anamma digitala lösningar och arbetssätt.

Två andra fokusområden kommer att vara att stärka ledarskapet inom förvaltningen och arbeta mer främjande och förebyggande för hälsa och arbetsmiljö.

Samtliga medarbetare ska kunna utöva sitt arbete utan påtryckningar som syftar till att påverka beslutsfattande och yrkesutövning. Förvaltningen ska därför erbjuda kompetenshöjande insatser för alla chefer och medarbetare för att höja kunskap om otillåten påverkan.

Utveckla och Behålla

Under pandemin har förvaltningen prövat möjligheten för medarbetare att arbeta hemifrån om verksamheten tillät. Flexibiliteten att kunna arbeta hemifrån eller från en annan plats har visat många fördelar utifrån att förvaltningens verksamheter bedrivs över hela Stockholm. Digitala möten och avstämningar har dock visat på utmaningar i att tidigt kunna fånga upp och förebygga ohälsa och nyttjande av företagshälsovård har visat på att mycket insatser är reaktiva, d.v.s. efterhjälpande när ohälsa uppstått.

Då HR-staben har två resurser som arbetar dedikerat med arbetsmiljö- och hälsofrågor så kommer förvaltningen arbeta med att flytta fokus från efterhjälpande till främjande och förebyggande hälso- och arbetsmiljöarbete. En 3-åring hälso- och arbetsmiljöstrategi kommer att upprättas för att följa upp att förvaltningens hälso- och arbetsmiljöarbete utvecklas i linje med detta fokus.

En del i detta är ett samarbete med Sunt Arbetsliv som inleddes 2021 som bestod av ett flertal workshops med förvaltningsledningen om friskfaktorer, ett arbetssätt som syftar till att identifiera vilka faktorer som leder till ökad hälsa. Under 2022 så kommer detta arbete fortsätta och omfatta alla medarbetare och chefer.

Attrahera och Rekrytera

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

Förvaltningen har fortfarande en undervikt av yngre medarbetare, vilket kan bero på att erfarenhet premieras som det främsta måttet på kunskap och möjlig framtida prestation. Vi behöver se över om vi kan möjliggöra för personer i åldrarna 25-35 år ska kunna och vilja söka sig till arbeten inom vår förvaltning. Detta kan ske genom en översyn av vilka krav som ska ställas i annonser och vilka kunskaper som kan tillgodogöras under anställning.

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 och förmåga att motivera och engagera medarbetare att leverera en bra verksamhet och samtidigt utveckla verksamheten mot framtiden och stadens vision 2040. Ledarskapet kräver också mod att hantera utmanande situationer och nödvändiga samtal. Förvaltningens chefer ska ha goda förutsättningar för sitt uppdrag och utveckla ledarskapet, stärka kommunikation, utveckla tillit och en förmåga att motivera och engagera medarbetare.

Inför 2022 så kommer det att göras flera insatser för att stärka ledarskapet inom förvaltningen. Förvaltningen har en hög förändringstakt och förvaltningens chefer kommer därför erbjuds kompetenshöjande insatser för att stärka deras förmåga att leda i förändring och komplexitet. 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.

Antalet chefer har ökat och förvaltningen har flera chefsled vilket leder till en komplex organisation. Förutsättningar för chefer att kunna leda och fördela är att ha ett ramverk för sitt uppdrag och att det som förväntas är tydligt. De förväntningar som ställs på en chef behöver tydliggöras och följas upp på ett strukturerat sätt. Förvaltningen kommer därför under 2022 att arbeta med att tydliggöra de krav och förväntningar som ställs på chefs- och ledarroller för respektive nivå i organisationen.

Staden har under slutet av 2021 tagit fram en ny chefsprofil. Under 2022 så kommer förvaltningen arbeta med att implementera den nya chefsprofilen ihop med förvaltningens chefer genom ett flertal workshops.

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 kompetenshöjande insatser inom personalekonomi.

Jobbtorg Stockholm

Avdelningen arbetar fortsatt vidare med att implementera Supported Employment och 2022 så kommer avdelningen lägga extra fokus på arbetet gentemot arbetsgivare. Vad som leder till framgångsrika arbetsgivarkontakter ska identifieras och utvärderas och nuvarande kompetens inom marknadsföring gentemot arbetsgivare ska kartläggas.

Individer med psykisk ohälsa, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar eller missbruksproblematik är en ökande målgrupp för avdelningens verksamheter. Samtliga medarbetare och chefer ska därför erbjudas kompetenshöjande insatser under 2022 för att stärka kunskapen om hur individer inom målgruppen kan bemötas på bästa sätt.

Avdelningen har sett vinster i digitala arbetssätt och kommer under 2022 fortsatt arbeta med att höja den digitala kompetensen genom att erbjuda kompetenshöjande aktiviteter och innovativa lösningar för både chefer och medarbetare.

För att främja verksamhetsutveckling ska avdelningen under nästa år skapa en struktur för på vilket sätt omvärldsbevakning används i det operativa arbetet och som underlag för utveckling av verksamheten.

Vuxenutbildning Stockholm

Inom egen regi finns ett behov av att se över vilket kursutbud som ska erbjudas för att kunna verka inom vuxenutbildning i Stockholm. Detta kan innebära att vissa kurser tas bort ur utbudet men också att tillföra nya delar i kursutbudet.

Ett uppdrag som egen regi har och som kommer att utvecklas är att bidra till kompetensförsörjningen för stadens verksamheter, genom att tillhandahålla relevant utbildning. Det finns även ett behov av att kartlägga målgruppens kompetensbehov för att säkerställa att

utbildningsinnehållet är ändamålsenligt.

