

# Arbetsmarknadsnämnden

## Nämndens budget/verksamhetsplan 2023

Mnkr	Nämndens ursprungliga budget 2023	Av nämnden redovisade omslutnings- förändringar	Av nämnden begärda budgetjusteringar	Nämndens budget efter omslutnings- förändringar och begärda budgetjusteringar (1+2+3)	Utfall 2021 (VB 2021)	Prognos 2022 (Tertialrapport 2)
	1	2	3	4	5	6
<b>Driftverksamhet</b>						
<b>Kostnader</b>	<b>1 470,6</b>	<b>233,9</b>	<b>0,0</b>	<b>1 704,5</b>	<b>1 712,1</b>	<b>1 476,0</b>
Verksamhetsområde Jobbtorg	501,8	66,9	0,0	568,7	411,9	428,0
Verksamhetsområde sfi	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Regiongemensam samhällsorientering	10,5	10,5	0,0	21,0	0,0	11,5
Verksamhetsområde vuxenutbildning	812,6	138,5	0,0	951,1	1 178,9	901,3
Nämnd och gemensam administration	102,8	11,1	0,0	113,9	82,9	99,6
Stadsövergripande	42,9	6,9	0,0	49,8	38,4	35,6
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
<b>Intäkter (-)</b>	<b>-402,2</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-402,2</b>	<b>-754,0</b>	<b>-466,5</b>
Verksamhetsområde Jobbtorg	-66,9	0,0	0,0	-66,9	-67,7	-58,4
Verksamhetsområde sfi	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Regiongemensam samhällsorientering	-10,5	0,0	0,0	-10,5	0,0	-11,5
Verksamhetsområde vuxenutbildning	-138,5	0,0	0,0	-138,5	-367,4	-138,3
Nämnd och gemensam administration	-11,1	0,0	0,0	-11,1	-12,0	-14,6
Stadsövergripande	-6,9	0,0	0,0	-6,9	-4,7	-6,7
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	-199,2	-155,5
Intäkter från Migrationsverket	-73,5	0,0	0,0	-73,5	-103,0	-64,1
Statsbidrag för Etableringcentrum	-12,2	0,0	0,0	-12,2	0,0	-17,4
<b>Netto</b>	<b>1 068,4</b>	<b>233,9</b>	<b>0,0</b>	<b>1 302,3</b>	<b>958,1</b>	<b>1 009,5</b>

# Arbetsmarknadsnämnden

## Investeringsbudget 2023 och kommande år

Vid frågor kontakta budgetenheten, vid finansavdelningen, stadsledningskontoret.

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

Prognos (mnkr)	Prognos 2022	VP 2023	Plan 2024	Plan 2025	Plan 2026	Plan 2027
Inventarier och maskiner	5,5	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0

## Arbetsmarknadsnämnden

### Resultatenheter 2023

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 2022.  
Fördela resultatenheterna per verksamhetsområde.

Vid frågor kontakta slk-controller för nämnden, vid avdelningen för Kvalitet och säkerhet, stadsledningskontoret

Resultatenhetens namn



## Arbetsmarknadsnämnden

### Nämndens budget/verksamhetsplan 2023

Vid frågor kontakta budgetenheten, vid finansavdelningen, stadsledningskontoret.

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

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

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

Mnkr	Ack. t.o.m. 2022		2023				2024				2025		2026		Total																
	(1) Kostnad	(2) Intäkt (-)	Budget		Prognos		Plan		Prognos		Plan		Prognos		Prognos		Prognos		Beslutat		Prognos		Beslutat		Prognos						
			(3) Kostnad	(4) Intäkt (-)	(5) Kostnad	(6) Intäkt (-)	(7) Kostnad	(8) Intäkt (-)	(9) Kostnad	(10) Intäkt (-)	(9) Kostnad	(10) Intäkt (-)	(7) Kostnad	(8) Intäkt (-)	(9) Kostnad	(10) Intäkt (-)	(9) Kostnad	(10) Intäkt (-)	(9) Kostnad	(10) Intäkt (-)	(11) Total intäkt	(12) Total kostnad	(13) Total intäkt	(14) Total kostnad	(15) Start- datum	(16) Avslutn. datum	(17) Start- datum	(18) Avslutn. datum			
<b>Projekt</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Summa</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	

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. 2022 för projektet.

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

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

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

Innehållet i blanketten ska analyseras och kommenteras i tjänsteutlåtandet.

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

## Arbetsmarknadsnämnden

Verksamhetsplan 2023

Vid frågor kontakta Petra Wårstam Larnhed, kvalitetschef, stadsledningskontoret

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

Nämnden/styrelsen ska redovisa pågående och planerade innovationssatsningar  
Redovisningen ska innehålla en kortfattad beskrivning av satsningen samt koppling till stadens styrdokument, till exempel vision, budget eller program liksom koppling till målen i Agenda 2030.

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

Under finansiering ska det anges hur projektet finansieras (externa medel, inom ram etc.). Finns samarbetspartners så anges dessa.  
Inrapporterade uppgifter sammanställs och läggs ut på stadens samarbetsyta för innovationsstöd.

### Innovationssatsningar

Namn på satsningen	Typ av innovation (verksamhetsutveckling alternativt testbäddverksamhet)	Kortfattad beskrivning i punktform där syfte och mål framgår	Koppling till stadens styrdokument	Koppling till Agenda 2030-mål	Tidplan	Finansiering (intern eller extern)	Storlek på budget (inräknat arbetstid och medel för drift)	Samarbetspartners internt (förvaltningar och bolag)	Samarbetspartners externt	Eventuell länk till webbplats	Ansvarig chef	Kontaktperson
Studiesluss	Verksamhetsutveckling	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.	Insatser för unga inom Kommunens aktivitetsansvar som arbetsmarknadsnämnden enligt reglementet ansvarar för.	Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt	2020-mars 2023	Stockholms stads sociala investeringsfond	7, 8 miljoner kr	Utbidning snämnden	x	x	Ulrika Svedberg	Suvi Nordå, projektledare

Utvecklat stöd för unga	Verksamhetsutveckling	Utveckla metoder och insatser för att nå unga som idag inte tar del av det stöd som staden erbjuder.	Kopplat till arbetsmarknadsnämndens ansvar att enligt budget nå och erbjuda stöd till unga 16-29 år.	Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt	februari 2021 - april 2023	ESF-medel + kontant medfinansiering	24,2 miljoner kr	Stadsdelsnämnd Rinkeby-Kista, stadsdelsnämnd Spånga-Tensta, utbildningsnämnden, socialnämnden, idrottsnämnden och kulturnämnden	x	<a href="https://socialstod.stockholm/vagen-till-jobb/ungoch-arbetslos/det-kommunala-aktivitetsansvaret/">https://socialstod.stockholm/vagen-till-jobb/ungoch-arbetslos/det-kommunala-aktivitetsansvaret/</a>	Anki Garcés	Amina Engman Bel Haj, Projektledare
Min framtid	Verksamhetsutveckling	Insatser riktade till målgruppen unga 15-21 år, i syfte att främja psykosocial hälsa och stödja ingång på arbetsmarknaden	Kopplat till arbetsmarknadsnämndens ansvar att enligt budget nå och erbjuda stöd till unga 16-29 år.	Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt	januari 2023-februari 2026	ESF medel+ kontant medfinansiering	40,6 miljoner	x	Rädda Barnen	x	Ulrika Svedberg	Daniel Lönn

IPS för personer med beroendeproblematik	Verksamhetsutveckling	Individanpassat stöd till arbete eller studier enligt IPS-metoden (individanpassat stöd till arbete) för personer med beroendeproblematik.	Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2018-2023 (KF, 2018-05-28), Överenskommelse om samverkan kring personer med missbruk/beroende (KS, 2017-01-18)	Mål 1 Ingen fattigdom	September 2022 – Augusti 2025	FINSAM	9,9 miljoner	Samverkan med stadsdelarna Södermalmen och Rinkeby-Kista, Enheten för Hemlösa, Regionens Beroende centrum och Prima Maria	x	x	Ulrika Svedberg	Payam Abdulkarim
Kombinationsutbildning till barnskötare med kontinuerlig APL	Testbädd	Utveckla nya upplägg för kombinationsutbildningar som främjar språkutvecklingen och stimulerar elevernas motivation och lärande genom att utöka och integrera APL-perioderna där teori och praktik går hand i hand genom hela utbildningen.	3.2.2	Mål 4 God utbildning för alla	Augusti 2022-december 2023	Inom ram		Stadens förskolor	Göteborgs regionen, Nationellt centrum i svenska som andraspråk på Stockholms universitet		Anna Saldeen Jonsson	Lisa Alm



Stockholmarnas digitala kompetens	Verksamhetsutveckling	Stärka stockholmarnas digitala kompetens för att klara sin utbildning och ett framtida arbetsliv. Målgruppen är aspiranter (inklusive sökande) samt elever (inklusive presumtiva elever).	3.2.1	Mål 10 Minskad ojämlikhet	Maj 2022-december 2023	Inom ram		SLK avdelning för kvalitet och säkerhet			Anna Saldeen Jonsson	Lisa Alm
Smarta matematikprov	Testbädd	Utveckla digitala, självriktade och adaptiva prov i matematik, med syftet att fler elever ska klara sina studier i matematik. Proven baseras på AI och att de görs adaptiva betyder att de kommer att anpassa uppgifternas svårighetsgrad till den som gör provet.	3.2.1	Mål 4 God utbildning för alla	Januari 2021-december 2023	Smart stad	5,8 miljoner		Upphandling partner Meliometrics	<a href="https://leverantorer.stockholm/uxenutbildning/smar-ta-prov/">https://leverantorer.stockholm/uxenutbildning/smar-ta-prov/</a>	Anna Saldeen Jonsson	Lisa Alm

<b>Bilaga 2 - Plan för Upphandling 2023</b>							
<b>Kontaktuppgift förvaltningen, mailadress och telefonnummer</b>							
Arbetsmarknadsförvaltningen, info.amf@stockholm.se, växel: 08-508 35 500							
<b>Kontaktuppgift inköpsansvarig, namn, mailadress och telefonnummer</b>							
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	Kontaktuppgift
<b>Vuxenutbildning Stockholm</b>							
IT & Kommunikation	IT	Ärendehanteringssystem till Vuxenutbildningscentrum	VT 2023	Inte bestämt	Inte bestämt	Arbetsmarknadsnämnden	<a href="mailto:jussi.koreila@edu.stockholm.se">jussi.koreila@edu.stockholm.se</a>
Medborgarutveckling	Coachning och utbildning	Mentorskap för akademiker, SIFA	VT 2023	Inte bestämt	Inte bestämt	Arbetsmarknadsnämnden	<a href="mailto:inger.lilienberg@edu.stockholm.se">inger.lilienberg@edu.stockholm.se</a>
Externa tjänster	Bemanningskonsulter	Ramavtal gällande skoledare till egen regi, gemensam upphandling med Utbildningsnämnden	VT 2023	Inte bestämt	Inte bestämt	Arbetsmarknadsnämnden	<a href="mailto:inger.lilienberg@edu.stockholm.se">inger.lilienberg@edu.stockholm.se</a>
Externa tjänster	Coachning och utbildning	Ramavtal gällande vaccinering för elever på Vård och omsorgsutbildningen	VT 2023	2023-07-01 - 2027-06-30	Inte bestämt	Arbetsmarknadsnämnden	<a href="mailto:anna.sundin@stockholm.se">anna.sundin@stockholm.se</a>
IT & Kommunikation	IT	Ansöknings- och antagningssystem till samhällsorienteringen	VT 2023	Inte bestämt	Inte bestämt	Arbetsmarknadsnämnden	<a href="mailto:jussi.koreila@edu.stockholm.se">jussi.koreila@edu.stockholm.se</a>
IT & Kommunikation	IT	Smarta prov	VT 2023	Inte bestämt	Inte bestämt	Arbetsmarknadsnämnden	<a href="mailto:lisa.alm@edu.stockholm.se">lisa.alm@edu.stockholm.se</a>
Medborgarutveckling	Coachning och utbildning	Kommunal vuxenutbildning	VT 2023	Inte bestämt	Inte bestämt	Arbetsmarknadsnämnden	<a href="mailto:anna.sundin@stockholm.se">anna.sundin@stockholm.se</a>
IT & Kommunikation	IT	Skolplattformen, gemensam upphandling med Utbildningsnämnden	VT 2023	Inte bestämt	Inte bestämt	Utbildningsnämnden	<a href="mailto:lisa.alm@edu.stockholm.se">lisa.alm@edu.stockholm.se</a>
<b>Jobbtorg Stockholm</b>							
Avdelningen har anmält att man inte har behov av anskaffning(-ar) av avtal vars värde är 1 miljon SEK eller mer							

