

## Uppföljning av intern kontroll 2023, Arbetsmarknadsnämnden



## Innehållsförteckning

<b>Bedömning av nämndens interna kontroll.....</b>	<b>3</b>
<b>Uppföljning av nämndens internkontrollplan.....</b>	<b>4</b>
Nämndens planerade uppföljning av den löpande kontrollen .....	4
3.1 Stockholms ekonomi är stark, hållbar och lägger grunden för en jämlik välfärd.....	4
3.4 Medarbetare i Stockholm ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb .....	5
3.5 Hög beredskap och stark rådighet ska råda i alla verksamhetsområden .....	6
3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser .....	9

## Bedömning av nämndens interna kontroll

 Tillräcklig

### Analys

Arbetsmarknadsnämnden har under 2023 genomfört ett antal kontroller på enheter inom områdena systematiskt brandskyddsarbete, budgetföljsamhet, redovisning, inköp och avtalstrohet, systematiskt informationssäkerhetsarbete, samt personuppgiftsbehandling.

Kontrollerna har genomförts genom besök av arbetsmarknadsnämndens enheter i egen regi. Metoden har varit stickprov där vissa dokument har efterfrågats, såsom fakturor, allmänna handlingar eller upphandlingsdokument. Därutöver har samtliga enheter kontrollerats genom rapporter i IT-system. Syftet är både att kontrollera verksamheterna och att vid behov erbjuda stöd. Kontrollerna har genomförts av medarbetare från förvaltningens centrala staber: administrativa staben och ekonomistaben.

Kontrollerna visar att cheferna har god kännedom om regler och riktlinjer samt i stor utsträckning följer dessa inom områdena systematiskt brandskyddsarbete, budgetföljsamhet, samt förebygga fusk och oegentligheter i välfärden. Vidare finns en god kunskap om delar av systematiskt informationssäkerhetsarbete, däribland informationsklassningar, informationssäkerhet och informationshantering.

Kunskapen om diarieföring, annan registrering av allmänna handlingar, arkivering och gallring hos kontrollerade verksamheter bedöms vara mycket god. Flera av verksamheterna uttrycker en ökad medvetenhet inom området och lokala rutiner för att säkerställa att informationen omhändertas på rätt sätt, t.ex. genom diarieföring, arkivering eller gallring, har utformats. Kontroll av delegationsbeslut sker genom stickprov i samband med diarieföring av beslut. Om fel upptäcks uppmärksammas detta och beslutet sker därefter av rätt delegat. Bedömningen är att det kan ske mindre avvikelser under ett år, men inte många och/eller inga allvarliga avvikelser.

Liksom föregående år finns det brister i uppdraget att anmäla nya behandlingar av personuppgifter. Inom inköp och avtalstrohet finns inga avvikelser gällande att upphandlingar ska göras i inköpssystemet Kommers i enlighet med regelverk.

Nämnden bedömer att den interna kontrollen för år 2023 har varit tillräcklig och liknande metoder kommer att användas för år 2024.

## Uppföljning av nämndens internkontrollplan

### Nämndens planerade uppföljning av den löpande kontrollen

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

##### Process: Redovisning

Arbetsätt	Systematisk kontroll	Kontrollaktivitet
Utlägg via LISA	Kontroll av kvitton på utlägg via LISA	Stickprov. Bokförda poster plockas från Agresso och kontrolleras att de är rätt bokförda, att obligatoriska dokument finns bilagda samt att rätt attestant har attesterat.  Överlag visar kontrollen att regelverk och rutiner följs samt att utlägg bokförs i LISA på ett korrekt sätt.

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

#### Process: Hantera beslut enligt delegation och vidaredelegation

Arbetsätt	Systematisk kontroll	Kontrollaktivitet
<p>Förvaltningens chefer tar beslut enligt rätt delegation och anmäler dessa till nämnd eller förvaltningschef enligt rådande rutin.</p>	<p>Kontroll i samband med beslut. Kontroll i samband med internkontrollsbesök. Stickprovskontroll i diarier. Specifika granskningar av beslut. Granskning i samband med diarieföring av beslut.</p>	<p>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.</p> <p>Kontroll av delegationsbeslut sker genom stickprov i samband med diarieföring av beslut. Om fel upptäcks uppmärksammas detta och beslutet sker därefter av rätt delegat. Bedömningen är att det kan ske mindre avvikelser under ett år, men inte många och/eller inga allvarliga avvikelser.</p> <p>Svårigheter och felaktigheter tas med som underlag till uppdateringar och förtydliganden av förvaltningens delegationsförteckning. 2023 genomfördes ett stort arbete med att förtydliga delegationsförteckningen i syfte att göra det lättare för chefer att göra rätt. I delegationsförteckningen framgår även vilken stabs eller avdelning som kan vara behjälplig när ett beslut ska fattas. Genom stöd från respektive verksamhet för rätt delegationsområde, minskas risken för felaktiga delegationsbeslut. Under våren 2023 genomfördes en extra informationsinsats till chefer gällande beslut enligt delegation och hantering av beslut.</p> <p>Delegationsbeslut diarieförs löpande och bedömningen är att diarieföring av beslut har förbättrats betydligt efter implementeringen av eDok. Delegationsärenden som saknar dokumentation följs upp i syfte att säkerställa diarieföring av beslut. I samband med diarieföring görs en kontroll av registrator gällande om beslutet ska anmälas till nämnden.</p> <p>Delegationsbeslut anmäls löpande till arbetsmarknadsnämnden och då säkerställs att all dokumentation finns tillgänglig och diarieförd.</p> <hr/> <p>I samband med internkontrollsbesök görs kontroll av de delegationsbeslut som enheten har diariefört samt förfrågning gällande om alla beslut finns diarieförda.</p> <p>Kontroll av delegationsbeslut sker genom stickprov i samband med diarieföring av beslut. Om fel upptäcks uppmärksammas detta och beslutet sker därefter av rätt delegat. Bedömningen är att det kan ske mindre avvikelser under ett år, men inte många och/eller inga allvarliga avvikelser.</p> <p>Svårigheter och felaktigheter tas med som underlag till uppdateringar och förtydliganden av förvaltningens delegationsförteckning. 2023 genomfördes ett stort arbete med att förtydliga delegationsförteckningen i syfte att göra det lättare för chefer att göra rätt. I delegationsförteckningen framgår även vilken stabs eller avdelning som kan vara behjälplig när ett beslut ska fattas. Genom stöd från respektive verksamhet för rätt delegationsområde, minskas risken för felaktiga delegationsbeslut. Under våren 2023 genomfördes en extra informationsinsats till chefer gällande beslut enligt delegation och hantering av beslut.</p> <p>Delegationsbeslut diarieförs löpande och bedömningen är att diarieföring av beslut har förbättrats betydligt efter implementeringen av eDok. Delegationsärenden som saknar dokumentation följs upp i syfte att säkerställa diarieföring av beslut. I samband med diarieföring görs en kontroll av registrator gällande om beslutet ska anmälas till nämnden.</p> <p>Delegationsbeslut anmäls löpande till arbetsmarknadsnämnden och då säkerställs att all dokumentation finns tillgänglig och diarieförd.</p>