För att möta de varierande behov som finns inom målgruppen på ett mer adekvat sätt behöver kunskapen om tillgängliga lärmiljöer samt arbetssätt utvecklas inom samtliga enheter inom vuxenutbildningen. Studieteamet finns som ett stöd för enheterna i utvecklingen av mer ändamålsenliga lärmiljöer och förutsättningar.

Elevunderlaget för utbildning i sfi minskar på grund av minskad invandring samtidigt har målgruppen blivit mer diversifierad. Det medför ett behov av att se över arbetssätt och andra förutsättningar kopplat till upplägget för utbildningen. Sammantaget kan det medföra ett förändrat kompetensbehov hos lärarna som undervisar inom sfi och kombinationsutbildningar.

Effektivisering av arbetssätt genom digitalisering (ex. AI) kopplat till primärt administrativa processer ska genomföras. För det krävs ökad kunskap kring analys och kartläggning av befintliga arbetssätt och processer samt metod för att övergå till digitala lösningar. En konsekvens av digitalisering av administrativa processer kan medföra ett minskat behov av administratörer med nuvarande kompetens inom de olika verksamhetsområdena.

Kompetensförsörjningsplan för nämnden – VP 2021

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Nämndens medarbetare och chefer har rätt kompetens och en hälsofrämjande arbetsmiljö	En kompetenshöjande insats för samtliga chefer och medarbetare gällande friskfaktorer utifrån Suntarbetslivs modell ska genomföras	2022-12-31	HR-staben	
Nämndens medarbetare och chefer har rätt kompetens och en hälsofrämjande arbetsmiljö Nämndens verksamheter är effektiva och håller hög kvalitet	Arbetsmarknadsförvaltningen ska genomföra kompetenshöjande insatser i personalekonomi för chefer	2022-12-31	HR-staben	
Nämndens medarbetare och chefer har rätt kompetens och en hälsofrämjande arbetsmiljö	Arbetet med arbetsgivarvård inom Supported Employment ska kartläggas och utvärderas	2022-12-31	Jobbtorg Stockholm	
Nämndens medarbetare och chefer har rätt kompetens och en hälsofrämjande arbetsmiljö	Kartläggning av kompetens inom marknadsföring gentemot arbetsgivare ska genomföras	2022-12-31	Jobbtorg Stockholm	
Nämndens medarbetare och chefer har rätt kompetens och en hälsofrämjande arbetsmiljö	Kompetenshöjande insatser avseende psykisk ohälsa, NPF och missbruksproblematik ska erbjudas till	2022-12-31	Jobbtorg Stockholm	

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
	medarbetare och chefer inom Jobbtorg Stockholm			
Nämndens medarbetare och chefer har rätt kompetens och en hälsofrämjande arbetsmiljö	Kompetenshöjande aktiviteter om digital kompetens och utvecklingsmöjligheter för innovativa lösningar ska erbjudas till medarbetare och chefer inom Jobbtorg Stockholm	2022-12-31	Jobbtorg Stockholm	
Nämndens medarbetare och chefer har rätt kompetens och en hälsofrämjande arbetsmiljö	Jobbtorg Stockholm ska skapa en struktur för på vilket sätt omvärldsbevakning kan användas i det operativa arbetet och som underlag för verksamhetsutveckling.	2022-12-31	Jobbtorg Stockholm	
Nämndens medarbetare och chefer har rätt kompetens och en hälsofrämjande arbetsmiljö	Kompetenshöjande aktiviteter i handlingsplan från Vux 2.0 ska genomföras	2022-12-31	VUX	
Nämndens medarbetare och chefer har rätt kompetens och en hälsofrämjande arbetsmiljö	Utbildning i digitala verktyg och arbetssätt ska genomföras	2022-12-31	VUX	
Nämndens medarbetare och chefer har rätt kompetens och en hälsofrämjande arbetsmiljö	Utbildning i digitaliseringens möjligheter till verksamhetsutveckling	2022-12-31	VUX	

Verksamhetsplan VP - mål	Kompetensförsörjningsaktivitet UBARA	Måldatum	Ansvarig (Funktion)	Uppföljning / Kommentar
Nämndens medarbetare och chefer har rätt kompetens och en hälsofrämjande arbetsmiljö	Kompetenshöjande aktiviteter för tillgängliga lärmiljöer ska genomföras	2022-12-31	VUX	

Arbetsmarknadsnämndens handlingsplan mot våldsbejakande extremism 2022

[stockholm.se](https://www.stockholm.se)

**Arbetsmarknadsförvaltningens handlingsplan mot våldsbejakande
extremism**
2022

Dnr:

Innehåll

Inledning och syfte	3
Ansvar och samverkan	4
Lägesbild	6
<i>Internationellt</i>	<i>6</i>
<i>Nationellt 6</i>	
<i>Extremistmiljöerna</i>	<i>7</i>
Lokal lägesbild.....	8
<i>Kännedom om stadens arbete mot våldsbejakande extremism</i>	<i>9</i>
Arbetsmarknadsnämnden uppdrag och åtgärder kopplat till våldsbejakande extremism	10
<i>Aktiviteter för Arbetsmarknadsnämnden</i>	<i>10</i>
Föreningsbidrag och upplåtande av lokaler.....	10
<i>Aktiviteter föreningsbidrag och upplåtande av lokaler eller öppna rum ...</i>	<i>10</i>
Kompetenshöjande insatser	11
<i>Kompetenshöjande aktiviteter:</i>	<i>11</i>
Uppföljning.....	11