**Arbetsmarknadsnämndens  
handlingsplan mot  
våldsbejakande extremism  
2023**

start.stockholm

## Innehåll

<b>Inledning och syfte</b> .....	<b>2</b>
<b>Ansvar och samverkan</b> .....	<b>4</b>
Ansvar .....	4
Samverkan .....	4
Rutin vid oro/händelse rörande våldsbejakande extremism .....	5
Blankett för avidentifierad information.....	5
<b>Lokal lägesbild</b> .....	<b>6</b>
Kartläggning .....	6
<i>Kännedom om stadens arbete mot våldsbejakande extremism</i> .....	6
Analys.....	7
<b>Arbetsmarknadsnämnden uppdrag och åtgärder kopplat till våldsbejakande extremism</b> .....	<b>8</b>
Aktiviteter för Arbetsmarknadsnämnden .....	8
<b>Kompetenshöjande insatser</b> .....	<b>9</b>
Kompetenshöjande aktiviteter .....	9
<b>Uppföljning</b> .....	<b>10</b>

## Inledning och syfte

Våldsbejakande extremistmiljöer utgör ett hot 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.

Extremistmiljöer underkänner den demokratiska processen och de ser det därför som motiverat att ta till odemokratiska metoder i kampen för att uppnå det de uppfattar vara det ideala samhället.<sup>1</sup>

Ett väl samordnat och tydligt agerande mot våldsbejakande extremism är en prioriterad fråga i Stockholms stad. Hoten från de olika våldsbejakande extremistiska rörelserna ställer krav på ökad kunskap, konkreta och riktade åtgärder samt en väl utvecklad samordning såväl inom Stockholms stad som mellan staden och andra berörda aktörer. Staden ingår i relevanta nätverk, både nationellt och internationellt, i syfte att omvärldsbevaka och ta del av nya rön och andras erfarenheter samt för att dela med sig av kunskap och erfarenheter. För att säkerställa Stockholms stads förmåga att förebygga och förhindra våldsbejakande extremism i staden har kommunfullmäktige beslutat om stadsövergripande riktlinjer mot våldsbejakande extremism. Dessa har tagits fram av stadsledningskontoret och följer Säkerhetspolisens övergripande avgränsning och definitioner av målgrupper och åtgärdsområden.

Stadens arbete mot våldsbejakande extremism är riktat mot tre extremistmiljöer; den våldsbejakande högerextremistiska, den våldsbejakande vänsterextremistiska, och den våldsbejakande islamistiska miljön<sup>2</sup>. Att stadens arbete fokuserar på dessa miljöer beror på att Säkerhetspolisen bedömer att dessa bedriver författningshotande verksamhet. De utgör ett hot mot demokratin och hindrar individer från att utöva sina demokratiska fri- och rättigheter. Samtliga miljöer begår brott systematiskt och återkommande i syfte att ändra samhällsordningen. Inom samtliga tre extremistmiljöer ser Säkerhetspolisen individer som utgör ett hot på lång sikt mot Sverige genom att ägna sig åt olika typer av stödverksamhet som till exempel finansiering av terrorverksamhet, radikaliserings- och rekryteringsaktiviteter. Stödverksamheten ökar tillväxten och handlingsutrymmet för personer inom våldsbejakande

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

<sup>2</sup> En miljö i det här sammanhanget är en samling grupper som delar en ideologisk grund.

extremistmiljöer, vilket i sin tur påverkar attentatshotet.<sup>3</sup> Säkerhetspolisen pekar på att den våldsbejakande högerextrema ideologin får allt större spridning och attraherar fler. Utvecklingen innebär att risken ökar för att individer kan inspireras att begå attentat eller grova våldsbrott och radikaliseringsen kan gå snabbt och vara svår att upptäcka.<sup>4</sup>

Alla förebyggande insatser som riktas mot individer sker på lokal nivå där kommunen har det yttersta ansvaret för att enskilda får det stöd och den hjälp som de behöver. I den kommunala verksamheten behöver därför kunskapen öka i frågor som avser våldsbejakande extremism och förutsättningar skapas i berörda verksamheter för att kunna möta de problem och utmaningar som våldsbejakande extremism skapar. I förlängningen är arbetet mot våldsbejakande extremism nära kopplat till det kommunala uppdraget att aktivt verka för demokratiska värderingar och alla människors lika värde och rättigheter.

Stadens riktlinjer ska vara utgångspunkt för att hantera och arbeta mot alla former av våldsbejakande extremistyttringar. Stadens arbete mot våldsbejakande extremism ska preciseras ytterligare genom lokala lägesbilder och beslutade åtgärder i handlingsplaner i alla stadens stadsdelsnämnder och fem berörda facknämnder, social- utbildnings-, arbetsmarknads, kultur- och idrottsnämnden. Handlingsplanerna ska tas fram i samråd med stadsledningskontoret och de ska följa en gemensam struktur. Stadens arbete ska utgå ifrån ett holistiskt perspektiv och baseras på forskning, kunskap och erfarenheter. Handlingsplanerna ska behandlas av ansvarig nämnd och godkännas slutligt av kommunstyrelsen. Handlingsplanerna ska följas upp årligen inom ramen för ordinarie styrning (under mål 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser) Handlingsplanerna lägesbild revideras årligen, i samband med verksamhetsplanering. Lägesbilden tas fram tillsammans med andra berörda nämnder samt i samarbete med polisen. För att inhämta stadens samlade kunskap på ett likartat sätt över staden tillhandahåller stadsledningskontoret en enkät som de lokala samordnarna använder för att samla in medarbetares kunskap i sina respektive förvaltningar.

<sup>3</sup> Säkerhetspolisens årsbok 2020, s 49

<sup>4</sup> Ibid, s 23

<sup>4</sup> 2 kap 1 § socialtjänstlagen (2001:453)

Läs mer om stadens arbete på <https://intranat.stockholm.se/Sidor/2017/1/Valdsbejakande-extremism/> Här finns också stöd för stadens medarbetare samlat.

## Ansvar och samverkan

### Ansvar

I Stockholms stad verkar och vistas i olika utsträckning personer och grupperingar från olika våldsbejakande extremistiska miljöer. 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 för radikalisering. Det ska finnas tydliga rutiner för att på individnivå kunna hantera avhoppare och drabbade. Stadsdelsnämnderna och berörda facknämnder ska utarbeta lokala handlingsplaner med verksamhets specifika 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.

### Samverkan

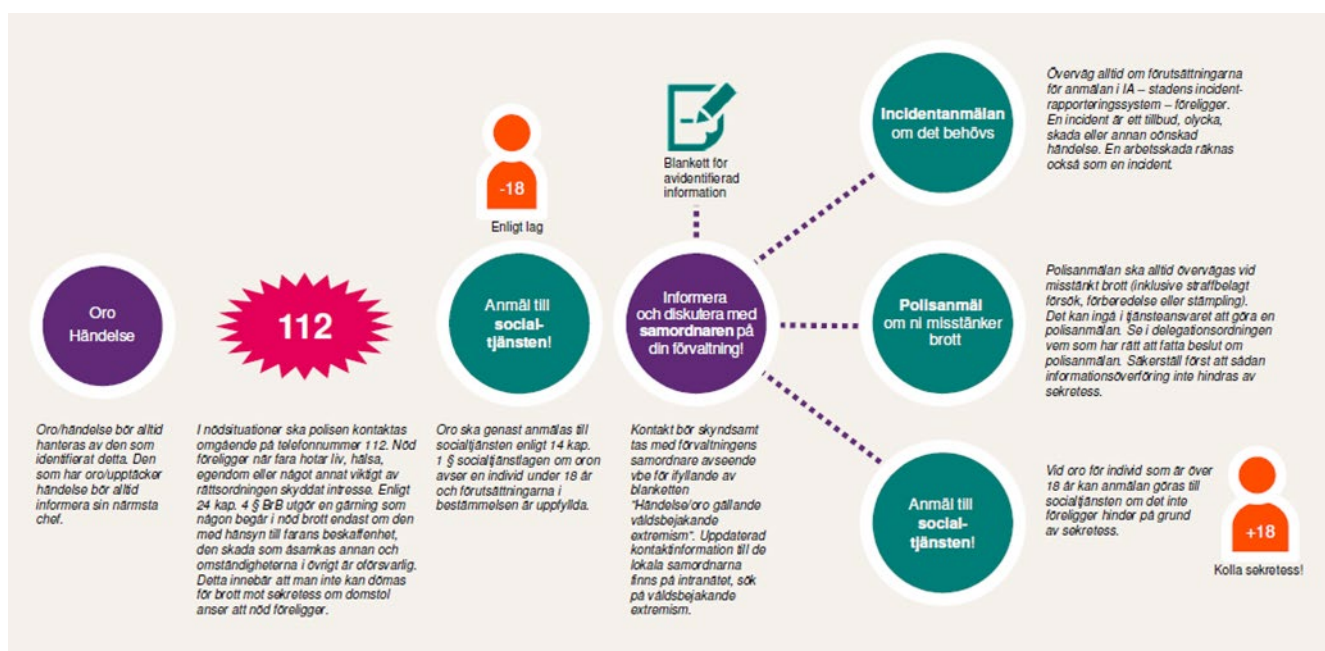
Stadens verksamheter ska ha en nära samverkan med polisen. I frågor avseende våldsbejakande extremism ska lägesbild och handlingsplanens aktiviteter tas fram i samråd mellan förvaltning och relevant polisfunktion.

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.

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.



### Blankett för avidentifierad information

Det finns en blankett för avidentifierad information som ska användas vid oro/händelser kopplat till våldsbejakande extremism. Den finns på intranätet och ska fyllas i och skickas till förvaltningens samordnare. Blanketten är en del i arbetet med att kartlägga förekomsten av våldsbejakande extremism lokalt.