Arbetsätt	Systematisk kontroll	Kontrollaktivitet
		<p>I samband med internkontrollsbesök görs kontroll av de delegationsbeslut som enheten har diariefört samt om dessa har anmälts till nämnd eller inte.</p> <p>Kontroll av delegationsbeslut sker genom stickprov i samband med diarieföring av beslut. Om fel upptäcks uppmärksammas detta och beslutet sker därefter av rätt delegat. Bedömningen är att det kan ske mindre avvikelser under ett år, men inte många och/eller inga allvarliga avvikelser.</p> <p>Svårigheter och felaktigheter tas med som underlag till uppdateringar och förtydliganden av förvaltningens delegationsförteckning. 2023 genomfördes ett stort arbete med att förtydliga delegationsförteckningen i syfte att göra det lättare för chefer att göra rätt. I delegationsförteckningen framgår även vilken stabs eller avdelning som kan vara behjälplig när ett beslut ska fattas. Genom stöd från respektive verksamhet för rätt delegationsområde, minskas risken för felaktiga delegationsbeslut. Under våren 2023 genomfördes en extra informationsinsats till chefer gällande beslut enligt delegation och hantering av beslut.</p> <p>Delegationsbeslut diarieförs löpande och bedömningen är att diarieföring av beslut har förbättrats betydligt efter implementeringen av eDok. Delegationsärenden som saknar dokumentation följs upp i syfte att säkerställa diarieföring av beslut. I samband med diarieföring görs en kontroll av registrator gällande om beslutet ska anmälas till nämnden.</p> <p>Delegationsbeslut anmäls löpande till arbetsmarknadsnämnden och då säkerställs att all dokumentation finns tillgänglig och diarieförd.</p>

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

#### Process: Hantering av information

Arbetsätt	Systematisk kontroll	Kontrollaktivitet
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.	<p>Indikator på enhetsnivå (Andel medarbetare som genomfört förvaltningens e-utbildning i informationshantering). Kontroll i samband med internkontrollsbesök. Stickprov av antal diarieförda ärenden och handlingar.</p> <p>Kontroll av den kontrollerade verksamhetens diarieförda handlingar har gjorts, både vad gäller ärenden som har öppnats och handlingar som skickats in för diarieföring.</p> <p>Kontroll i samband med internkontrollsbesök.</p> <p>Kunskapsläget om diarieföring, annan registrering av allmänna handlingar, arkivering och gallring hos kontrollerade verksamheter bedöms vara mycket god. Flera av verksamheterna uttrycker en ökad medvetenhet inom området och lokala rutiner för att säkerställa att informationen omhändertas på rätt sätt, t.ex. genom diarieföring, arkivering eller gallring, har utformats.</p>



### Process: Inköp och avtalstrohet

Arbetsätt	Systematisk kontroll	Kontrollaktivitet
Styra, stödja och kontrollera förvaltningens arbete gällande inköpsfrågor	Löpande kunskapskontroll hos enhetschefer sker inom ramen för internkontroll.	Aktivitet på enhetsnivå gällande att enhetens inköp på stadens ramavtal sker i inköpssystemet i Agresso. Enheternas systemnyttjande stäms av mot stadens inköpsstatistik.
		Aktivitet på enhetsnivå om att enhetens inköp är dokumenterade och diarieförda. Kontrollfråga till enhetschef och administratör hur de följer beslutade riktlinjer för dokumentation av en upphandling och anmälan av avtal till nämnden.
		Aktivitet på enhetsnivå om att enhetens upphandlingar görs i det elektroniska inköpssystemet Kommers i enlighet med delegationsordning, lagar, anvisningar och regelverk. Fråga till enhetschef och administratör vid internkontrollen om enheten följt rutinen för egenkontroll vid inköp.

### Process: Systematiskt informationssäkerhetsarbete

Arbetsätt	Systematisk kontroll	Kontrollaktivitet
Behörighetshantering	Verksamheten kontrollerar behörigheter till sina IT-resurser.	Kontroll enligt beskrivning. Stickprov i samband med internkontroll. Arbetet med uppföljning av behörigheter och informationssäkerhet fungerar väl med de befintliga rutinerna vilket enligt vår mening visar vikten av att möjliggöra för verksamheter och resursägare att själva följa upp behörigheter till egna resurser samt möjliggöra åtgärder vid eventuella brister.
Incidenthantering	Löpande kunskapskontroll hos enhetschefer inom ramen för internkontroll	Kontroll i samband med internkontrollsbesök genom att enheten får redogöra för rutiner för hantering av personuppgifter. Bedömningen om de besökta verksamheternas hantering av personuppgifter generellt är god, men att det i vissa fall skulle underlätta med tydligare rutiner eller checklistor för hantering av personuppgifter. Detta är något som ISAM håller på att ta fram.
		Kontroll i samband med internkontrollsbesök genom att enheten får svara på hur lokala rutiner ser ut. Enheterna som besöktes fick beskriva hur de arbetar, och samtliga följer våra interna rutiner.
		Uppföljning av om verksamheten känner till rutinerna samt titta på anmälda personuppgiftsbehandlingar i Draftit. Rutinerna för anmälan av personuppgiftsbehandlingarna var inte allmänt kända när internkontrollen genomfördes. Det uppdagades att rutinerna måste ses över och revideras. Det konstaterades att många behandlingar inte har anmälts till registerförteckningen.