Inledning och syfte

Våldsbejakande extremism är ett samlingsbegrepp för rörelser, ideologier eller miljöer som inte accepterar en demokratisk samhällsordning och som främjar våld för att uppnå ett ideologiskt mål. Med våldsbejakande menas handlingar såsom att stödja, uppmana till eller delta i ideologiskt motiverade våldshandlingar för att främja en sak. Våldsbejakande extremistmiljöer kan utgöra ett hot till exempel mot samhällets grundläggande struktur, dess styrelseskick eller de politiska företrädarna på olika nivåer. På så sätt kan våldsbejakande extremistmiljöer utgöra ett hot mot hela demokratin och dessutom ett allvarligt hot mot medborgares möjligheter att utöva sina demokratiska rättigheter. Den demokratiska processen underkänns av extremisterna och de ser det därför som motiverat att ta till odemokratiska metoder i kampen för att uppnå det de uppfattar vara det ideala samhället.¹

För att säkerställa Stockholms stads förmåga att förebygga och försvåra våldsbejakande extremism i staden beslutade kommunfullmäktige i maj 2016 stadsövergripande riktlinjer mot våldsbejakande extremism.² I riktlinjerna framgår att stadsdelsnämnderna och berörda facknämnder ska utarbeta lokala handlingsplaner. Syftet med handlingsplanen är att säkerställa en tydlig ansvarsfördelning och struktur för arbetet med att förebygga och motverka våldsbejakande extremism på lokal nivå. Handlingsplanerna ska innehålla en lokal lägesbild och därtill lämpliga lokala aktiviteter. Handlingsplanerna revideras årligen. I kommunfullmäktiges budget 2022 framgår att nämnder och bolagsstyrelser, i nära samverkan med kommunstyrelsens centrala samordnare, ska fortsätta arbetet mot våldsbejakande extremism utifrån erfarenheter, kunskap och forskning inom området och att arbetet mot våldsbejakande extremism ska utgå från handlingsplaner som innehåller lokala lägesbilder och beslutade aktiviteter.

Stadens arbete mot våldsbejakande extremism är riktat mot tre extremistmiljöer; den autonoma miljön, vit makt-miljön och den islamistiska extremistiska miljön. En miljö i det här sammanhanget är en samling grupper som delar en ideologisk grund. Att arbetet fokuserar på dessa beror på att Säkerhetspolisen bedömer att dessa grupper är de främsta hoten mot vår demokrati och också mest benägna att använda våld för sin sak.³ Under 2019 har internationell terrorism till viss del förändrats. Antalet utförda våldsbejakande islamistiskt motiverade attentat i västvärlden har minskat, från en tidigare hög nivå. Samtidigt har antalet våldsbejakande högerextremistiskt motiverade attentat ökat. Liksom tidigare har det i stor utsträckning varit ensamagerande gärningspersoner som utfört attentaten. I många fall har de radikaliserats genom att ta del av våldsbejakande propaganda på internet och i sociala medier.⁴

Säkerhetspolisen pekar på att den våldsbejakande högerextrema ideologin får allt större spridning och attraherar fler. Utvecklingen innebär att risken ökar för att individer kan

¹ *Våldsbejakande extremism i Sverige - nuläge och tendenser* (Ds 2014:4), s. 17 och 20

² Dnr 155-943/2015

³ Säkerhetspolisens årsbok 2017, s30-35

⁴ Säkerhetspolisens årsbok 2019 s 22-23

inspireras att begå attentat eller grova våldsbrott och radikaliseringsen kan gå snabbt och vara svår att upptäcka.⁵

Läs mer om stadens arbete på <https://intranat.stockholm.se/Sidor/2017/1/Valdsbejakande-extremism-/>

Ansvar och samverkan

Ansvar

I Stockholms stad verkar och vistas i olika utsträckning personer och grupperingar från alla de våldsbejakande extremistiska miljöer som identifierats i Sverige. Var de finns och hur aktiva dessa olika grupper är skiftar över tid och dessa förändringar kan ske snabbt. Att dessa miljöer ständigt förändras är därför en viktig utgångspunkt att ta hänsyn till för de nämnder i staden som arbetar med dessa frågor. Staden ska aktivt motverka våldsbejakande extremism i de stadsdelar där sådana rörelser har fått fäste. Åtgärder ska vidtas skyndsamt när det finns kunskap om etablerade extremistgrupperingar i ett område, kunskap om individer som rekryterar till extremistgrupper eller där individer uppvisar riskbeteenden om radikalisering. Det ska finnas tydliga rutiner för att på individnivå kunna hantera avhoppare och drabbade. Stadsdelsnämnderna och berörda facknämnder ska utarbeta lokala handlingsplaner med verksamhetsspecifika analyser av nuläget och med riktade insatser i arbetet mot våldsbejakande extremism. Samtliga nämnder ska genom kontroll och uppföljning säkerställa att ekonomiska bidrag eller tillgång till lokaler inte går till någon aktör som inte står bakom den demokratiska rättsstatens principer, de mänskliga rättigheterna och jämställdhet mellan kvinnor och män, eller som uppmuntrar eller möjliggör våldsbejakande extremism.

Stadens verksamheter har ett uppdrag att arbeta mot våldsbejakande extremism och berörda nämnder ansvarar för att aktiviteter som är lämpliga i förhållande till lägesbilden genomförs. Behovet av aktiviteter och aktiviteternas innehåll kan variera mellan olika delar av staden beroende på hur lägesbilden ser ut och vilka extremistiska grupper som finns lokalt. Berörda nämnder ansvarar vidare för att anställda inom de egna verksamhetsområdena har kunskap om området och känner till innehållet i nämndens handlingsplan. Nämnderna ska ha en lokal samordnare för detta arbete. Den lokala samordnaren ansvarar för att:

- Delta i stadens nätverk för samordnare mot våldsbejakande extremism och ha en nära samverkan med stadens centrala samordnare.
- I sin förvaltning aktivt arbeta för att implementera rutiner, mallar och dylikt kopplat till VBE.
- Löpande samverka med polisen och andra berörda aktörer lokalt för att ha en aktuell lägesbild.
- Den lokala lägesbilden uppdateras årligen och att medarbetarnas erfarenheter då inhämtas genom fastställd enkät.