## Lokal lägesbild

Trendbrottet som skedde inom arbetsmarknadsnämnden 2020 då ärenden kopplat till våldsbejakande extremism inte längre ökade består. Arbetsmarknadsnämndens verksamheter ställde under pandemin om till att möta aspiranter och elever digitalt. Detta har under 2022 förändrats och under året har Jobbtorg Stockholm och Vuxenutbildning Stockholm till stora delar återgått till att bedrivas som innan pandemin. Trots det har få ärenden upptäckts inom arbetsmarknadsnämnden. En orsak till minskade ärenden kan vara att kunskapen kring våldsbejakande extremism generellt har minskat ute i verksamheterna. Det är viktigt att verksamheterna har kunskap kring de tre våldsbejakande miljöerna och hur arbetsmarknadsnämnden och staden arbetar för att motverka de problem som våldsbejakande extremism skapar.

## Kartläggning

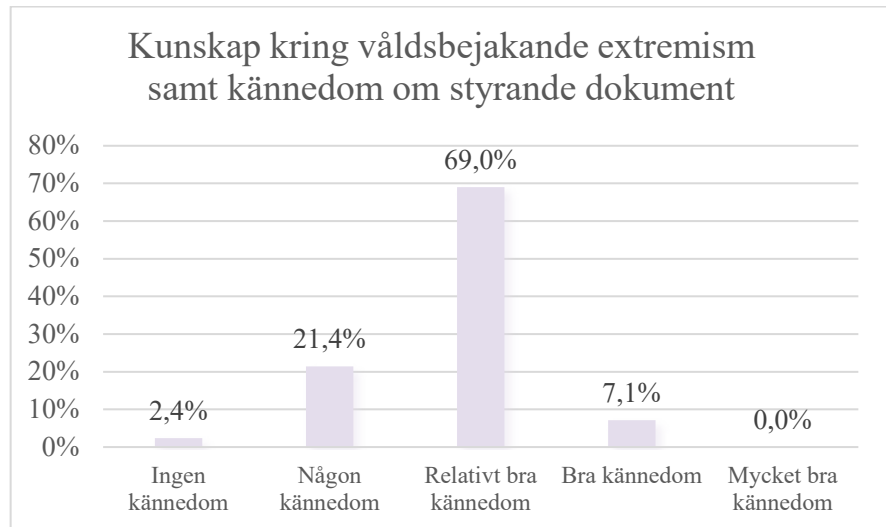
Underlag för den lokala lägesbilden har inhämtats via en enkät som under september månad 2022 sänds till arbetsmarknadsnämndens verksamheter inom de två avdelningarna Vuxenutbildning Stockholm samt Jobbtorg Stockholm. Vuxenutbildning Stockholm har 80 procent upphandlade anordnare med många utförare runt om i staden. 44 enheter har besvarat enkäten vilket är en svarsfrekvens på 77 procent, att jämföra mot 2021 då svarsfrekvensen var 71 procent.

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

Av enkäten går att utläsa att mycket få händelser upptäckts/skett under året. Arbetsmarknadsnämnden har 2022 till stora delar återgått till att bedriva verksamheten som innan pandemin det vill säga att elever och aspiranter i högre grad deltar i fysisk undervisning eller träffar sin coach på plats. Trots det har ärenden kopplat till våldsbejakande extremism inte återgått till den nivå förvaltningen hade tidigare.

## 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 våldsbejakande extremism och de styrande dokumenten har generellt minskat från föregående år. En möjlig förklaring kring detta kan vara att det varit få händelser under året samt att nämnden ännu inte hunnit delge kunskap till så många av de upphandlade utbildningsanordnarna. En utmaning med 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 anordnare inte är lika frekvent.

### Analys

En väl fungerande samverkan mellan socialtjänsten och Jobbtorg Stockholm är viktig och utifrån VBE-perspektiv om möjligt ännu viktigare. Nämnden har under flera år arbetat med att öka medvetenheten samt skapa rutiner för samverkan kopplat till våldsbejakande extremism mellan stadsdelsnämnder och Jobbtorg Stockholm och under 2022 genomfördes en workshop mellan Södermalms stadsdelsförvaltning och Jobbtorg City. Arbetet kommer att fortsätta under 2023. 2022 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 att den skattade kunskapsnivån kring ämnet har minskat inom verksamheterna; fler har svarat att de har någon eller relativt bra kännedom. Det innebär att den skattade kunskapen som under de två förutvarande åren har ökat nu fått ett trendbrott och minskat. Då kunskap och medvetenhet bland medarbetare och chefer kring frågan är av vikt 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

För att säkerställa Stockholms stads förmåga att förebygga och förhindra våldsbejakande extremism i staden har kommunfullmäktige beslutat om stadsövergripande riktlinjer mot våldsbejakande extremism. Dessa har tagits fram av stadsledningskontoret och följer Säkerhetspolisens övergripande avgränsning och definitioner av målgrupper och åtgärdsområden.

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 Vuxenutbildning Stockholm 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 chef	Tidplan	Uppföljning
Lokal samordnare deltar på de VBE-samordnarmöten som SLK kallar till	Administrativ chef	2023	VB
Tillsammans med central VBE-samordnare delta i erfarenhetsutbyte med de nordiska ländernas huvudstäder i syfte att stärka arbetet mot våldsbejakande extremism	Administrativ chef	2023	VB

Lokal samordnare deltar i <i>Center mot våldsbejakande extremisms skolnätverk</i>	Administrativ chef	2023	VB
---	--------------------	------	----

## 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 har en webbaserad fördjupningsutbildning om högerextremism tagits fram och förvaltningarna säkerställer att relevant personal genomför den.

## Kompetenshöjande aktiviteter

Aktivitet	Ansvarig chef	Tidplan	Uppföljning
Undersöka behov och förutsättningar för att anordna en workshop kring rutiner och ansvar vid händelser med kopplingar till VBE, hos enheterna för ekonomiskt bistånd vid Norrmalm, Östermalm och Kungsholmens stadsdelsförvaltningar tillsammans med Jobbtorg City.	Administrativ chef	2023	VB
Nyanställd personal ska genomföra den webbaserade grundutbildningen	Enhetschefer/ rektor	2023	T2 samt VB
Relevant personal ska genomföra den webbaserade	Enhetschefer/ rektor	2023	T2 samt VB

fördjupningsutbildning om högerextremism			
Genomföra två orienterande utbildningar kring våldsbejakande extremism för lärare inom upphandlad utbildningsverksamheten	Anna Sundin och Amanda Broman	2023	VB

## Uppföljning

Enligt stadens riktlinjer ska handlingsplanen behandlas av ansvarig nämnd och godkännas av kommunstyrelsen. Handlingsplanen ska följas upp inom ramen för ordinarie styrning under mål 3.6 ”Trygghet ska öka genom förebyggande insatser”. Den lokala lägesbilden revideras årligen. Lägesbilden tas fram tillsammans med andra berörda nämnder samt i samarbete med polisen.

## **Kompetensförsörjningsplan**

**2023-2025**

### **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.

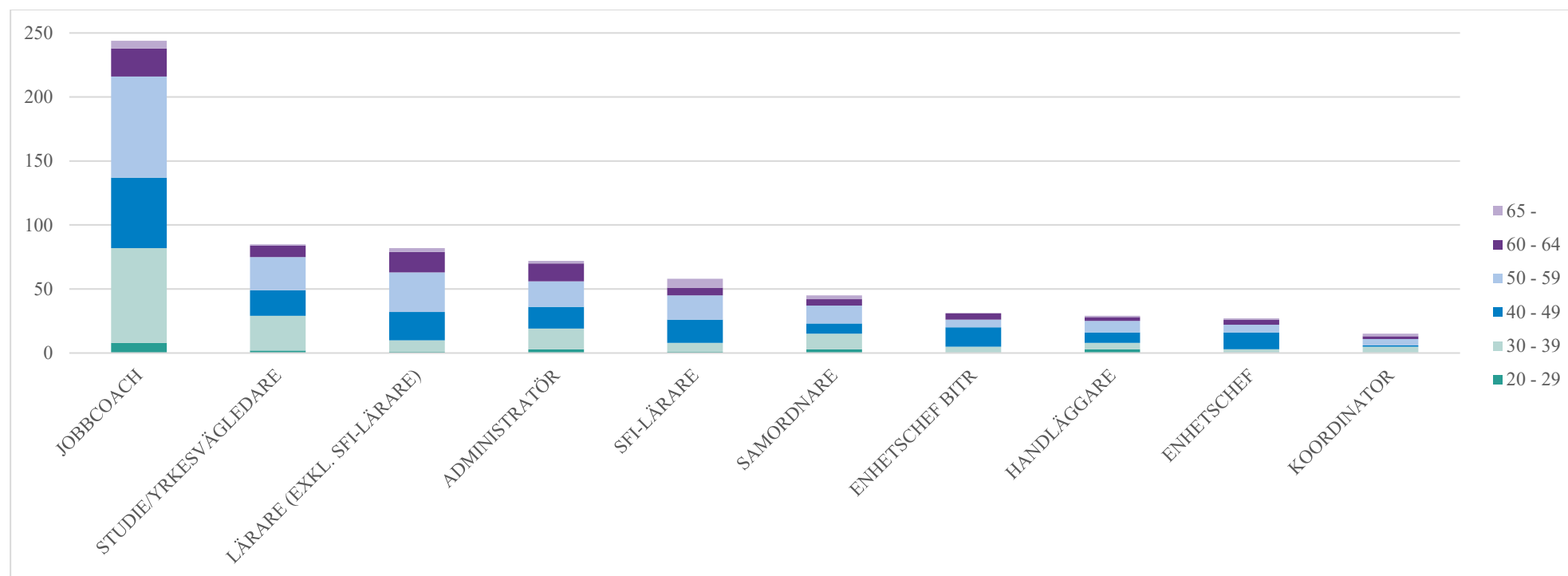
Genom att utveckla arbetssätt för ett strukturerat och långsiktigt arbete med kompetensförsörjning kan förvaltningens chefer planera bemanning, organisering och utveckling av resurser för att kunna möta framtida kompetenskrav.

## Bemanning

Antal tillsvidareanställda medarbetare inom förvaltningen var 916 per oktober 2022 (891, 2021). Antal chefer i förvaltningen har ökat, vilket innebär att det är i snitt 9,6 medarbetare per chef 2022, vilket är något lägre jämfört med föregående år. De största befattningarna är jobbcoach, studie- och yrkesvägledare, lärare, administratör och SFI-lärare. Antalet jobbcoacher har ökat, vilket beror på att förvaltningen arbetat med att samla de uppdrag som arbetar enligt Supported Employment inom en befattning. Antalet lärare har minskat, vilket beror på organisationsförändringar utifrån minskat elevunderlag.

Förvaltningens åldersstruktur är oförändrad jämfört med tidigare år. Medelåldern bland medarbetare är 48 år och förvaltningen har fler medarbetare som är 65 år eller äldre (32st) än mellan 20-29 år (24st).

### *Förvaltningens största befattningar med åldersspann*



## Gemensamma långsiktiga utvecklingsinsatser för hela förvaltningen

Den rådande samhällsutvecklingen utifrån pandemi och svängningar i ekonomi och det säkerhetspolitiska läget har synliggjort ett behov av förändrade arbetssätt och en omställningsbar organisation.

Förvaltningen behöver dynamiskt kunna omfördela resurser utifrån att förändringar i samhället gjort det svårare att prognosticera storleken på inflödet till förvaltningens verksamheter. Det kräver en organisation som lägger större vikt på smidighet och snabbhet än form och struktur, utan inskränkning i förutsägbarhet. Förutsättningarna för detta är en organisationskultur som präglas av en hög grad av tillit och trygghet. Förvaltningen kommer därför att arbeta med att alla medarbetare och chefer ska veta vad som förväntas av dem i deras uppdrag och vad de kan förvänta sig av förvaltningen som arbetsgivare.