Arbetsätt	Systematisk kontroll	Kontrollaktivitet
		<p>Uppföljning av om verksamheten känner till rutinerna samt titta på anmälda personuppgiftsbehandlingar i Drafit.</p> <p>Rutinerna för anmälan av personuppgiftsbehandlingarna var inte allmänt kända när internkontrollen genomfördes. Det uppdagades att rutinerna måste ses över och revideras.</p> <p>Uppföljning genom indikator: Andel medarbetare som genomfört stadens e-utbildning i dataskydd</p> <p>Under hösten hade 80% genomfört denna utbildning. Dock försvårades uppföljningen av genomförda utbildningar på grund av ompubliceringar av utbildningar.</p> <p>Uppföljning genom indikator: Andel medarbetare som utfört utbildning i informationssäkerhet</p> <p>Innan ompublicering av utbildningen gjordes låg genomförandeprocenten på ca 85% - men i och med detta har vi ingen exakt siffra på nuvarande status.</p>
Informationsklassning	Verksamheten kontrollerar sina informationsklassningar	<p>Kontroll av informationsklassningar</p> <p>En stor insats har gjorts med arbetet att kartlägga, följa upp och genomföra nya informationsklassningar.</p>
Utbildningar i informationssäkerhet	Verksamheten kontrollerar att utsedda IT-kontaktpersoner har genomfört utbildningarna.	<p>Kontroll enligt beskrivning. Stickprov i samband med internkontroll.</p> <p>Ett arbete har gjorts för att kontrollera alla förvaltningens verksamheter vad gäller genomförandestatus av obligatoriska utbildningar kopplat till informationssäkerhet. Kontakt togs med chefer som hade medarbetare som ej påbörjat de obligatoriska utbildningarna.</p>



### 3.6 Tryggheten ska öka genom förebyggande insatser

#### Process: Förebygga fusk och oegentligheter i välfärden

Arbetsätt	Systematisk kontroll	Kontrollaktivitet
Representation	Regelbundna kontroller att förtroendekänsliga konton används i enlighet med riktlinjer. Stickprovskontroll av fakturor bokförda på konton avseende förtroendekänsliga poster.	<p>Samtliga förtroendekänsliga poster kontrolleras att de är rätt bokförda, att obligatoriska dokument finns bilagda samt att rätt attestant har attesterat.</p> <p>I och med att samtliga förtroendekänsliga poster kontrolleras genom att flödet i Agresso är uppsatt så att dessa går via ekonomistaben rättas eventuella felaktigheter innan posterna bokförs. Upprepade felaktigheter tas upp på godkännarmöte samt med berörd enhet.</p>

#### Process: Systematiskt brandskyddsarbete

Arbetsätt	Systematisk kontroll	Kontrollaktivitet
Upprättande av SBA-dokument enligt mall i respektive verksamhet	Uppföljning av Stockholms stads riktlinjer för brandskydd på central nivå samt inom förvaltningen på lokalnivå	<p>Kontroll av egenkontroll samt SBA-dokumentation på utvalda enheter.</p> <p>Uppdaterande av brandskyddspolicy med förtydliganden kring övergripande förhållningssätt och stöd till brandskyddsansvarig i enskilt fall med att uppdatera dokumentation lokalt.</p>

## Arbetsmarknadsnämnden

### Uppföljning av budget 2023 - verksamhetsberättelse och bokslut

Vid frågor kontakta budgetenheten, vid finansavdelningen, stadsledningskontoret.

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

#### Kostnader och intäkter (-) för betydande projekt eller projekt över 50 mnkr som ej är investeringar

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

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- respektive 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

### Uppföljning av budget 2023 - verksamhetsberättelse och bokslut

Utgifter mnkr	2022	2023		
	(1) Utfall utgift 2022	(2) VP 2023 Utgift 2023	(3) S:a avvik	(4) Utfall utgift 2023
Inventarier och maskiner	3,9	4,0	1,6	2,4

Innehållet i blanketten ska analyseras och kommenteras i tjänsteutlåtandet.

## Arbetsmarknadsnämnden

Verksamhetsberättelse 2023

Vid frågor kontakta Petra Wårstam Larnhed, kvalitetschef, stadsledningskontoret

Nämnderna ska redovisa samtliga innovationssatsningar som avslutats under året.

Redovisningen ska innehålla

\* en kortfattad beskrivning av satsningen

\* resultatet och effekten av satsningen (inkl. om satsningen har implementerats i ordinarie verksamhet alt skäl till att det inte gjorts)

\* på vilket sätt kan satsningen spridas och implementeras i andra verksamheter i staden?