⁵ Ibid, s 23

- Vara kontaktpunkt från förvaltningen gentemot Polismyndigheten och andra berörda aktörer i frågor som rör våldsbejakande extremism.
- Säkerställa informationsdelning till berörda aktörer inom förvaltningens verksamheter.
- Stödja förvaltningens verksamheter som berörs av frågan i sitt arbete.
- Bevaka och följa frågan lokalt, regionalt och nationellt.

Samverkan

Stadens verksamheter ska ha en nära samverkan med polisen. Det lokala brottsförebyggande arbetet regleras i en stadsövergripande samverkansöverenskommelse mellan staden och polisregion Stockholm och arbetet mot våldsbejakande extremism är ett av de stadsövergripande prioriterade områdena som pekas ut i samverkansöverenskommelsen. I den framgår fackförvaltningarnas ansvar i samverkan. Lokala samverkansöverenskommelser har tagits fram i alla stadsdelsförvaltningar och berört lokalpolisområde.

Samverkan avseende våldsbejakande extremism ska infogas i den befintliga samverkan och de samverkansorgan som finns idag med polis, skola, socialtjänst, förskola och civilsamhället med flera. Det är den som är ansvarig för samverkansforumet som är ansvarig för att våldsbejakande extremism tas upp med regelbundenhet vid möten.

Samverkan kring individer i risk att radikaliseras

I stadens verksamheter möter medarbetare individer i riskzon för destruktiva livsmiljöer och utanförskap, exempelvis kriminalitet och radikalisering. Det finns ett behov av att utveckla arbetssätt och metoder för att fånga upp och motverka att individer radikaliseras. Särskilt viktig i detta arbete är samverkan mellan skola, socialtjänst och polis och forum för sådan samverkan ska säkerställas.

Individer ska tillfrågas om samtycke till att dela relevant information med berörda aktörer rutinmässigt av stadens verksamheter så att samverkan kan ske på individnivå i så stor omfattning som möjligt.

Rutin vid oro/händelse rörande våldsbejakande extremism

För att tydliggöra rutiner för gemensam hantering kring radikaliserade individer har en rutin tagits fram. Där beskrivs hur medarbetare i staden ska agera när de känner oro för en individ eller det har inträffat något som kan vara kopplat till våldsbejakande extremism.

Rutin för Stockholms stad vid oro/händelse rörande våldsbejakande extremism



Blankett för avidentifierad information

En blankett för avidentifierad information har tagits fram för att användas vid oro/händelser rörande VBE. Den finns på intranätet och ska fyllas i och skickas till förvaltningens samordnare. Blanketten är en del i arbetet med att kartlägga förekomsten av VBE lokalt.

Lägesbild

Internationellt

Under de senaste åren kan konstateras att av de terrorbrott som fullbordats eller har avbrutits har fler varit kopplat till våldsbejakande högerextremism än till våldsbejakande islamistisk extremism. Både våldsbejakande högerextremism och våldsbejakande islamistisk extremism uppmanar i digitala miljöer sina anhängare att utföra attentat.

Nationellt

Säkerhetspolisen bedömer i nuläget att attentatshotet från den våldsbejakande högerextrema miljön är på samma nivå som det från den våldsbejakande islamistiska extremistmiljön. Det främsta attentatshotet bedöms komma från ensamagerande personer som utöver en ideologisk drivkraft, kan ha personliga skäl till sitt agerande. Ett attentat skulle sannolikt genomföras med ganska enkla medel.

Resande till och återvändande från Syrien och Irak

Under 2020 återvände en handfull personer från tidigare konfliktområden i Syrien och Irak. Det är inte någon homogen grupp människor som återvänder. Majoriteten bedöms vara

fortsatt radikaliserade och påverkade av upplevelserna i konfliktområdena, medan andra inte är det. Det krävs därför individuella bedömningar av avsikt och förmåga, såväl vid återvändandet som efteråt. Det är viktigt att inte fokusera enbart på de individer som återvänt, utan även komma ihåg att miljöerna som individerna reste ifrån finns kvar. Där finns grogrund för fortsatt extremism. Dessa miljöer har fortsatt växa och ökat risken för radikalisering.

Det pågår inte längre något resande till Syrien och det finns inte någon annan motsvarande konflikthärd att resa till. Det är ännu för tidigt att säga något om hur situationen i Afghanistan kan komma att utvecklas.

Valet 2022

Det bedöms finnas avsikt att verka författningshotande genom att inverka på andras demokratiska fri- och rättigheter inom samtliga tre extremistmiljöer.

Extremistmiljöerna

Våldsbejakande islamistisk extremism

Miljön bygger på relationer och förtroende och det handlar mycket om att visa sin hengivenhet vilket tex kan ske genom att anhängare reser till konfliktzoner och blir krigare. Miljön i Stockholm bedöms i första hand ägna sig åt stödverksamhet till terrorism, såsom radikalisering, rekrytering, facilitering och finansiering. Miljön är i staden koncentrerad till Järva-området, men finns i mindre omfattning även i någon/några av stadens södra stadsdelar.

Våldsbejakande högerextremism

Miljön arbetar för att öka sina kunskaper om krigsföring och att lära sig strida. Detta görs på plats i andra länder, där det finns länder som erbjuder stridsträning mot betalning. Det finns fler löst sammansatta nätverk inom miljön under 2020 än tidigare. Miljön finns över hela staden.

Nordisk styrka (NS)

Organisationen bedöms fortfarande vara i etableringsfas, bygger upp organisationen och tränar sina medlemmar. Man arbetar för att bli en elitistisk styrka, där alla som ska vara medlemmar måste kunna bidra med något. NS har kommunicerat att man inte avser ägna sig åt opinionsbildande aktiviteter. Organisationen bedöms ha förmåga att agera.