De huvudsakliga fokusområdena för förvaltningen kommer att vara att stärka ledarskapet och medarbetarskapet inom förvaltningen och fortsätta arbeta främjande och förebyggande för hälsa och arbetsmiljö utifrån det pågående arbetet med friskfaktorer.

### Utveckla och Behålla

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

Förvaltningen kommer att arbeta med att göra det tydligare hur medarbetare kan göra karriär inom förvaltningen. En pilot på ett medarbetarprogram, Horisont, har startats i slutet av 2022 och förvaltningen kommer att fortsätta med programmet under 2023. Om Horisont är framgångsrikt är ambitionen att programmet ska vara en återkommande del av förvaltningens arbete med karriärutveckling och medarbetarskap. Det ska bli tydligare vad som förväntas av medarbetare och hur de kan påverka sin lön genom satsningar på individuella kompetensutvecklingsplaner och en översyn av förvaltningens lönekriterier.

En viktig del i en omställningsbar organisation är möjligheten att omfördela resurser vid behov. Förvaltningen att arbeta med att främja intern personalomsättning och att medarbetare rör sig mellan enhetsgränser, för kompetensutveckling och vid arbetsledning.

Förvaltningen kommer att fortsätta arbeta med att förflytta fokus i arbetsmiljöarbetet från reaktivt och efterhjälpande till främjande och förebyggande. Den 3-åriga hälso- och arbetsmiljöstrategin som upprättades under 2022 kommer att revideras inför 2023 för att sätta nya mål och aktiviteter. Huvuddelen i detta är att fortsätta arbeta med implementeringen av friskfaktorer, som nu ska implementeras på enhetsnivå och att



befintliga processer för systematiskt arbetsmiljöarbetet uppdateras för att bättre inkludera filosofin kring friskfaktor. Ett arbete kommer också att göras för att säkerställa att alla medarbetare har likvärdiga förutsättningar att ta del av förvaltningens hälsoarbete.

En viktig del i medarbetarskapet är ha förutsättningarna att ta ansvar och möjligheten att få vara med och påverka. Förvaltningen kommer därför göra en översyn av arbetet med arbetsplatsträffar där fokus kommer att ligga på att främja dialog och delaktighet.

## **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.

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 tillgänglighet, kommunikation, tillit och mod. Chefer i staden ska ha helhetssyn samt vara närvarande, utvecklingsinriktade, mål- och resultatorienterade, tydliga och ha god samarbetsförmåga. Att vara chef i Stockholms stad innebär ett sammanhållet ansvar för verksamhet, personal och ekonomi.

Förvaltningen har en god chefstäthet fördelat på flera chefsled vilket leder till en komplex organisation. Det måste därför vara tydligt vilka förväntningar som finns på förvaltningens chefer, vad som ingår i ett chefsuppdrag och hur chefer ska agera för att leva upp till de krav som ställs på rollen. Förvaltningen kommer att arbeta på flera olika sätt för att stärka chefer i deras uppdrag och ledarskap.

Under 2022 arbetade förvaltningen med att implementera stadens chefsprofil och utbildningar inom personalekonomi. Detta arbete kommer att fortsätta under 2023 som en återkommande insats för att stärka ledarskapet och öka likställigheten inom förvaltningen. Chefers arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete kommer att stärkas genom att friskfaktorer kommer att integreras med befintliga arbetssätt och material och en utbildningsinsats kommer att göras för att höja kunskapen och underlätta hanteringen av incidentrapporteringsystemet IA. En särskild insats kommer också att göras för att stärka rektorerna i deras arbetsmiljöarbete.

## Jobbtorg Stockholm

Avdelningen kommer att göra satsningar på att stärka ledarskapet och kompetenshöjande insatser för medarbetare utifrån förändrade och nya arbetssätt. Medarbetare som arbetar med uppsökande verksamhet kommer få fatta beslut om inskrivning på Jobbtorg och därför kommer insatser göras för att höja kompetensen om myndighetsutövning och dokumentation vid myndighetsbeslut.

Det finns ett fortsatt behov av att öka den digitala kompetensen inom avdelningen. Ett nytt verksamhetssystem, VERA, kommer att införas och i samband kommer informations- och utbildningsinsatser hållas för alla medarbetare. För att stötta medarbetarna i den förändring det nya systemet innebär så kommer cheferna inom avdelningen få kompetenshöjande insatser inom förändringsledning.

Ytterligare satsningar kommer att göra för att stärka chefer i deras ledarskap, med kompetenshöjande satsningar inom kommunikation och enhetschefer kommer få en riktad insats för att höja kompetens kring ekonomi och budget. Ett nytt prognosverktyg för budget ska också införas.

## Vuxenutbildning Stockholm

### Utbildning i digitala verktyg och arbetssätt ska genomföras

Medarbetarna har själva angett att de behöver mer digital kompetens, samtidigt som det är prioriterat med digitala inslag i studieformerna eftersom det i hög grad efterfrågas av eleverna.

### Kompetenshöjande aktiviteter för tillgängliga lärmiljöer ska genomföras

För att kunna bemöta behoven hos eleverna, inklusive de som har funktionsvariationer av olika slag, ska lärmiljöerna/undervisningen bli mer tillgängliga ur en rad olika perspektiv. Det handlar om tillgänglig kommunikation och information, pedagogiska metoder och verktyg, fysisk tillgänglighet med mera.

### Det systematiska kvalitetsarbetet har utvecklats med fokus på enheternas resultatanalys.

Ett systematiskt kvalitetsarbete ska genomföras på både lokal nivå (skolnivå) och på huvudmannanivå. Ett centralt inslag i kvalitetsarbetet är att analysera sina resultat för att utifrån det kunna identifiera utvecklingsområden och inriktning på det fortsatta kvalitetsarbetet.

**Chefer och medarbetare ska genomgå kompetensutveckling om samverkansprocessen, APT och hur de kan utvecklas.**

För en aktiv samverkan där medarbetarna blir delaktiga i verksamhetens utveckling behöver formerna för arbetsplatsträffarna stärkas. En del i detta är också att skapa en större medvetenhet kring samverkansstrukturen och syftet med den.

**Nämnden ska genomföra kompetensutvecklingsinsatser i förändringsledning för chefer inom vuxenutbildningen.**

För att vuxenutbildningen i egen regi ska kunna anpassa sig till de förändringar som sker i omvärlden, samt till förändringar i uppdrag behöver chefernas förmåga att leda i förändring utvecklas och stärkas.

<b>Verksamhetsplan</b> <b>VP - mål</b>	<b>Kompetensförsörjningsaktivitet</b> <b>UBARA</b>	<b>Måldatum</b>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Alla medarbetare har en individuell utvecklingsplan	2023-12-31	HR-staben	
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Alla chefer ska arbeta med chefsprofilen i sina lokala ledningsgrupper	2023-12-31	Samtliga verksamheter	
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Behovet av en översyn av förvaltningens lönekriterier ska utredas	2023-12-31	HR-staben	
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Insatser ska göras för att tydliggöra karriärvägar inom förvaltningen	2023-12-31	HR-staben	
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Insatser ska göras för att tydliggöra förflyttning av medarbetare inom förvaltning	2023-12-31	HR-staben	
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Implementeringen av friskfaktorer ska slutföras	2023-12-31	HR-staben	
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Medarbetare inom Jobbtorg Stockholm ska få kompetenshöjande insatser gällande myndighetsutövning; dokumentation och att fatta myndighetsbeslut.	2023-12-31	Jobbtorg Stockholm	
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Medarbetare inom Jobbtorg Stockholm ska få information- och utbildningsinsatser i	2023-12-31	Jobbtorg Stockholm	

<b>Verksamhetsplan</b> <b>VP - mål</b>	<b>Kompetensförsörjningsaktivitet</b> <b>UBARA</b>	<b>Måldatum</b>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
	samband med införandet av ett nytt verksamhetssystem.			
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Chefer inom Jobbtorg Stockholm ska få kompetenshöjande insatser gällande förändringsledning i samband med införandet av ett nytt verksamhetssystem.	2023-12-31	Jobbtorg Stockholm	
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Medarbetare och chefer inom Jobbtorg Stockholm ska få kompetenshöjande insatser inom digital kompetens	2023-12-31	Jobbtorg Stockholm	
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Chefer inom Jobbtorg Stockholm ska få kompetenshöjande insatser inom kommunikation.	2023-12-31	Jobbtorg Stockholm	
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Enhetschefer inom Jobbtorg Stockholm ska få kompetenshöjande insatser inom ekonomi och budgetering.	2023-12-31	Jobbtorg Stockholm	
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Utbildning i digitala verktyg och arbetssätt ska genomföras	2023-12-31	Vuxenutbildning Stockholm	
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Kompetenshöjande aktiviteter för tillgängliga lärmiljöer ska genomföras	2023-12-31	Vuxenutbildning Stockholm	

<b>Verksamhetsplan</b> <b>VP - mål</b>	<b>Kompetensförsörjningsaktivitet</b> <b>UBARA</b>	<b>Måldatum</b>	<b>Ansvarig</b> <i>(Funktion)</i>	<b>Uppföljning / Kommentar</b>
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Det systematiska kvalitetsarbetet har utvecklats med fokus på enheternas resultatanalys	2023-12-31	Vuxenutbildning Stockholm	
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Chefer och medarbetare ska genomgå kompetensutveckling om samverkansprocessen, APT och hur de kan utvecklas	2023-12-31	Vuxenutbildning Stockholm	
Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Nämnden ska genomföra kompetensutvecklingsinsatser i förändringsledning för chefer inom vuxenutbildningen	2023-12-31	Vuxenutbildning Stockholm	

## Projektbilaga

Nämnden använder sig aktivt av medel från externa fonder och program som en del av sitt utvecklingsarbete. Nämnden driver ett stort antal externt medfinansierade projekt där nämnden antingen är projektägare, delprojektägare eller partner. Nämnden fortsätter projektverksamheten och kommer att utveckla och starta nya projekt under 2023 då EU:s program och fonder går in i en ny programperiod men nya utlysningar. För merparten av dessa projekt kommer nämnden att söka finansiering från Europeiska socialfonden. Processer pågår inom *kompetensförsörjning inom äldreförvaltningen, kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden och cirkulär ekonomi och remake*. Under 2023 kommer nämnden att införa en digital projektplattform i syfte att effektivisera samordning, uppföljning och styrning av nämndens projektportfölj. Nämnden kommer att fortsätta delta i nationella och internationella möten för att bevaka EU-fonder och -program samt nätverka med andra europeiska städer. Under hösten 2022 har nämnden även sökt och medel för flera projekt finansierade av Länsstyrelsen och samordningsförbundet Finsam.

Nedan beskrivs en del av nämndens större projekt.

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

#### 1. Utvecklat stöd för unga

Målet är att ungdomarna ska ha etablerat sig i eller kommit närmare studier eller arbetsmarknaden. Projektet kommer att bedriva verksamhet i södra Stockholm i Transformator. Detta med fokus på fördjupade kreativa och hälsofrämjande aktiviteter för att motivera och aktivera ungdomar i norra Stockholm på Järvafältet, i lokaler i Rinkeby-Kista respektive Spånga-Tensta. Verksamheten sammanfaller med stadens arbete med kommunens aktivitetsansvar (KAA) och fokuserar på att utveckla metoder och insatser för att nå unga som idag inte tar del av de stöd som staden erbjuder.