### Innovationssatsningar

Namn på satsningen	Typ av innovation (verksamhetsutveckling alternativt testbäddverksamhet)	Kortfattad beskrivning i punktform där syfte och mål framgår.	Resultat och effekt av satsningen	På vilket sätt kan satsningen spridas och implementeras i andra verksamheter i staden?	Ansvarig chef och ledare	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.	75 procent av deltagarna i projektet gick vidare till studier i olika former. Projektet har nu implementerats som en del av uppdraget att inrätta nytt elevteam för KAA.		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. Projektet bestod av en del som förstärkte samverkan och utvecklade arbetet med KAA på Järva och en del som utvecklade motiverande insatser på södra sidan staden.	Projektet avslutades i början av 2023. På Järva ökade antalet ungdomar som nåddes med 29 procent och antalet som tog del av insatser med 49 procent. Även antalet ungdomar som avslutades till studier ökade. Samverkan på Järva har efter projektavslut fortsatt med förstärkta resurser från både amf och utbf. På södra sidan staden utvecklades enligt plan motivationshöjande insatser och projektet har implementerats inom ramen för en sammanslagning med en tidigare verksamhet och erbjuder kreativa, motivationshöjande insatser individuellt och i grupp. Verksamheten har under året haft drygt 160 deltagare.		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.	Proejetet startade jan 2023 och pågår till feb 2026. Hittills har 180 unika deltagare deltagit, projektet har hittills nått framförallt unga under 19 år och strax under 40% är under 18 år, det är lika många tjejer som killar som deltar i projektet. Ungdomarna har deltagit i kunskapsstärkande insatser (t.ex. jobbsökande i grupp, ledarskapsutbildning och körkortsteori), psykosocialt gruppstöd samt fördjupat stöd individuellt.	För tidigt i projektet för att ta ställning till effekt och ev. implemenering i andra verksamheter.	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.	Projektet startade sep 2022 inflödet har varit lägre än beräknat, pågår till aug 2025. Projektet har under året arbetat med 61 deltagare i IPS-gruppen och lika många deltar i kontrollgruppen vilket ger totalsumman 122 deltagare. Den planerade rekryteringen av deltagare kommer troligtvis förlängas då målsättningen är att inkludera 120 deltagare i respektive grupp. Kontinuerliga avstämningar med följeforskningen sker och eventuella justeringar kan genomföras. I september genomförde projektet sin första programtrohetsmätning som gav 92 poäng av 125 möjliga, projektet har identifierat vilka utvecklingsområden som finns utifrån programtroheten och justerat arbetssätt för att öka programtroheten innan kommande mätning våren 2024.	Samordningsförbundet Stockholm stad planerar en spridningskonferens i mars 2024 för projektet.	Ulrika Svedberg	Payam Abdulkarim
Stärkt vuxenutbildning för nyanlända	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.	Projektet "Stärkt vuxenutbildning för nyanlända" elever handlar i all korthet om att arbeta tillsammans under handledning för att utveckla beprövade arbetssätt inom kombinerade yrkesutbildningar/sfi/sva. Projektet tar sin utgångspunkt i 3 viktiga principer: <ul style="list-style-type: none"> <li>•hur elevernas erfarenheter och förkunskaper kan kartläggas och användas som grund för undervisningen,</li> <li>•relevanta metoder och modeller som stärker aktiv språkanvändning på kombinationsutbildning,</li> <li>•hur språklärare, yrkeslärare och APL-handledare kan samarbeta kring lärandemål och uppgifter på utbildningen. Projektet har genomförts under ett av totalt tre år.</li> </ul>	Inom projektet skapas stödmaterial och filmer för att stärka kommunikativt inriktad språkinläring inom kombinerade yrkesutbildningar. I maj gjorde vi vår första film som hade "ordfördelning" som huvudtema. Filmerna syftar till att sprida beprövad erfarenhet. Projektet har haft flera studiebesök från andra kommuner.	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).	Under året har en prototyp för kartläggning av elevernas digitala kompetens utvecklats. Kartläggningen kan användas både av elev men syftar främst till att ge lärare, annan pedagogisk personal samt rektor en översikt över sina elevers digitala kompetens. I prototypen finns också en lärarvy, för att kunna jobba kontinuerligt med elevernas digitala kompetens inom vuxenutbildningen i flera kurser och för att information ska kunna utbytas mellan olika utbildningsanordnare.  I arbetet har vi i arbetsgruppen både fokuserat på att komma fram i arbetet och producera en färdig prototyp, men lika viktigt har det varit att lära oss om användarcentrerad utveckling. Detta har lett till att arbetet tagit lite längre tid att ta fram en produkt, men fördelen är att vi lärt oss mer om tjänstedesign som vi kan använda i andra sammanhang.	Behövs ytterligare analys för att ta ställning till den frågan.	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.	Projektet ligger på is i avvaktan på ytterligare finansiering.		Anna Saldeen Jonsson	Lisa Alm



## Budgetavräkning - Fackförvaltning (med och utan investeringar)

Period: 202301-202313

Förvaltning: 191

Kr

	Nämndens budget inkl budgetjust.	Nämndens utfall	Avvikelse
Drift och underhåll	1 276 900 000,00	1 522 073 179,91	-245 173 179,91
Avskrivningar	0,00	2 639 562,83	-2 639 562,83
Internränta	0,00	147 743,91	-147 743,91
<b>Kostnader</b>	<b>1 276 900 000,00</b>	<b>1 524 860 486,65</b>	<b>-247 960 486,65</b>
Verksamhetens intäkter	-259 000 000,00	-500 434 636,47	241 434 636,47
Intäktsförd investeringsinkomst	0,00	0,00	0,00
<b>Intäkter (-)</b>	<b>-259 000 000,00</b>	<b>-500 434 636,47</b>	<b>241 434 636,47</b>
<b>Summa drift</b>	<b>1 017 900 000,00</b>	<b>1 024 425 850,18</b>	<b>-6 525 850,18</b>

<b>Investeringsplan</b>			
Utgifter	4 000 000,00	2 371 598,18	1 628 401,82
Inkomster (-)	0,00	0,00	0,00
<b>Summa investering</b>	<b>4 000 000,00</b>	<b>2 371 598,18</b>	<b>1 628 401,82</b>

Exploateringsinkomster (budgeterade)	0,00	0,00	0,00
<b>Investering netto inklusive exploateringsinkomster</b>	<b>4 000 000,00</b>	<b>2 371 598,18</b>	<b>1 628 401,82</b>

<b>Försäljningsbeting</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
---------------------------	-------------	-------------	-------------

Period 201514 är exkluderat i rapporten för att erhålla en korrekt investeringsplan.