Nordiska motståndsrörelsen

Organisationen har svårt att attrahera nya medlemmar. Detta beror sannolikt på att organisationen inte genomfört så många aktioner på sistone. Generellt sätt ägnar sig organisationen åt aktiviteter av opinionsbildande karaktär såsom flygbladsutdelning, banderollupphängning och mindre manifestationer. Organisationen ägnar sig också åt att kartlägga vänsterextrema och hänga ut i sociala medier och på banderoller.

Våldsbejakande vänsterextremism

Miljön är kraftigt försvagad, utan tydlig struktur och man har svårt att organisera sig. Det är endast när högerextrema organisationer samlar sig i demonstrationer och liknande som den våldsbejakande vänstermiljön blir synlig. Man ägnar sig åt bostadsangrepp, uthängningar av och riktade utskick till högerextrema. Miljön finns främst i centrala och de södra delarna av staden.

Nya fenomen

Högerextrem accelerationism ⁶

Accelerationism kan beskrivas som en politisk strategi som bygger på grundtanken att samhällsutvecklingen följer ett ideologiskt förutbestämt schema mot undergång. Företrädarna menar att denna kollaps kan påskyndas för att ersätta det nuvarande samhällssystemet med vad de ser som ett idealsamhälle. Liknande strategier och idéer har tidigare anammats och uttryckts av flera olika politiska och religiösa rörelser. På senare år har accelerationismen fått brett genomslag inom extremhögerens yttersta kant

Ekofacism

Det finns ett ökat intresse för ekofascism och miljö- och djurrättsfrågor bland våldsbejakande högerextremister i Sverige. Klimatkrisen skylls på den ökade invandringen, jordens överbefolkning och politikerns bristande handlingskraft i frågan. Ideologin grundar sig i nationalism, anti semitism och accelerationism, det vill säga övertygelsen att samhället behöver kollapsa i en snabbare takt genom mer radikala metoder.

Digitalt

De digitala plattformarna spelar en större roll i och med pandemin. Det finns indikationer på att detta snabbar upp radikaliseringsen, särskilt bland unga.

Lokal lägesbild

Under 2020 har ett trendbrott skett inom arbetsmarknadsnämnden då ärenden kopplat till våldsbejakande extremism inte längre ökar. Arbetsmarknadsnämndens verksamheter har under 2020 i stor utsträckning gått över till att möta aspiranter och elever digitalt. Vuxenutbildning Stockholms upphandling med nya anordnare har även trätt i kraft under året. Dessa förutsättningar kan påverka förmågan att upptäcka händelser kopplat till våldsbejakande extremism.

Kartläggning

Underlag för den lokala lägesbilden har inhämtats via en enkät som sänts till arbetsmarknadsförvaltningens verksamheter på de två avdelningarna Vuxenutbildning Stockholm samt Jobbtorg Stockholm under våren 2021. Vuxenutbildning Stockholm har 80 % upphandlade anordnare med många utförare runt om i staden. 39 enheter besvarade enkäten 2021 vilket är en svarsfrekvensen på 71 % att jämföras mot 2020 då svarsfrekvensen var 54 %

Utöver det som framkommer i enkäten kompletteras lägesbilden av de händelser som registrerats i IA som är stadens incidentrapporteringsystem samt de oidentifierade blanketter som samordnaren har fått in under året.

I enkäten framkommer det att mycket få händelser upptäckts/skett under året. Arbetsmarknadsförvaltningens har 2020 till stora delar ställt om sin verksamhet till att arbeta digitalt. Dessutom har nya anordnare av vuxenutbildning börjat sin verksamhet utifrån att den nya upphandlingen har trätt i kraft. Detta sammantaget kan påverka resultatet av enkäten.

⁶ Våldsbejakande högerextrem accelerationism, Centrum mot våldsbejakande extremism hemsida 2021-10-22

Kännedom om stadens arbete mot våldsbejakande extremism

Samlad bedömning kring kunskap och kännedom om dokument

Sammantaget skattar cheferna att kunskapsnivån kring arbetet att motverka våldsbejakande extremism på enheten fördelar sig på följande sätt i procent



Kunskapen kring de styrande dokumenten har generellt ökat från föregående år. Kunskapen kring vägledningen och den avidentifierade blanketten är något lägre än de övriga verktygen. En möjlig förklaring kring detta kan vara att det varit få händelser under året samt att förvaltningen genom den nya upphandlingen börjat samarbeta med nya skolenheter. En utmaning att öka kännedom och kunskap är att de upphandlade anordnarna inte har tillgång till Stockholms stads intranät samt att närheten/kontakten för den lokala samordnaren till dessa enheter inte är lika frekvent

Analys

Trots omställning till digitala arbetssätt har nämnden under året arbetet med att öka medvetenheten samt skapa rutiner för samverkan kopplat till våldsbejakande extremism mellan stadsdelsnämnder och jobbtorg inom stadsdelsnämnderna Farsta och Skarpnäck. Fortsatt är en väl fungerande samverkan mellan socialtjänsten och jobbtorg Stockholm viktigt och utifrån VBE-perspektiv om möjligt ännu viktigare. Under 2022 kommer arbetet att fortsätta med innerstadens stadsdelsnämnder. Under året har också kompetenshöjande insatser skett inom vuxenutbildningen. Det är av vikt att dessa insatser fortsätter då de externa anordnarna inte har tillgång till den webbaserade utbildning som staden har.

I enkäten framkommer det att den skattade kunskapsnivån kring ämnet har ökat inom verksamheterna; fler har svarat att de har relativt bra eller bra kännedom. Det innebär att den skattade kunskapen har ökat två år i rad i arbetsmarknadsnämnden. De utbildningsinsatser och aktiviteter som genomförs ger effekt. Det finns trots det en önskan hos enhetschefer och rektorer om regelbundet stöd och fördjupningskunskap kring frågan. Då kunskap och medvetenhet bland medarbetare och chefer kring frågan är ett viktigt område för att stärka kapaciteten att motverka extremism planerar nämnden fortsätta med kunskapshöjande aktiviteter i syfte att stärka och fördjupa kunskapen.