**Projektets budget:** 24,2 mkr

**Nämndens medfinansiering:** 12,8 mkr

**Start- och avslutsdatum:** februari 2021 – april 2023

**Ansvarig avdelning:** Utvecklings- och utredningsstaben

#### 2. Care for Ukrainian Refugees

Målgrupp för projektet är kvinnor och män som omfattas av massflyktsdirektivet till följd av kriget i Ukraina. Syftet är att ukrainska flyktingar ska komma närmare ett arbete och känna en större social inkludering i det svenska samhället. Målet är att minst 700 personer tar del av projektets insatser och aktiviteter under projektiden.

**Projektets budget:** 17,7 mkr

**Nämndens medfinansiering:** 0 kr

**Samarbetsparter:** Socialförvaltningen

**Start- och avslutsdatum:** juli 2022 - september 2023

**Ansvarig avdelning:** Vuxenutbildning Stockholm

## Projekt finansierade av Europeiska socialfonden (ESF) därnämnden är samarbetspartner

### 3. React EU Relocate – ESF genom Region Västerbotten

Syftet är att utveckla metoder och arbetssätt för att stimulera/intressera jobbsökande att flytta till jobb i norra Sverige/Västerbotten. I Stockholm genomför projektet informations- och rekryteringsträffar för Northvolt, Skellefteå kommun, Region Västerbotten m.fl. rekryterande arbetsgivare. Dessutom ges information om stöd kring flytt, boende, utbildning, fritid, mm som projektet erbjuder.

**Projektets budget:** 12 mkr

**Nämndens medfinansiering:** 0 kr

**Start- och avslutsdatum:** april 2022 – april 2023

**Ansvarig avdelning:** Jobbtorg Stockholm.

### 4. Min framtid - ESF genom Rädda Barnen

Rädda Barnen har med Stockholms stad ansökt om och beviljats medel för att bedriva aktiviteter som kompletterar arbetsmarknadsförvaltningens insatser riktade till målgruppen unga 15-21 år. Fokus kommer att vara att ge kompletterande stöd till målgruppen inom arbetsmarknadsrelaterade insatser och även insatser för att främja psykosocial hälsa. Målsättningen för projektet är att deltagarna hälsa ska förbättras och ha bidragit till att deltagarna har närmat sig studier eller arbete.

**Projektets budget:** 40,6 miljoner kr

**Nämndens medfinansiering:** 18,6 miljoner kr

**Start och avslutsdatum:** januari 2023 – februari 2026

**Ansvarig avdelning:** Jobbtorg Stockholm

### 5. Jobbvägen - ESF genom Rädda Barnen

Syftet med projektet är att forma en arbetsstruktur och utveckla metoder för att stötta unga i åldern 15-24 år som har permanent eller tillfälligt uppehållstillstånd, som har uppehållstillstånd enligt nya gymnasielagen samt ungdomar som varken arbetar eller studerar (UVAS). Projektets övergripande mål är att öka ungas (15-24 år) deltagande i och tillgång till arbets- och studieliv genom stärkt egenmakt, hälsa, kunskap och nätverk.

**Projektets budget:** 16,7 mkr

**Nämndens medfinansiering:** 8,5 mkr

**Start och avslutsdatum:** januari 2021 - februari 2023

**Ansvarig avdelning:** Jobbtorg Stockholm

## Erasmus Plus

### 6. Erasmus accreditation in vocational education and training

Projektmedlen ska användas till ökad mobilitet för personal i form av jobbskuggning, kurser samt inbjudna experter.

**Projektets budget:** 38 750 EUR

**Nämndens medfinansiering:** 0 kr

**Start- och avslutsdatum:** juni 2022 – augusti 2023

**Ansvarig avdelning:** Vuxenutbildning Stockholm



#### **7. Erasmus accreditation in adult education**

Projektmedlen ska användas till ökad mobilitet för personal genom jobbskuggning, kurser samt inbjudna experter.

**Projektets budget:** 58 750 EUR

**Nämndens medfinansiering:** 0 kr

**Start- och avslutsdatum:** juni 2022 – augusti 2023

**Ansvarig avdelning:** Vuxenutbildning Stockholm

### **Europeiska Kommissionen där nämnden är en samarbetspart**

#### **8. Connection**

Eurocities i partnerskap med Migration Work leder projektet Connection CoP 4 som är delfinansierat av Europeiska kommissionen genom Asyl, migration-och integrationsfonden. Syftet är att stödja transnationellt lärande om implementering av integrationsstrategier.

Nätverket utbyter erfarenheter om upprättandet av en "one-stop-shop", Welcome House, för nyanlända i olika städer i Europa. Vid de transnationella nätverksträffarna ger nätverkets medlemmar varandra feedback på utmaningar och möjligheter genom metoden peer to peer. Partnerskapet tog tillsammans fram en "How-to-do" guide for other cities in Europe who wants to set up a one-stop-shop". Den senare lanserades på Connections slutkonferens och Integration Cities Conference i Utrecht 15- 17 nov 2022. Arbetsmarknadsförvaltningen har deltagit i Connection utifrån arbetet med Welcome House

**Projektets budget:** 20 mkr

**Nämndens medfinansiering:** 0 kr

**Start- och avslutsdatum:** januari 2020 - december 2022

**Ansvarig avdelning:** Vuxenutbildning Stockholm

### **Projekt finansierade av Stockholms stads Sociala Investeringsfond**

#### **9. Studiesluss**

Målgruppen är ungdomar som har behov av att testa studiesammanhang utanför skolan inför återgång till studier. Målgruppen erbjuds 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 mkr

**Nämndens medfinansiering:** 0 kr

**Samarbetspartner:** Utbildningsförvaltningen

**Start- och avslutsdatum:** 2020 - 2023

**Projektägare:** Jobbtorg Stockholm

### 10. Elevstöd unga

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

**Projektbudget:** 22,6 mkr

**Nämndens medfinansiering:** 0 kr

**Start- och avslutsdatum:** april 2022 - mars 2025

**Projektägare:** Vuxenutbildning Stockholm

## Projekt finansierade av Länsstyrelsen genom §37-medel – målgrupp nyanlända

### 11. Framtidsprogrammet

Syfte och mål med projektet är att stötta målgruppen nyanlända kvinnor 18-29 år till en hållbar etablering på arbetsmarknaden genom utbildning, arbetsmarknadskunskap och utökat nätverk. Detta sker i främst genom utbildningstillfällena och ett utökat nätverk.

Utbildningstillfällena kommer att innehålla pass med arbetsmarknadskunskap, digitala verktyg, jobbsökaraktiviteter, information om kommun och samhälle. Deltagarna i projektet kommer att bli matchade med en mentor.

**Resultat:** Totalt har 93 nyanlända kvinnor deltagit inom Framtidsprogrammet och 96 etablerade mentorer. Samtliga deltagare har blivit matchade till en mentor.

**Implementering:** Projektet har blivit förlängt av Länsstyrelsen Stockholm till 2023-12-31. I förlängning kommer projektet fortsätta att utveckla dess metoder och arbetssätt i syfte att främja att deltagarna i större utsträckning tar del av kommunala insatser och stötta att målgruppen enklare hittar ingångar till vuxenutbildningen.

**Projektets budget:** 1,6 mkr

**Samverkanspartner:** Nya kompisbyrån och Järfälla kommun

**Nämndens medfinansiering:** 0 kr

**Start- och avslutsdatum:** januari 2022 - december 2023

**Ansvarig avdelning:** Jobbtorg Stockholm

### 12. Övergångsprogrammet

Projektet kommer att erbjuda insatser till nyanlända ungdomar som läser yrkesutbildningar inom vuxenutbildningen i Stockholms stad. Syftet är att målgruppen får tillgång till behovsanpassade arbetsmarknadsinsatser, ökade kunskaper att söka lediga jobb genom digitala kanaler samt främja att ungdomarna i större utsträckning tar del av hälsofrämjande aktiviteter inom föreningslivet.

**Projektets budget:** 732,1 tkr

**Samverkanspartner:** Samhällsmatchen/Hammarby Fotboll

**Nämndens medfinansiering:** 0 kr

**Start- och avslutsdatum:** mars 2023 - februari 2024

**Ansvarig avdelning:** Jobbtorg Stockholm

### **13. Digital etablering**

Projektet Digital etablering riktar sig till nyanlända stockholmare som vill öka sin digitala kompetens. Projektet syftar till att utveckla metoder och material för kurser i grundläggande digitala verktyg samt erbjuda insatser i mobil modell på SHIS genomgångsboenden. Projektet vill erbjuda första steg inom digital kunskaphöjning samt möjliggöra deltagande till grupper som har svårast att närvara på liknande insatser som äger rum långt bort från deras boende.

**Projektets budget:** 448,9 tkr

**Nämndens medfinansiering:** 0 kr

**Start- och avslutsdatum:** februari 2023 - februari 2024

**Ansvarig avdelning:** Vuxenutbildning Stockholm

### **14. Unga brobyggare inom Jobbtorg Unga**

Syftet med projektet är att stärka den romska kompetensen inom arbetsmarknadsförvaltningen genom att bygga en struktur för romsk inkludering inom ungdomsverksamheterna. Två unga brobyggare kommer att anställas i projektet för att arbeta uppsökande gentemot unga romer. Brobyggarna ska fungera som en länk till Jobbtorg Unga för att fler unga romer som saknar sysselsättning ska komma i studier eller arbete.

**Projektets budget:** 984 tkr

**Nämndens medfinansiering:** 0 kr

**Start- och avslutsdatum:** januari 2023 - december 2023

**Ansvariga avdelningar:** Utvecklings- och utredningsstaben och Jobbtorg Stockholm

### **15. Språkutveckling och jämställt föräldraskap**

Det övergripande målet med projektet är att bidra till språkutveckling och ett jämställt föräldraskap för nyanlända. Projektet har två delprojekt, den ena delen handlar om att utveckla stadens sfi för föräldralediga, vilket som bland annat ska resultera i ett lokalt styrdokument. Den andra delen handlar om att utveckla pappagrupper som föreningen Svenska med baby ansvarar för.

**Projektets budget:** 1,2 mkr

**Nämndens medfinansiering:** 0 kr

**Start- och avslutsdatum:** augusti 2022 - december 2023

**Ansvarig avdelning:** Utvecklings- och utredningsstaben

## **Projekt finansierade av Samordningsförbundet Stockholms stad**

### **16. IPS för personer med beroendeproblematik**

Ett Finsam projekt där fyra arbetsspecialister och en projektledare arbetar med individanpassat stöd till arbete eller studier enligt IPS-metoden (individanpassat stöd till arbete) för personer med beroendeproblematik. Insatsen erbjuds på Vuxenenheter och Ekonomiskt bistånd i stadsdelsförvaltningarna Södermalm, Rinkeby-Kista och Enheten för Hemlösa. På respektive stadsdelsförvaltning arbetar en till två arbetsspecialister med upp till 15 deltagare i aktiv IPS-insats. Prima Maria och Beroendecentrum på Regionen är en samverkanspart som också kan hänvisa deltagare till projektet.