## Balansräkning

Period: 202300-202313

Förvaltning: 191

Kr

	IB 202300	Förändring 202301-202313	UB 202313			Totalt
			Externt	Stadens bolag	Internt	
<b>Anläggningstillgångar</b>	<b>6 799 458,66</b>	<b>-267 964,65</b>	<b>6 531 494,01</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>6 531 494,01</b>
1171 Pågående ny- till och ombyggnad	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
117 Pågående ny- till och ombyggnad	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>11 Mark, byggnader och tekniska anläggningar</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
1210 Maskiner	1 478 000,00	433 899,00	1 911 899,00	0,00	0,00	1 911 899,00
1219 Ack av- och nedskrivningar, maskiner	-1 021 763,34	-230 231,53	-1 251 994,87	0,00	0,00	-1 251 994,87
<b>121 Maskiner</b>	<b>456 236,66</b>	<b>203 667,47</b>	<b>659 904,13</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>659 904,13</b>
1220 Inventarier	21 182 244,65	1 818 299,18	23 000 543,83	0,00	0,00	23 000 543,83
1229 Ack av- och nedskrivningar, inventarier	-15 528 532,99	-2 092 444,94	-17 620 977,93	0,00	0,00	-17 620 977,93
<b>122 Inventarier</b>	<b>5 653 711,66</b>	<b>-274 145,76</b>	<b>5 379 565,90</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>5 379 565,90</b>
1241 Bilar och andra transportmedel	1 928 216,25	0,00	1 928 216,25	0,00	0,00	1 928 216,25
1249 Ack av- o nedskrivn, bilar o andra transportmedel	-1 238 705,91	-310 253,03	-1 548 958,94	0,00	0,00	-1 548 958,94
<b>124 Bilar och andra transportmedel</b>	<b>689 510,34</b>	<b>-310 253,03</b>	<b>379 257,31</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>379 257,31</b>
1260 Förbättringsutgifter på fastigh ej ägda av staden	6 891 684,44	119 400,00	7 011 084,44	0,00	0,00	7 011 084,44
1269 Ack av- och nedskrivningar, förbättringsutgifter	-6 891 684,44	-6 633,33	-6 898 317,77	0,00	0,00	-6 898 317,77
<b>126 Förbättringsutgifter på fastigheter ej ägda av staden</b>	<b>0,00</b>	<b>112 766,67</b>	<b>112 766,67</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>112 766,67</b>
<b>12 Maskiner och inventarier</b>	<b>6 799 458,66</b>	<b>-267 964,65</b>	<b>6 531 494,01</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>6 531 494,01</b>
<b>Omsättningstillgångar</b>	<b>91 568 217,26</b>	<b>10 752 217,18</b>	<b>71 990 654,28</b>	<b>12 026 218,50</b>	<b>18 303 561,66</b>	<b>102 320 434,44</b>
1512 Kundfordringar AGRESSO	14 618 927,00	-685 584,00	13 933 343,00	0,00	0,00	13 933 343,00
1518 Kundfordringar stadens bolag	400,00	-400,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>151 Kundfordringar,</b>	<b>14 619 327,00</b>	<b>-685 984,00</b>	<b>13 933 343,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>13 933 343,00</b>
1542 Interna kundfordringar AGRESSO	2 302 227,00	7 093 631,00	0,00	0,00	9 395 858,00	9 395 858,00
<b>154 Interna kundfordringar,</b>	<b>2 302 227,00</b>	<b>7 093 631,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>9 395 858,00</b>	<b>9 395 858,00</b>
1592 Värdegrerling kundfordringar AGRESSO	0,00	72 467,15	72 467,15	0,00	0,00	72 467,15
<b>159 Värdegrerling kundfordringar</b>	<b>0,00</b>	<b>72 467,15</b>	<b>72 467,15</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>72 467,15</b>
<b>15 Kundfordringar</b>	<b>16 921 554,00</b>	<b>6 480 114,15</b>	<b>14 005 810,15</b>	<b>0,00</b>	<b>9 395 858,00</b>	<b>23 401 668,15</b>
1612 Löneförskott till anställd	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1613 Löneskulder fr.o.m. 2019	8 052,00	21 023,00	29 075,00	0,00	0,00	29 075,00
1614 Återbetald lön och skatt från tidigare år	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>161 Fordringar hos anställda</b>	<b>8 052,00</b>	<b>21 023,00</b>	<b>29 075,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>29 075,00</b>
1624 Ludvikamoms, utbildning 6%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>162 Ludvikamoms, 6% - nivån</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
1650 Fordringar hos staten, övriga	2 093 892,00	2 861 376,00	4 955 268,00	0,00	0,00	4 955 268,00
1653 Fordringar hos staten, migrationsverket	6 846 000,00	17 427 105,60	24 273 105,60	0,00	0,00	24 273 105,60
<b>165 Fordringar hos staten och EU</b>	<b>8 939 892,00</b>	<b>20 288 481,60</b>	<b>29 228 373,60</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>29 228 373,60</b>
1663 Fordringar på EU	8 228 690,00	-3 716 293,00	4 512 397,00	0,00	0,00	4 512 397,00
1668 Fakturerad lönefordran	71 585,45	-56 209,45	15 376,00	0,00	0,00	15 376,00
<b>166 Andra kortfristiga fordringar</b>	<b>8 300 275,45</b>	<b>-3 772 502,45</b>	<b>4 527 773,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>4 527 773,00</b>
1677 Ing moms, skattefria verksamh (Ludvikamomsen)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1678 Ber ingående mervärdesskatt vid omvänd betalningsskyldighet,skatte	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>167 Ingående mervärdesskatt</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
1692 Värdegrerling personalfordringar	-51 632,45	48 900,45	-2 732,00	0,00	0,00	-2 732,00
<b>169 Värdegrerling av diverse kortfristiga fordringar</b>	<b>-51 632,45</b>	<b>48 900,45</b>	<b>-2 732,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-2 732,00</b>
<b>16 Diverse kortfristiga fordringar</b>	<b>17 196 587,00</b>	<b>16 585 902,60</b>	<b>33 782 489,60</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>33 782 489,60</b>
1712 Förutbetalda kostnader manuell hantering	480 186,28	-480 186,28	0,00	0,00	0,00	0,00
1714 M4 Förutbetalda kostnader	29 291 296,21	-1 707 977,99	14 602 525,46	12 026 218,50	954 574,26	27 583 318,22
<b>171 Förutbetalda kostnader</b>	<b>29 771 482,49</b>	<b>-2 188 164,27</b>	<b>14 602 525,46</b>	<b>12 026 218,50</b>	<b>954 574,26</b>	<b>27 583 318,22</b>