Arbetsmarknadsnämnden uppdrag och åtgärder kopplat till våldsbejakande extremism

Arbetsmarknadsnämnden verkar inom flera områden som kan antas ha betydelse för arbetet mot våldsbejakande extremism. Flera verksamheter inom förvaltningen har en förebyggande effekt redan i sitt grunduppdrag. De insatser som arbetsmarknadsnämnden erbjuder invånarna kan både minska inträde och underlätta utträde ur våldsbejakande miljöer. Att ha en beredskap för att förebygga, vara skyddande samt upptäcka våldsbejakande extremism är därför en prioriterad fråga för nämnden. Inom vuxenutbildningen bedrivs ett demokratistärkande arbete genom att eleverna får vidareutveckla sin förståelse av hur samhället och det demokratiska systemet fungerar. Inom nämndens arbetsmarknadsinsatser riktas stöd till personer för att stärka möjligheterna till egen försörjning och eget inflytande. Inte minst det uppsökande arbetet gentemot unga 16-29 år bedöms vara viktigt för att tidigt upptäcka unga som vistas i riskmiljöer och underlätta för dem att slå in på en positiv väg.

Aktiviteter för Arbetsmarknadsnämnden

Aktivitet	Ansvarig enhetschef	Tidplan	Uppföljning
Lokal samordnare deltar på de VBE-samordnarmöten som SLK kallar till	Anders Nordborg	2022	VB
Tillsammans med central VBE-samordnare delta i erfarenhetsutbyte med de nordiska ländernas huvudstäder i syfte att stärka arbetet mot våldsbejakande extremism	Anders Nordborg	2022	VB
Att med central samordnare på SLK se över hur frågan om återvändare påverkar arbetsmarknadsförvaltningen	Anders Nordborg	2022	VB

Föreningsbidrag och upplåtande av lokaler

Riktlinjerna för Stockholms stads arbete mot våldsbejakande extremism anger tydligt att stöd i form av ekonomiska bidrag från staden inte ska ges till någon aktör som inte står bakom den demokratiska rättsstatens principer, de mänskliga rättigheterna och jämställdhet mellan kvinnor och män. Föreningar som uppmuntrar till, eller stödjer, våldsbejakande extremism ska fräntas all typ av stöd i den mån de har sådant.

Aktiviteter föreningsbidrag och upplåtande av lokaler eller öppna rum

Aktivitet	Ansvarig enhetschef	Tidplan	Uppföljning

Kompetenshöjande insatser

Behovet av kunskapshöjande åtgärder i staden är fortsatt stort. En webbaserad grundutbildning avseende våldsbejakande extremism har tagits fram och finns i alla anställdas utbildningsportal. Förvaltningarna säkerställer att relevant personal genomgår grundutbildningen samt deltar i andra stadsövergripande utbildningar som anordnas. Under 2022 kommer en webbaserad fördjupningsutbildning om vitmakt-rörelsen tas fram i samverkan med Segerstedtinstitutet och förvaltningarna säkerställer därefter att relevant personal genomgår den.

Som ytterligare stöd för stadens medarbetare finns stadens kunskapsunderlag om arbetet mot våldsbejakande extremism samlat på en intranätssida

[https://intranat.stockholm.se/Sidor/2017/1/Valdsbejakande-extremism-/](https://intranat.stockholm.se/Sidor/2017/1/Valdsbejakande-extremism/)

Kompetenshöjande aktiviteter:

Aktivitet	Ansvarig enhetschef	Tidplan	Uppföljning
Relevant personal ska genomföra den webbaserade grundutbildningen om VBE	Enhetschefer/ rektorer	2022	T2 samt VB
Under hösten 2022 genomföra två orienterande utbildningar kring våldsbejakande extremism för lärare inom den upphandlade verksamheten	Anna Sundin + Anders Nordborg	Hösten 2022	VB
I samverkan med stadsledningskontoret, socialförvaltningen och stadsdelsförvaltningarna genomföra workshop med ekonomiskt bistånd och Jobbtorg Stockholm i syfte att tydliggöra rutiner och ansvar vid händelser gällande våldsbejakande extremism. Workshopen genomförs med innerstadens stadsdelsförvaltningar.	Thomas Gröndal	Hösten 2022	VB

Uppföljning

Enligt stadens riktlinjer ska handlingsplanen behandlas av ansvarig nämnd och godkännas av kommunstyrelsen. Handlingsplanen ska följas upp årligen inom ramen för ordinarie styrning under inriktningsmålet En modern storstad med möjligheter och valfrihet för alla.

Handlingsplanen revideras årligen utifrån aktuell lägesbild. Lägesbilden tas fram tillsammans med andra berörda nämnder samt i samarbete med polisen. Nästa revidering sker i samband med tertialrapport 1 2022.

Projektbilaga

Nämnden använder sig aktivt av externa fonder som en del av sitt metodutvecklingsarbete och innovationsarbete. För närvarande har nämnden ett 50-tal projekt av olika omfattning som är finansierade av olika finansiärer, och är nämnden antingen är projektägare, delprojektägare eller partner. Nedan beskrivs nämndens större projekt. Under 2022 kommer Europeiska Socialfonden att öppna utlysningar inom den nya programperioden som löper 2021-2027 men som har blivit försenad med ett år och därmed startar 2022. Inga projektansökningar för ESF-finansiering har skickats in under 2021 och istället har tre nya projekt fått finansiering via stadens Sociala Investeringsfond samt Delegationen mot Segregation (DELMOS). Nämnden har även tre nya projekt finansierade av Länsstyrelsen.