**Projektets budget:** 9,9 mkr

**Nämndens medfinansiering:** 1,2 mkr

**Start- och avslutsdatum:** september 2022 - augusti 2025

**Ansvarig avdelning:** Jobbtorg Stockholm

### 17. Integrering av IPS i psykosvården

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

**Resultat:** Under hela projekttiden har 184 deltagare skrivits in i projektet, varav 80 är pågående november 2022. Sammanlagt har 104 personer avslutat insatsen som ger ett resultat om 25% avslutade till arbete eller studier. Bland de 80 pågående deltagarna är 24 i anställning och 10 i pågående studier, dvs sammanlagt resultat i den pågående gruppen på 42%. Därutöver är 25% i praktik november 2022.

**Implementering:** Förutsättningarna för implementering har under 2022 visat sig inte vara färdigutredda. Därav förlängs projektet initialt ytterligare fem månader under 2023.

**Projektets budget:** 12,8 mkr

**Nämndens medfinansiering:** 250 tkr

**Start- och avslutsdatum:** april 2019 – maj 2023

**Ansvarig avdelning:** Jobbtorg Stockholm

### 18. Hälsofrämjande insatser för nyanlända

Genom samverkan mellan Region Stockholm och Stockholms stad vill projektet utveckla, testa och introducera nya arbetssätt för både deltagare och personal på Welcome House.

Vidare vill projektet skapa en hållbar strategisk samarbetsmodell som förankras i den ordinarie verksamheten för att upptäcka och motverka ohälsa hos målgruppen.

Projektet kommer att erbjuda deltagare på Welcome House hälsoinriktade insatser som genomförs av en hälsoutbildare i projektet. Deltagarna ska få information och vägledning som ökar deras kunskaper om hälsa. På så vis är målet att deltagarna ska få ökat välbefinnande och god hälsa. Projektets andra mål är att ta fram hållbara och förankrade samverkansformer mellan Stockholms stad och Region Stockholm på ett lokalt och strategiskt plan som leder till en strukturell samverkan över tid. Vidare har projektet som mål att öka medarbetarnas kunskaper om hur man tidigt kan upptäcka och förebygga ohälsa genom kompetenshöjande insatser

**Projektets budget:** 2 mkr

**Nämndens medfinansiering:** 0 kr

**Start- och avslutsdatum:** september 2022 - augusti 2024

**Ansvarig avdelning:** Vuxenutbildning Stockholm

## Projekt finansierade av Vinnova

### 19. Medlemskap på Samverket

Syftet med projektet är att förvaltningarna (Arbetsmarknadsförvaltningen och Kulturförvaltningen) deltar som medlemmar i Samverket med målet att få ny kunskap, ökad kompetens och förmåga att stärka den egna organisationen och samverka med andra myndigheter, organisationer, nätverk och näringsliv.

**Projektets budget:** 480 tkr

**Nämndens medfinansiering:** 0 kr

**Start- och avslutsdatum:** april 2022 - mars 2023

**Ansvarig avdelning:** Jobbtorg Stockholm

**Handläggare**  
Patricia Anton  
Maria Uppström

**Till**

Arbetsmarknadsnämnden

## **Väsentlighets- och riskanalys samt internkontrollplan 2023, arbetsmarknadsnämnden**

## Innehållsförteckning

<b>Inledning .....</b>	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
<b>Beskrivning av arbetet med intern kontroll .....</b>	<b>3</b>
<b>Väsentlighets- och riskanalys .....</b>	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
<b>Internkontrollplan.....</b>	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd.....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb .....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden .....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser .....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>

## 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 2019:966 Lag om ändring i lagen (2015:602) om överlämnande av allmänna handlingar för förvaring
- Lag (2016:1145) om offentlig upphandling
- Lag (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning
- SFS Lag (2018:1980) om ändring i lagen (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning
- SFS Lag (2019:986) om ändring i lagen (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning
- Mervärdesskattelag (1994:200)
- SFS Mervärdesskattelag (1994:200) om ändring i lag 2022:413
- Studieleighetslagen (SLL) Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning
- Förordning (2011:1108) om vuxenutbildning

- Förordning (2016:937) om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning
- Förordning (2017:532) om studiestartsstöd
- Lagen (2013:156) om samhällsorientering
- Förordning (2017:820) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare
- Läroplan för vuxenutbildningen (LVux2012, reviderad 2017)
- Lag (2009:128) om yrkeshögskola
- Förordning (2009:130) om yrkeshögskolan
- Förordning (2017:820) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare
- Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om Lex Sarah (SOSFS 2011:5)
- SFS 2010:634 Förordning om ändring i förordningen (2006:260) om antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt
- Lag (2008:962) om valfrihetsystem
- Dataskyddsförordningen
- Lag (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning (Dataskyddslagen)
- SFS 2018:440 Lag om ändring i lagen (2001:454) om behandling av personuppgifter inom socialtjänsten
- Diskrimineringslag (2008:567)
- Språklag (2009:600)
- SFS 2009:857 Lag om ändring i lagen (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk
- Socialtjänstlag (2001:453)
- SFS 2017:836 Förordning om ändring i förordningen (2008:975) om uppgiftsskyldighet i vissa fall enligt socialtjänstlagen (2001:453)
- Skollag (2010:800), Lag (2010:801) om införande av skollagen (2010:800) och förordning (1994:895) om svensk undervisning för invandrare
- Lag (1982:80) om anställningsskydd, LAS
- Lag (2003:778) om skydd mot olyckor
- Arbetsmiljölagen (1977:1160) med Arbetsmiljöförordningen (1977:1166) samt SFS 2018:938 Förordning om ändring i arbetsmiljöförordningen (1977:1166)
- SFS 2018:938 Förordning om ändring i arbetsmiljöförordningen (1977:1166)
- Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning
- Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
- Föräldraledighetslag (1995:584)
- Semesterlag (1977:480)
- Arbetstidslag (1982:673), ATL
- Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL
- Lag (1994:260) om offentlig anställning

- Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar
- Förordning (2022:857) om omställningsstudiestöd
- MYHFS 2022:2. Myndigheten för yrkeshögskolans föreskrifter om vilka kurser som omfattas av rätten att delta i kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå i syfte att uppfylla krav på särskilda kunskaper för utbildning inom yrkeshögskolan

### **5.1.2 Arbetsmarknadsförvaltningens styrdokument**

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

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

- Rutin för samarbete och informationsöverföring mellan Jobbtorg Stockholm och stadens stadsdelsförvaltningar

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

### 5.2.1 Stadsövergripande styrdokument

- Stockholmsstadsbudget (KF, 2022-12-15)
- Reglemente med allmänna bestämmelser för Stockholms stads nämnder 2020:07 (KF 2020-08-13)
- Vision 2040 - Möjligheternas Stockholm (KF, 2020-06-15)

### 5.2.2 Nationella minoriteter, jämställdhet och barns rättigheter

- 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)

### 5.2.3 Kvalitet, digitalisering och innovation

- Kvalitetsprogrammet (KF, 2022-02-21)

### 5.2.4 Ekonomi

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

### 5.2.5 Upphandling

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

### 5.2.6 IT och telefoni

- Tillämpningsanvisning pm3 och metodstöd

### 5.2.7 Information och kommunikation

- Kommunikationsprogram 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)
- E-postregler och Tillämpningsanvisningar för e-postregler

### 5.2.8 Kris- och beredskap, informationssäkerhet och trygghet

- Trygghetsprogram 2020-2030
- 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)
- Riktlinje för informationssäkerhet i Stockholms stad (KF, 2022-02-21)
- Tillämpningsanvisning till stadens riktlinje för informationssäkerhet (KF, 2022-02-24)

### 5.2.9 Miljö

- Miljöprogram 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

### 5.2.10 Personalpolitik

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

### 5.2.11 Näringsliv, arbetsmarknad och omvärld

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

### 5.2.12 Barn, ungdom och utbildning

- Skolprogram för Stockholms stads förskolor och skolor” (KF, 2018-02-19)
- Riktlinjer för samverkan mellan skola och socialtjänst för barn/ungdomar som far illa eller riskerar att fara illa (KF, 2010-06-21)
- Ensamkommande barn och ungdomar - Riktlinjer för handläggning av ärenden gällande ensamkommande barn och ungdomar (KF, 2011-03-14)
- Stödmaterialiet för samverkan mellan stadsdelsnämndernas verksamheter och skolan
- Handlingsplan för kommunens aktivitetsansvar 2022-2024
- Vägledning för stadsdelsförvaltningarnas arbete med sociala insatsgrupper (målgrupp 19-29 år)
- Vägledning för stadsdelsförvaltningarnas arbete med sociala insatsgrupper (målgrupp 16-19 år)

- Stockholm stads strategi 2019-2022 för att minska risken för att barn, unga och unga vuxna dras in i kriminalitet

#### **5.2.13 Socialtjänst**

- Överenskommelse om samverkan kring personer med missbruk/beroende (KS, 2017-01-18)
- Riktlinjer för vuxna med missbruks-/beroendeproblem (KF, 2013-06-12)
- Överenskommelse om samverkan kring vuxna med psykisk sjukdom/funktionsnedsättning (KS, 2012-08-22)
- 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)

#### **5.2.14 Stöd och service till personer med funktionsnedsättning**

- Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2018-2023 (KF, 2018-05-28)
- Instruktion för nämndanknutna råd för funktionshinderfrågor 2012:12 (KF 2011-06-13)