## Balansräkning

Period: 202300-202313

Förvaltning: 191

Kr

	IB 202300	Förändring		UB 202313			Totalt
		202301-202313		Externt	Stadens bolag	Internt	
1751 Upplupna intäkter KUND	27 678 593,77	-10 125 635,30	9 599 829,07	0,00	7 953 129,40	17 552 958,47	
<b>175 Upplupna intäkter</b>	<b>27 678 593,77</b>	<b>-10 125 635,30</b>	<b>9 599 829,07</b>	<b>0,00</b>	<b>7 953 129,40</b>	<b>17 552 958,47</b>	
1790 Övriga interimfordringar	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<b>179 Övriga interimfordringar</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
<b>17 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter</b>	<b>57 450 076,26</b>	<b>-12 313 799,57</b>	<b>24 202 354,53</b>	<b>12 026 218,50</b>	<b>8 907 703,66</b>	<b>45 136 276,69</b>	
<b>Summa Tillgångar</b>	<b>98 367 675,92</b>	<b>10 484 252,53</b>	<b>78 522 148,29</b>	<b>12 026 218,50</b>	<b>18 303 561,66</b>	<b>108 851 928,45</b>	
<b>Eget kapital</b>	<b>141 694 820,73</b>	<b>-57 484 090,78</b>	<b>84 210 729,95</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>84 210 729,95</b>	
2011 Eget kapital, ingående värde	141 694 820,73	0,00	141 694 820,73	0,00	0,00	141 694 820,73	
<b>201 Eget kapital, ingående värde</b>	<b>141 694 820,73</b>	<b>0,00</b>	<b>141 694 820,73</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>141 694 820,73</b>	
2021 Årets resultat	0,00	-57 484 090,78	-57 484 090,78	0,00	0,00	-57 484 090,78	
<b>202 Årets resultat</b>	<b>0,00</b>	<b>-57 484 090,78</b>	<b>-57 484 090,78</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-57 484 090,78</b>	
<b>20 Eget kapital</b>	<b>141 694 820,73</b>	<b>-57 484 090,78</b>	<b>84 210 729,95</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>84 210 729,95</b>	
<b>Avsättningar</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
<b>Långfristiga skulder</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
<b>Kortfristiga skulder</b>	<b>-240 062 496,65</b>	<b>46 999 838,25</b>	<b>-164 440 584,03</b>	<b>-375 601,72</b>	<b>-28 246 472,65</b>	<b>-193 062 658,40</b>	
2482 Överinbetalning kundreskontra	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<b>248 Skulder till kund</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
2497 Avräkning gåvomedel	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
2498 Lönereturer	-23 106,50	-18 860,50	-41 967,00	0,00	0,00	-41 967,00	
2499 Övriga skulder	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<b>249 Övriga kortfristiga skulder</b>	<b>-23 106,50</b>	<b>-18 860,50</b>	<b>-41 967,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-41 967,00</b>	
<b>24 Kortfristiga skulder till kreditinstitut och kunder</b>	<b>-23 106,50</b>	<b>-18 860,50</b>	<b>-41 967,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-41 967,00</b>	<b>-41 967,00</b>	
2512 Levarantörsskulder AGRESSO	-39 698 084,10	22 274 380,11	-17 423 703,99	0,00	0,00	-17 423 703,99	
2513 Leverantörsskulder utländska leverantörer	-464 285,05	441 938,21	-22 346,84	0,00	0,00	-22 346,84	
2518 Leverantörsskulder stadens bolag	-2 934 547,00	2 710 338,00	0,00	-224 209,00	0,00	-224 209,00	
2519 Preliminär leverantörsskuld	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<b>251 Leverantörsskulder</b>	<b>-43 096 916,15</b>	<b>25 426 656,32</b>	<b>-17 446 050,83</b>	<b>-224 209,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-17 670 259,83</b>	
2542 Interna leverantörsskulder AGRESSO	-5 599 489,00	-727 595,00	0,00	0,00	-6 327 084,00	-6 327 084,00	
<b>254 Interna leverantörsskulder,</b>	<b>-5 599 489,00</b>	<b>-727 595,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-6 327 084,00</b>	<b>-6 327 084,00</b>	
<b>25 Leverantörsskulder</b>	<b>-48 696 405,15</b>	<b>24 699 061,32</b>	<b>-17 446 050,83</b>	<b>-224 209,00</b>	<b>-6 327 084,00</b>	<b>-23 997 343,83</b>	
2611 Utg moms på försäljning inom Sverige, 25%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<b>261 Utgående mervärdesskatt, 25%</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
2621 Utg moms inom Sverige, 12%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<b>262 Utgående mervärdesskatt, 12%</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
2631 Utg moms inom Sverige, 6%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<b>263 Utgående mervärdesskatt, 6%</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
2641 Ber. utg. merv.skatt varuförv. fr. EU 25%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<b>264 Beräknad utgående mervärdesskatt på varuförvärv från annat EU</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
2651 Ber utg. merv.skatt tjänsteförv. fr. utlandet 25%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<b>265 Beräknad utgående mervärdesskatt på tjänsteförvärv från utland</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
<b>26 Moms och särskilda punktskatter</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	
2810 Skulder till staten, övriga	-17 340,00	-3 825,00	-21 165,00	0,00	0,00	-21 165,00	
<b>281 Skulder till staten</b>	<b>-17 340,00</b>	<b>-3 825,00</b>	<b>-21 165,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-21 165,00</b>	
2890 Övriga kortfristiga skulder	-23 218 608,00	6 780 402,40	-16 438 205,60	0,00	0,00	-16 438 205,60	
<b>289 Övriga kortfristiga skulder</b>	<b>-23 218 608,00</b>	<b>6 780 402,40</b>	<b>-16 438 205,60</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-16 438 205,60</b>	