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

1. Utvecklat stöd för unga

Målet är att ungdomarna har etablerat sig i eller kommit närmare studier och arbetsmarknaden. Projektet kommer att bedriva verksamhet i södra Stockholm i huset Transformator, med fokus på fördjupade kreativa aktiviteter för att motivera och aktivera ungdomar, och i norra Stockholm på Järvafältet, i lokaler i Rinkeby-Kista respektive Spånga-Tensta. Verksamheten på Järvafältet kommer till stor del falla inom ramen för stadens arbete med kommunens aktivitetsansvar (KAA) och fokusera på att utveckla metoder och insatser för att nå unga som idag inte tar del av det stöd som staden erbjuder.

Projektets budget: 24,2 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 12,8 miljoner kr

Start- och avslutsdatum: februari 2021 - april 2023

Ansvarig avdelning: Utveckling- och utredningsstaben

2. Utvecklingsplattform för kombinationsutbildningar

Syftet med projektet är att möjliggöra en långsiktigt hållbar arbetsmarknadsetablering för personer med begränsade kunskaper i svenska och kort utbildningsbakgrund. Detta görs genom att utveckla utbildningar som integrerar studier i svenska med yrkeskurser på gymnasial nivå, så kallade kombinationsutbildningar. Inom ramen för projektet kommer en utvecklingsplattform att utvecklas med ansvar för vidareutveckling, implementering och spridning av arbetssättet samt kvalitetssäkring av utbildningarna. Här ingår även kompetensutveckling av lärare och skolläda. De lärare som är anställda i projektet kommer att agera som handledare och på det sättet sprida och lära ut det arbetssätt som tas fram till övriga lärare som arbetar med språkintegrerade yrkesutbildningar i organisationen. Fyra kombinationsutbildningar kommer att genomföras inom ramen för projektet för att utveckla arbetssättet ytterligare.

Projektets budget: 24,7 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 13,5 miljoner kr

Start- och avslutsdatum: februari 2020 - juni 2022

Ansvarig avdelning: Vuxenutbildningen Stockholm

3. 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: 13,5 miljoner kr

Start- och avslutsdatum: augusti 2019 - juni 2022

Ansvarig avdelning: Vuxenutbildningen Stockholm, VO antagning och stöd.

4. Spången

Ett kompetensförsörjnings-och jobbtrotationsprojekt inom vård och omsorg samt förskola. Anställd personal som saknar formell kompetens ges möjligheter till kompetensutveckling på gymnasienivå. Kommunalt visstidsanställda personer inom nämndens verksamheter erbjuds grundläggande utbildning, praktik och vikariat i form av en yrkesintroduktionsanställningar för att ersätta de medarbetare som utbildar sig. Genom deltagande i projektet får deltagarna möjlighet till både utbildning och yrkeserfarenhet 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 - juni 2022

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm

5. 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 - juni 2022

Ansvarig avdelning: Vuxenutbildning Stockholm

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

6. Rätt stöd för mig - ESF genom samordningsförbundet FINSAM

Projektet ska stötta unga vuxna med funktionsnedsättning för att kunna öka deras förmåga till arbete eller till vidare studier där arbete mot arbetsgivare och anhöriga ingår. Nämnden deltar genom delprojektet:

Bron

Projektet fokusera bland annat på lotsfunktioner för målgruppen inom gymnasiesärskola samt daglig verksamhet.

Projektets budget: 10,2 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 5,4 miljoner kr

Start och avslutsdatum: september 2019 - juni 2022

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm

DEV

DEV är en kreativ, estetisk och teknisk verkstad inspirerad av makerspace-rörelsen. Målgruppen är unga stockholmare, däribland personer med olika typer av NPF-diagnoser, med intresse för och kunskap om IT, teknik och design. Målsättningen är att få fler unga stockholmare att delta i arbetslivet genom möjligheten att i en inspirerande och motiverande miljö fördjupa redan befintliga kunskaper eller prova något helt nytt.

Projektets budget: 9 miljoner

Nämndens medfinansiering: 0 kr

Start och avslutsdatum: 2018 - 2022

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm

7. Jobbvägen - ESF genom Rädda Barnen

Projektet är ett samverkansprojekt mellan Rädda Barnen och Stockholms Stad med syfte att utveckla metoder för att stötta unga tredjelandsmedborgare (15-24 år) med olika typer av uppehållstillstånd (PUT/TUT/NGL) att närma sig arbete eller utbildning.

Projektets budget: 16,7 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 8,4 miljoner kr

Start och avslutsdatum: januari 2021 - februari 2023

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm

Erasmus Plus, nämnden är projektägare

1. Mobility for students and staff in Higher Vocational Education

Projektets budget: 3,1 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 0

Start- och avslutsdatum: februari 2020 - februari 2022

Ansvarig avdelning: Vuxenutbildning Stockholm, Frans Schartaus Handelsinstitut

2. Mobility for Higher VET students and staff in the Hotel, Tourism, Culture, Media & Design industry

Projektets budget: 3,1 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 0

Start- och avslutsdatum: december 2020 - december 2022

Ansvarig avdelning: Vuxenutbildning Stockholm, Frans Schartaus Handelsinstitut

Europeiska Kommissionen, nämnden är en samarbetspart

1. Urbelac 5

Projektets budget: okänt

Nämndens medfinansiering: 0 kr

Start- och avslutsdatum: december 2020 - december 2022

Ansvarig avdelning: UU-staben samt Vuxenutbildning Stockholm

2. Connection

Projektets budget: 20 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 0 kr

Start- och avslutsdatum: januari 2020 - december 2022

Ansvarig avdelning: Vuxenutbildning Stockholm

Projekt finansierade av Stockholms stads Sociala Investeringsfond

1. Studiesluss

Målgruppen är ungdomar som har behov av att testa ett studiesammanhang utanför skolan inför återgång till studier. Målgruppen behöver insatser utformade efter individuella behov med en stor möjlighet till flexibla anpassningar. Projektet ska utveckla kunskaper och lärdomar kring anpassningar som är nödvändiga för dessa deltagare som en studiemotiverande insats, för att på så sätt kunna bereda en väg för återgång till studier. Projektmedlemmarna arbetar mobilt och flexibelt och möter upp deltagarna hemma, på bibliotek eller andra lämpliga ställen. Deltagarna är ungdomar inskrivna i KAA som ännu inte fyllt 20 år.