#### **5.2.15 Internationellt arbete**

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

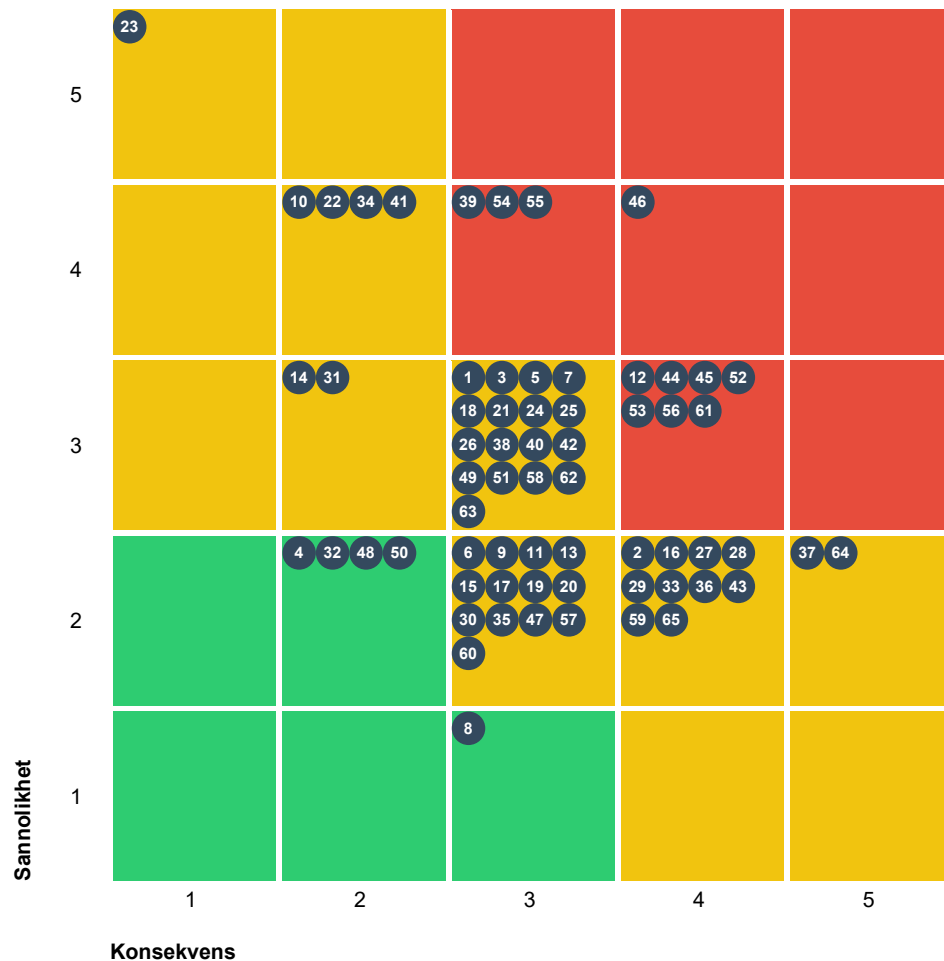
#### **5.2.16 Arkivering**

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



## Väsentlighets- och riskanalys

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



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



KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP	
1.2 Alla barn ska ges likvärdig möjlighet till utveckling och lärande i förskolan och skolan	Deltagarprocess	Individsamverkan	1	■ Individens får inte adekvat stöd och kommer inte ut i studier/arbete	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR	
2.1 Stockholm ska bli klimatpositivt – genom minskade utsläpp och ökad koldioxidlagring	Arbete för hållbara utbildningar och insatser	Grön omställning beaktas vid planering av utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser.	2	■ Att nämndens utbildningar och insatser inte bidrar till ett klimatpositivt Stockholm	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR	
3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd	Budgetföljsamhet	Avrop	3	■ Avropsmedlen nyttjas inte	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR	
		Investeringar	4	■ Långsiktigt ökade kostnader	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR	
		Prognosarbete	5	■ Träffsäkerheten i prognoser är låg.	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR	
	Effektiv lokalförsörjning i stadens verksamheter	Strategisk lokalplanering		6	■ Befintliga lokaler blir olämpliga	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
				7	■ Dialog med förvaltaren sker utanför etablerad rutin, vilket leder till försämrade hyresförhandlingar	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
				8	■ Lokaler saknas	1. Osannolikt	3. Kännbar	3	Nej, endast VoR
				9	■ Lokaler sägs inte upp i tid	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
	Redovisning	Projektrevisning	10	■ Den budgeterade planen hålls inte, vilket innebär att stadens andel av totalkostnaden blir högre	4. Sannolikt	2. Lindrig	8	Nej, endast VoR	



KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
			11	Staden kan bli återbetalningsskyldig/stå för kostnader som projektet skulle betala	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
		Utlägg via LISA	12	Staden betalar ut för ej berättigade utlägg och moms	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	★
3.2 I Stockholm ska alla ges möjlighet till ett eget jobb	Ansökning och antagning till vuxenutbildning	Antagning till studier sker i enlighet med prioriteringsordning	13	Mänskliga faktorn gör att antagningen inte följer regelverket och/eller prioriteringslistan	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
	Beviljade medel (flyktningmottagande)	Fördelning av dygnsschablon till ensamkommande barn	14	Fel stadsdel får ersättning.	3. Möjlig	2. Lindrig	6	Nej, endast VoR
		Fördelning av generalschablon	15	Medel kan inte fördelas till stadsdelsförvaltningar	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
	Deltagarprocess	Dokumentation	16	Rättssäkerhet kan inte säkerställas.	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
		Registrering	17	Felaktiga statistiska underlag, försämrade analysförmåga.	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
		Resursanvändning	18	Befintlig personal och kompetenser används inte flexibelt i organisationen	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
	Insatser Jobbtorg Stockholm	Anpassning och utformning av interna insatser utifrån förändrat deltagarinflöde	19	Interna insatser, avseende kapacitet och innehåll, motsvarar inte aktuella behov (de anpassas inte tillräckligt snabbt utifrån t ex minskat/ökat inflöde och/eller förändrad målgrupp).	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR



KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
	Samverkan med näringsliv	Metoder/verktyg för att möta upp arbetsgivarnas behov av stöd samt för att öka aspiranternas förankring på arbetsmarknaden	20	■ Samverkan uppfyller inte sina mål (bidrar t ex inte till arbetsgivares kompetensförsörjning, skapar inte anställningsmöjligheter för nämndens målgrupper mm.)	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
	Återsökning av statsbidrag för vissa flyktingar	Inhämtande av underlag	21	■ Stadsdelen får inte ersättning för sökta kostnader på grund av ofullständiga underlag	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb	Beställningar och användande av telefoni	Styra, ge stöd och kontrollera verksamheternas hantering av telefoni	22	■ Information hos växel är felaktig	4. Sannolikt	2. Lindrig	8	Nej, endast VoR
			23	■ Telefon/IT-abonnemang som inte används avslutas inte.	5. Mycket sannolikt	1. Försumbar	5	Nej, endast VoR
	Hantera beslut enligt delegation och vidaredelegation	Förvaltningens chefer tar beslut enligt rätt delegation och anmäler dessa till nämnd eller förvaltningschef enligt rådande rutin.	24	■ Beslut som tas följer inte delegationsordningen.	3. Möjlig	3. Kännbar	9	★
			25	■ Delegationsbeslut anmäls inte till nämnd.	3. Möjlig	3. Kännbar	9	★
			26	■ Delegationsbeslut diarieförs inte	3. Möjlig	3. Kännbar	9	★
	Kompetensförsörjning	Kompetensförsörjning och bemanningsfrågor hanteras enligt framtagna rutin/arbetsätt.	27	■ 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
28			■ Förvaltningen har inte rätt kompetens för att lösa sitt uppdrag	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR	



KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
		enhetsnivå i samband med verksamhetsplaneringen.	29	■ Rekryteringsprocessen brister/ kandidaten får negativ upplevelse av arbetsgivaren (t ex får ej svar i tid, ej proffsigt bemötande, upplever diskriminerande hantering).	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
	Kontakt med press/media	Mediepolicy	30	■ Felaktig information om förvaltningen sprids till allmänheten	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
			31	■ Medarbetare är omedvetna om mediepolicy och sina skyldigheter/rättigheter	3. Möjlig	2. Lindrig	6	Nej, endast VoR
			32	■ Mediekontakter anmäls inte till pressansvarig.	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR
	Lönehantering	Löneutbetalning	33	■ Förekomst av felaktiga löneutbetalningar	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
	Personaladministration	Chefer ansvarar för personaladministration	34	■ Underlag för personaladministration finns ej i personalakt	4. Sannolikt	2. Lindrig	8	Nej, endast VoR
	Rehabilitering	Staden har en gemensam rehabiliteringsprocess	35	■ Längre sjukfrånvaroperioder på grund av brister i den arbetslivsorienterade rehabiliteringen.	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
	Systematiskt arbetsmiljöarbete	Förvaltningens arbetsätt för systematiskt arbetsmiljöarbete	36	■ 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
3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden	Hantering av information	Styra, stödja och kontrollera inom förvaltningens arbete med hantering av allmänna handlingar	37	■ Allmänna handlingar finns inte tillgängliga skyndsamt	2. Mindre sannolikt	5. Mycket allvarlig	10	Nej, endast VoR
			38	■ Allmänna handlingar förvaras inte korrekt	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR



KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
		och informationshantering.	39	Allmänna handlingar registreras inte	4. Sannolikt	3. Kännbar	12	
			40	Bristande kunskaper bland medarbetarna gällande allmänna handlingar	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
			41	Gallring verkställs inte	4. Sannolikt	2. Lindrig	8	Nej, endast VoR
			42	Handlingar arkiveras inte	3. Möjlig	3. Kännbar	9	
			43	Sekretesshandlingar lämnas ut	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR
	Inköp och avtalstrohet	Styra, stödja och kontrollera förvaltningens arbete gällande inköpsfrågor	44	Inköp görs utanför stadens centrala avtal	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	
			45	Regler och riktlinjer för upphandling följs inte	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	
			46	Upphandlingar sker utan diarieföring och dokumentation	4. Sannolikt	4. Allvarlig	16	
		Uppföljning av externa insatser Jobbtorg Stockholm	47	Aspiranter får inte adekvat stöd för att komma in på arbetsmarknaden	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR
	Systematiskt informationssäkerhetsarbete	Behörighetshantering	48	Felaktig hantering av användarkonton.	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR
			49	Felaktig hantering av behörigheter	3. Möjlig	3. Kännbar	9	
			50	IT-roller i verksamheten är ej uppdaterade eller är ogiltiga (beställningar)	2. Mindre sannolikt	2. Lindrig	4	Nej, endast VoR
		Implementering av lokal anvisning	51	Lokal anvisning gällande informationssäkerhet följs ej i verksamheten.	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR
		Incidenthantering	52	Anmälan om behandling av personuppgift saknas.	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	

KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP		
			53	■ Avsaknad av lokala rutiner för hantering av incidentrapportering och bristande kunskap gällande rådande rutin.	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	★		
			54	■ Bristande kunskaper bland medarbetarna gällande hantering av personuppgifter och den registrerades rättigheter.	4. Sannolikt	3. Kännbar	12	★		
			55	■ Bristande kunskaper bland medarbetarna gällande informationssäkerhet	4. Sannolikt	3. Kännbar	12	★		
			56	■ Förvaltningen uppfyller inte kraven gällande hanteringen av personuppgifter utifrån rådande lagstiftning	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	★		
			57	■ Information till registrerade om hantering av personuppgifter saknas	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	Nej, endast VoR		
		Informationsklassning	58	■ Informationsklassning uteblir eller utförs ej i tid inför upphandling eller driftsättning samt i drift vartannat år	3. Möjlig	3. Kännbar	9	★		
		Informationssäkerhet inom upphandlingsförfarande	59	■ Nämnden betalar skadestånd till den som lidit skada.	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR		
		Utbildningar i informationssäkerhet	60	■ Utsedda IT-kontaktpersoner har ej genomfört utbildningar	2. Mindre sannolikt	3. Kännbar	6	★		
		3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser	Förebygga fusk och oegentligheter i välfärden	Representation	61	■ Bedrägligt beteende	3. Möjlig	4. Allvarlig	12	★
					62	■ Närståendetransaktioner	3. Möjlig	3. Kännbar	9	Nej, endast VoR




KF:s mål för verksamhetsområdet	Process	Arbetsätt	Nr	Oönskad händelse	Sannolikhet	Konsekvens	RV	IKP
	Förebygga otillåten påverkan	Höja medarbetarnas kunskap och medvetenhet om begreppet otillåten påverkan.	63	■ 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	64	■ Riktlinjer för systematiskt brandskyddsarbete (SBA) följs inte	2. Mindre sannolikt	5. Mycket allvarlig	10	★
3.7 Stockholm ska vara en öppen, jämställd och demokratisk stad som samarbetar internationellt	Systematiskt arbete för lika rättigheter	Stöd till personer med funktionsnedsättningar sker på skolor och jobbtorg. Vidare finns specialskolor samt stödverksamheter för konsultation och kompetensutveckling.	65	■ Skolor och jobbtorg erbjuder inte stöd för personer med funktionsnedsättning.	2. Mindre sannolikt	4. Allvarlig	8	Nej, endast VoR






## Internkontrollplan









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






Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Redovisning	Utlägg via LISA	Kontroll av kvitton på utlägg via LISA	 Staden betalar ut för ej berättigade utlägg och moms 12	Stickprov. Bokförda poster plockas från Agresso och kontrolleras att de är rätt bokförda, att obligatoriska dokument finns bilagda samt att rätt attestant har attesterat.