## Balansräkning

Period: 202300-202313

Förvaltning: 191

Kr

	IB 202300	Förändring		UB 202313			Totalt
		202301-202313		Externt	Stadens bolag	Internt	
<b>28 Övriga kortfristiga skulder</b>	<b>-23 235 948,00</b>	<b>6 776 577,40</b>		<b>-16 459 370,60</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-16 459 370,60</b>
2910 Upplupna löner	-2 173 323,00	-736 705,00		-2 910 028,00	0,00	0,00	-2 910 028,00
<b>291 Upplupna löner</b>	<b>-2 173 323,00</b>	<b>-736 705,00</b>		<b>-2 910 028,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-2 910 028,00</b>
2931 Beräknade upplupna sociala avgifter	-892 927,00	-457 326,00		0,00	0,00	-1 350 253,00	-1 350 253,00
<b>293 Upplupna sociala avgifter</b>	<b>-892 927,00</b>	<b>-457 326,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-1 350 253,00</b>	<b>-1 350 253,00</b>
2952 Förutbetalda intäkter	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
2953 Förutbetalda intäkter, manuella.	-79 458 911,74	26 776 556,02		-52 682 355,72	0,00	0,00	-52 682 355,72
2957 M4 Förutbetalda intäkter	-2 848 823,34	-120 769,30		0,00	0,00	-2 969 592,64	-2 969 592,64
<b>295 Förutbetalda intäkter</b>	<b>-82 307 735,08</b>	<b>26 655 786,72</b>		<b>-52 682 355,72</b>	<b>0,00</b>	<b>-2 969 592,64</b>	<b>-55 651 948,36</b>
2991 Upplupna kostnader	-82 733 051,92	-9 918 695,69		-74 900 811,88	-151 392,72	-17 599 543,01	-92 651 747,61
<b>299 Övriga interimsskulder</b>	<b>-82 733 051,92</b>	<b>-9 918 695,69</b>		<b>-74 900 811,88</b>	<b>-151 392,72</b>	<b>-17 599 543,01</b>	<b>-92 651 747,61</b>
<b>29 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter</b>	<b>-168 107 037,00</b>	<b>15 543 060,03</b>		<b>-130 493 195,60</b>	<b>-151 392,72</b>	<b>-21 919 388,65</b>	<b>-152 563 976,97</b>
<b>Summa Skulder &amp; Eget kapital</b>	<b>-98 367 675,92</b>	<b>-10 484 252,53</b>		<b>-80 229 854,08</b>	<b>-375 601,72</b>	<b>-28 246 472,65</b>	<b>-108 851 928,45</b>

Ekonomichefens underskrift

\_\_\_\_\_

den .....

Handläggarens underskrift

\_\_\_\_\_

den .....

<b>Period: 202301-202313</b>	<b>Resultaträkning</b>	<b>Kr</b>
	<b>Förvaltning: 191</b>	

	Externt	Stadens bolag	Internt	Totalt
<b>Verksamhetens intäkter (-)</b>	<b>-455 848 491,73</b>	<b>-316 462,57</b>	<b>-44 254 581,11</b>	<b>-500 419 535,41</b>
3011 Försäljningsintäkter, momspliktiga varor	-114 504,00	0,00	0,00	-114 504,00
3012 Försäljningsint, momspliktiga varor 12%	-30 336,58	0,00	0,00	-30 336,58
3015 Försäljningsintäkter ej momspliktiga varor	-48,00	0,00	-5 165 089,00	-5 165 137,00
<b>301 Försäljningsintäkter</b>	<b>-144 888,58</b>	<b>0,00</b>	<b>-5 165 089,00</b>	<b>-5 309 977,58</b>
<b>30 Försäljning av varor, material</b>	<b>-144 888,58</b>	<b>0,00</b>	<b>-5 165 089,00</b>	<b>-5 309 977,58</b>
3130 Taxor och avgifter	-308 285,00	0,00	0,00	-308 285,00
<b>313 Övriga taxor och avgifter</b>	<b>-308 285,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-308 285,00</b>
<b>31 Fastställda taxor och avgifter av kommunfullmäktige</b>	<b>-308 285,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-308 285,00</b>
3412 Lokalhyror (inkl. p-plats garage verks.ytor lokal)	-608 500,00	0,00	-11 858 943,34	-12 467 443,34
<b>341 Bostads- och lokalhyror</b>	<b>-608 500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-11 858 943,34</b>	<b>-12 467 443,34</b>
3451 Tillfälliga lokalupplåtelse	-182 875,00	0,00	-1 000,00	-183 875,00
<b>345 Tillfälliga lokalupplåtelse</b>	<b>-182 875,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-1 000,00</b>	<b>-183 875,00</b>
<b>34 Hyror och arrenden</b>	<b>-791 375,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-11 859 943,34</b>	<b>-12 651 318,34</b>
3511 Statsbidrag från Skolverket	-177 262 699,00	0,00	0,00	-177 262 699,00
3514 Statsbidrag från Socialstyrelsen	0,00	0,00	0,00	0,00
3516 Driftbidrag från AF (Arbetsförmedlingen)	-43 628 229,00	0,00	0,00	-43 628 229,00
3517 Statsbidrag från Migrationsverket	-81 780 308,27	0,00	0,00	-81 780 308,27
3519 Övriga statsbidrag	-51 962 883,46	0,00	0,00	-51 962 883,46
<b>351 Driftbidrag</b>	<b>-354 634 119,73</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-354 634 119,73</b>
3581 EU-bidrag (driftbidrag)	-27 734 286,47	0,00	0,00	-27 734 286,47
<b>358 EU-bidrag</b>	<b>-27 734 286,47</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-27 734 286,47</b>
3591 Övriga bidrag	-17 333 132,25	0,00	-9 456 609,90	-26 789 742,15
<b>359 Övriga bidrag</b>	<b>-17 333 132,25</b>	<b>0,00</b>	<b>-9 456 609,90</b>	<b>-26 789 742,15</b>
<b>35 Bidrag</b>	<b>-399 701 538,45</b>	<b>0,00</b>	<b>-9 456 609,90</b>	<b>-409 158 148,35</b>
3611 Försäljning av verksamhet	-54 265 378,22	-28 758,00	-16 155 766,75	-70 449 902,97
<b>361 Försäljning av verksamhet</b>	<b>-54 265 378,22</b>	<b>-28 758,00</b>	<b>-16 155 766,75</b>	<b>-70 449 902,97</b>
3631 Försäljn konsulttjänster	0,00	0,00	-213 534,00	-213 534,00
<b>363 Försäljning av konsulttjänster och andra tjänster</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-213 534,00</b>	<b>-213 534,00</b>
3693 Skadestånd/viten	-242 122,00	0,00	0,00	-242 122,00