Projektbudget: 7, 8 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 0

Start- och avslutsdatum: 2020 - 2023

Projektägare: Jobbtorg Stockholm; projektet samverkar med utbildningsförvaltningen.

2. Utökat stöd inom VUX – projekt under handläggning

Nämnden har lämnat in en idéskiss som prioriterats för fortsatt handläggning inom Sociala investeringsfonden men där slutligt beslut ännu inte fattats.

För att nå, motivera och stötta unga till att fullfölja sin gymnasie- eller yrkesutbildning, planerar projektet Utökat stöd inom VUX att stärka stödet inför och under studierna för unga på komvux som har behov av detta för att kunna tillgodogöra sig studierna. Stödet kommer att tillhandahållas dels digitalt, och dels på plats på skolorna. Projektet inkluderar också stöd mot nästa steg, till arbete eller vidare studier i slutet av utbildningen.

Projektbudget: 19,3 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 0

Start- och avslutsdatum: 2022 - 2024

Projektägare: Vuxenutbildning Stockholm, VO Antagning och Stöd

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

1. Steget tillsammans

Projektet syftar till att implementera samverkansmodell och mentorskapsprogram från tidigare projekt i Stockholm stad och samverkande kommuner kring yrkesmentorsmetoden. Samarbete med Sundbyberg, Danderyd, Lidingös stad och Nema Problema.

Projektets budget: 779 009 kr

Nämndens medfinansiering: 0 kr

Start- och avslutsdatum: januari 2022 - januari 2023

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm, Enheten för Arbetsgivarsamverkan

2. Framtidsprogrammet

Projektet arbetar med att stötta nyanlända till etablering på arbetsmarknaden genom utbildning, arbetsmarknadskunskap och utökat nätverk. Genom insatsen förbättras målgruppens möjligheter till tillsvidareanställning, boende och ekonomisk självständighet. Detta sker genom utbildningstillfällen och ett utökat nätverk av etablerade svenskar. Pandemin har också visat tydligt på det digitala utanförskapet, framför allt hos kvinnor och utrikesfödda. Projektet vill därför ge målgruppen digitala resurser som stärker deras ställning på arbetsmarknaden.

Samarbete med Nya kompisbyrån och Ensamkommandes förbund.

Projektets budget: 845 264 kr

Nämndens medfinansiering: 0 kr

Start- och avslutsdatum: januari 2022 - december 2022

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm, Verksamhetsområde Insatser, Enhet Fokus Unga, Ung i centrum

3. Metodutveckling övergång från gymnasium till vuxenutbildning

Metodutveckling för framgångsrik övergång från gymnasiestudier till vuxenutbildning, med fokus på ensamkommande unga. Samarbete med utbildningsförvaltningen.

Projektets budget: 1,3 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 0 kr

Start- och avslutsdatum: januari 2021 - juni 2022

Ansvarig avdelning: Vuxenutbildning Stockholm, Vuxenutbildningscentrum

4. Tidiga jobbinsatser mot utanförskap – en ungdomssatsning

Projektet syftar till att utveckla tidiga arbetsmarknadsinsatser för nyanlända ungdomar 16-24 år som går sista året på gymnasiet eller motsvarande studier alternativt avslutat sin gymnasieutbildning det senaste året. Syftet med insatsen är att se till att målgruppen i större utsträckning kommer ut i hållbara anställningar. Detta förväntas motverka utanförskap och bidra till arbetet för en mer inkluderande arbetsmarknad och stad. De förebyggande insatserna är en nyckel i att undvika att ungdomar hamnar i långvarigt utanförskap

Projektets budget: 761 742

Nämndens medfinansiering: 0 kr

Start- och avslutsdatum: januari 2022 - december 2022

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm, Verksamhetsområde Insatser, Enhet Fokus Unga, Ung i centrum

Projekt finansierade av Delegationen mot Segregation (DELMOS)

1. Unga När Unga

Projektet är ett samarbete med civilsamhället i prioriterade stadsdelar i nordvästra samt södra staden där arbetslösa unga kommer att anställas för att söka upp unga (UVAS) för att motivera dessa till att ta del av stadens stöd till arbete och studier.

Projektets budget: 5 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 1 miljon kr

Start- och avslutsdatum: augusti 2021 - april 2022

Ansvarig avdelning: Jobbtorg Stockholm, Transformator

2. Inkluderingslots

Projektet kommer att anställa fyra inkluderingslotsar vars uppdrag är att lotsa och bistå nyanlända kvotflyktingar att orientera sig i samhället genom att lära sig hitta till och uträtta sina ärenden hos olika myndigheter, apotek, hälso- och sjukvården, betala räkningar m.fl. Vidare ska inkluderingslotsen förmedla kunskap om hur man bor och söker bostad, om barnomsorg och var personen kan få stöd för att komma vidare till utbildning och arbete samt om kontakter med föreningslivet.

Projektets budget: 1,4 miljoner kr

Nämndens medfinansiering: 450 000 kr

Start- och avslutsdatum: augusti 2021 - april 2022

Ansvarig avdelning: Vuxenutbildnings Stockholm, Etableringscentrum