### 3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb



Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Hantera beslut enligt delegation och vidaredelegation	Förvaltningens chefer tar beslut enligt rätt delegation och anmäler dessa till nämnd eller förvaltningschef enligt rådande rutin.	Kontroll i samband med beslut. Kontroll i samband med internkontrollsbesök. Stickprovskontroll i diariet. Specifika granskningar av beslut. Granskning i samband med diarieföring av beslut.	 Beslut som tas följer inte delegationsordningen. 9	Granskning av rätt delegat sker i samband med diarieföring av beslut. Specifika granskningar av grupp av delegationsbeslut. I samband med internkontrollsbesök görs kontroll av de delegationsbeslut som enheten har diariefört.
			 Delegationsbeslut anmäls inte till nämnd. 9	I samband med internkontrollsbesök görs kontroll av de delegationsbeslut som enheten har diariefört samt om dessa har anmälts till nämnd eller inte.
			 Delegationsbeslut diarieförs inte 9	I samband med internkontrollsbesök görs kontroll av de delegationsbeslut som enheten har diariefört samt förfrågning gällande om alla beslut finns diarieförda.

### 3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
Hantering av information	Styra, stödja och kontrollera inom förvaltningens arbete med hantering av allmänna handlingar och informationshantering.	Kontroll i samband med internkontrollsbesök. Kontroll vid behov. Varje enhet genomför inventering gällande verksamhetens hantering av information.	 Allmänna handlingar registreras inte 12	Indikator på enhetsnivå (Andel medarbetare som genomfört förvaltningens e-utbildning i informationshantering). Kontroll i samband med internkontrollsbesök. Stickprov av antal diarieförda ärenden och handlingar.
			 Handlingar arkiveras inte 9	Kontroll i samband med internkontrollsbesök.
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 12	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 16	Aktivitet på enhetsnivå om att enhetens inköp mellan 10 000 - 30 000 kronor är dokumenterade och diarieförda.
Systematiskt informationssäkerhetsarbete	Behörighetshantering	Verksamheten kontrollerar behörigheter till sina IT-resurser.	 Felaktig hantering av behörigheter 9	Kontroll enligt beskrivning. Stickprov i samband med internkontroll.
	Incidenthantering	Löpande kunskapskontroll hos enhetschefer inom ramen för internkontroll	 Anmälan om behandling av personuppgift saknas. 12	Stickprov av huruvida det finns en anmälan av behandling när det bör finnas.
			 Avsaknad av lokala rutiner för hantering av incidentrapportering och bristande kunskap gällande rådande rutin. 12	Kontroll i samband med internkontrollsbesök genom att enheten får svara på hur lokala rutiner ser ut.

Process	Arbetsätt	Systematisk kontroll	Oönskad händelse	Kontrollaktivitet
			 Bristande kunskaper bland medarbetarna gällande hantering av personuppgifter och den registrerades rättigheter. 12	Indikator på enhetsnivå (Andel medarbetare som genomfört stadens e-utbildning i dataskydd)
			 Bristande kunskaper bland medarbetarna gällande informationssäkerhet 12	Indikator på enhetsnivå (Andel medarbetare som utfört utbildning i informationssäkerhet)
			 Förvaltningen uppfyller inte kraven gällande hanteringen av personuppgifter utifrån rådande lagstiftning 12	Kontroll i samband med internkontrollsbesök genom att enheten får redogöra för rutiner för hantering av personuppgifter.
	Informationsklassning	Verksamheten kontrollerar sina informationsklassningar	 Informationsklassning uteblir eller utförs ej i tid inför upphandling eller driftsättning samt i drift vartannat år 9	Kontroll av informationsklassningar
	Utbildningar i informationssäkerhet	Verksamheten kontrollerar att utsedda IT-kontaktpersoner har genomfört utbildningarna.	 Utsedda IT-kontaktpersoner har ej genomfört utbildningar 6	Kontroll enligt beskrivning. Stickprov i samband med internkontroll.

### 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser

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	Samtliga förtroendekänsliga poster kontrolleras att de är rätt bokförda, att obligatoriska dokument finns bilagda samt att rätt attestant har attesterat.
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	Kontroll av rutiner i samband med internkontroll.

**Handläggare**  
Patricia Anton  
Maria Uppström

**Till**

Arbetsmarknadsnämnden

## System för internkontroll 2023, arbetsmarknadsnämnden

## Innehållsförteckning

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

## System för intern kontroll

### 1. Inledning

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

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

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

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

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

### 2. Syfte

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

Syftet är att säkerställa att:

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

### 3. Roller och ansvar

#### Nämnd

- ansvarar för att ett system för intern kontroll upprättas inom arbetsmarknadsnämndens ansvarsområde med övergripande riktlinjer, regler och anvisningar.
- upprättar och beslutar om ett system för intern kontroll i samband med verksamhetsplanen
- genomför och beslutar om en väsentlighets- och riskanalys i samband med verksamhetsplanen

- upprättar och beslutar om en internkontrollplan utifrån genomförd väsentlighets- och riskanalys i samband med verksamhetsplanen
- delrapporterar resultatet av nämndens interna kontroll till kommunstyrelsen i tertialrapport 2
- följer upp och årligen bedömer huruvida den interna kontrollen är *tillräcklig*, *delvis tillräcklig* eller *otillräcklig* i verksamhetsberättelsen.

#### Förvaltningsdirektör

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

#### Avdelningschef och stabschef

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

#### Verksamhetsområdeschef

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

#### Enhetschef, rektor, biträdande 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 2019:966 Lag om ändring i lagen (2015:602) om överlämnande av allmänna handlingar för förvaring
- Lag (2016:1145) om offentlig upphandling
- Lag (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning
- SFS Lag (2018:1980) om ändring i lagen (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning
- SFS Lag (2019:986) om ändring i lagen (2018:597) om kommunal bokföring och redovisning
- Mervärdesskattelag (1994:200)
- SFS Mervärdesskattelag (1994:200) om ändring i lag 2022:413
- Studieleddighetslagen (SLL) Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning
- Förordning (2011:1108) om vuxenutbildning
- Förordning (2016:937) om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning
- Förordning (2017:532) om studiestartsstöd
- Lagen (2013:156) om samhällsorientering
- Förordning (2017:820) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare
- Läroplan för vuxenutbildningen (LVux2012, reviderad 2017)
- Lag (2009:128) om yrkeshögskola
- Förordning (2009:130) om yrkeshögskolan
- Förordning (2017:820) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare
- Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om Lex Sarah (SOSFS 2011:5)

- SFS 2010:634 Förordning om ändring i förordningen (2006:260) om antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt
- Lag (2008:962) om valfrihetsystem
- Dataskyddsförordningen
- Lag (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning (Dataskyddslagen)
- SFS 2018:440 Lag om ändring i lagen (2001:454) om behandling av personuppgifter inom socialtjänsten
- Diskrimineringslag (2008:567)
- Språklag (2009:600)
- SFS 2009:857 Lag om ändring i lagen (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk
- Socialtjänstlag (2001:453)
- SFS 2017:836 Förordning om ändring i förordningen (2008:975) om uppgiftsskyldighet i vissa fall enligt socialtjänstlagen (2001:453)
- Skollag (2010:800), Lag (2010:801) om införande av skollagen (2010:800) och förordning (1994:895) om svensk undervisning för invandrare
- Lag (1982:80) om anställningsskydd, LAS
- Lag (2003:778) om skydd mot olyckor
- Arbetsmiljölagen (1977:1160) med Arbetsmiljöförordningen (1977:1166) samt SFS 2018:938 Förordning om ändring i arbetsmiljöförordningen (1977:1166)
- SFS 2018:938 Förordning om ändring i arbetsmiljöförordningen (1977:1166)
- Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning
- Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
- Föräldraledighetslag (1995:584)
- Semesterlag (1977:480)
- Arbetstidslag (1982:673), ATL
- Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL
- Lag (1994:260) om offentlig anställning
- Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar
- Förordning (2022:857) om omställningsstudiestöd
- MYHFS 2022:2. Myndigheten för yrkeshögskolans föreskrifter om vilka kurser som omfattas av rätten att delta i kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå i syfte att uppfylla krav på särskilda kunskaper för utbildning inom yrkeshögskolan

### 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)
- Schrens II
- 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)
- Arbetsmarknadsförvaltningens mediepolicy (2021-06-14)
- Rutin för samarbete och informationsöverföring mellan Jobbtorg Stockholm och stadens stadsdelsförvaltningar

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

### 5.2.1 Stadsövergripande styrdokument

- Stockholmsstadsbudget (KF, 2022-12-15)
- Reglemente med allmänna bestämmelser för Stockholms stads nämnder 2020:07 (KF 2020-08-13)
- Vision 2040 - Möjligheternas Stockholm (KF, 2020-06-15)

### 5.2.2 Nationella minoriteter, jämställdhet och barns rättigheter

- 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)

### **5.2.3 Kvalitet, digitalisering och innovation**

- Kvalitetsprogrammet (KF, 2022-02-21)

### **5.2.4 Ekonomi**

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

### **5.2.5 Upphandling**

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

### **5.2.6 IT och telefoni**

- Tillämpningsanvisning pm3 och metodstöd

### **5.2.7 Information och kommunikation**

- Kommunikationsprogram 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)
- E-postregler och Tillämpningsanvisningar för e-postregler

### **5.2.8 Kris- och beredskap, informationssäkerhet och trygghet**

- Trygghetsprogram 2020-2030
- 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)
- Riktlinje för informationssäkerhet i Stockholms stad (KF, 2022-02-21)
- Tillämpningsanvisning till stadens riktlinje för informationssäkerhet (KF, 2022-02-24)

### **5.2.9 Miljö**

- Miljöprogram 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

#### **5.2.10 Personalpolitik**

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

#### **5.2.11 Näringsliv, arbetsmarknad och omvärld**

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

#### **5.2.12 Barn, ungdom och utbildning**

- Skolprogram för Stockholms stads förskolor och skolor” (KF, 2018-02-19)
- Riktlinjer för samverkan mellan skola och socialtjänst för barn/ungdomar som far illa eller riskerar att fara illa (KF, 2010-06-21)
- Ensamkommande barn och ungdomar - Riktlinjer för handläggning av ärenden gällande ensamkommande barn och ungdomar (KF, 2011-03-14)
- Stödmaterial för samverkan mellan stadsdelsnämndernas verksamheter och skolan
- Handlingsplan för kommunens aktivitetsansvar 2022-2024
- Vägledning för stadsdelsförvaltningarnas arbete med sociala insatsgrupper (målgrupp 19-29 år)
- Vägledning för stadsdelsförvaltningarnas arbete med sociala insatsgrupper (målgrupp 16-19 år)
- Stockholm stads strategi 2019-2022 för att minska risken för att barn, unga och unga vuxna dras in i kriminalitet

#### **5.2.13 Socialtjänst**

- Överenskommelse om samverkan kring personer med missbruk/beroende (KS, 2017-01-18)
- Riktlinjer för vuxna med missbruks-/beroendeproblem (KF, 2013-06-12)
- Överenskommelse om samverkan kring vuxna med psykisk sjukdom/funktionsnedsättning (KS, 2012-08-22)
- 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)

#### **5.2.14 Stöd och service till personer med funktionsnedsättning**

- Program för tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2018-2023 (KF, 2018-05-28)
- Instruktion för nämndanknutna råd för funktionshinderfrågor 2012:12 (KF 2011-06-13)

#### **5.2.15 Internationellt arbete**

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

#### **5.2.16 Arkivering**

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