<b>Period: 202301-202313</b>	<b>Resultaträkning</b>	<b>Kr</b>
	<b>Förvaltning: 191</b>	

	Externt	Stadens bolag	Internt	Totalt
3699 Övriga ersättningar	-395 130,03	-287 704,77	-1 403 638,95	-2 086 473,75
369 Övriga ersättningar	-637 252,03	-287 704,77	-1 403 638,95	-2 328 595,75
36 Försäljning av verksamheter och entreprenader	-54 902 630,25	-316 462,77	-17 772 939,70	-72 992 032,72
3781 Öresutjämning	225,55	0,20	0,83	226,58
378 Öresutjämning	225,55	0,20	0,83	226,58
37 Försäljning av exploateringsfastigheter	225,55	0,20	0,83	226,58
<b>Verksamhetens kostnader (+)</b>	<b>1 071 102 347,37</b>	<b>51 203 725,32</b>	<b>399 731 932,42</b>	<b>1 522 038 005,11</b>
4011 Finansiella anläggningstillgångar inköp	0,00	0,00	0,00	0,00
401 Inköp av finansiella anläggningstillgångar- och omsättningstillgångar	0,00	0,00	0,00	0,00
4021 Transportmedel	7 948,00	0,00	0,00	7 948,00
4022 Hårdvaror, datorer, skrivare o dyligt	59 229,55	0,00	0,00	59 229,55
4023 Inventarier inköp	880 218,38	0,00	0,00	880 218,38
402 Inköp av maskiner och inventarier	947 395,93	0,00	0,00	947 395,93
40 Inköp av anläggningstillgångar och finansiella omsättningstillgångar	947 395,93	0,00	0,00	947 395,93
4519 Övriga bidrag till enskilda	3 085 997,47	0,00	3 094,00	3 089 091,47
451 Bidrag till enskilda	3 085 997,47	0,00	3 094,00	3 089 091,47
4531 Bidrag fören, stiftels, kommunalför, kommun, landsting	8 183 500,00	0,00	0,00	8 183 500,00
453 Bidrag till föreningar, stiftelser, kommunalförbund, kommuner, landsting	8 183 500,00	0,00	0,00	8 183 500,00
45 Lämnade bidrag	11 269 497,47	0,00	3 094,00	11 272 591,47
4631 Köp av huvudverksamhet	371 155 298,01	861 538,37	107 735 321,75	479 752 158,13
463 Köp av huvudverksamhet	371 155 298,01	861 538,37	107 735 321,75	479 752 158,13
46 Köp av huvudverksamhet	371 155 298,01	861 538,37	107 735 321,75	479 752 158,13
4901 Preliminärt kostnadsförda fakturor	0,00	0,00	0,00	0,00
4903 Preliminärt kostnadsförda extrarader	0,00	0,00	0,00	0,00
4904 Preliminärt kostnadsförda differenser	0,00	0,00	0,00	0,00
490 Kostnadsfördelningar	0,00	0,00	0,00	0,00
49 Kostnader att fördela	0,00	0,00	0,00	0,00
5011 Arvoden förtroendevalda	1 012 353,62	0,00	0,00	1 012 353,62
501 Arvoden förtroendevalda	1 012 353,62	0,00	0,00	1 012 353,62
5021 Månadsavlönad personal med KAP-KL	452 149 118,75	0,00	0,00	452 149 118,75

## Resultaträkning

Period: 202301-202313

Förvaltning: 191

Kr

	Externt	Stadens bolag	Internt	Totalt
5022 Timanställda med KAP-KL	2 278 311,92	0,00	0,00	2 278 311,92
5025 Anställda som vid årets ingång fyllt 66 år	22 187 857,69	0,00	0,00	22 187 857,69
5027 Fyllnads- och övertidsersättning	354 804,53	0,00	0,00	354 804,53
5028 Ersättning för OB, jour och beredskap	156 496,44	0,00	0,00	156 496,44
5029 Övriga tillägg	2 067 445,17	0,00	0,00	2 067 445,17
<b>502 Löner till anställda</b>	<b>479 194 034,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>479 194 034,50</b>
5032 Beredskapsarbetare, med KAP-KL	44 631 925,65	0,00	0,00	44 631 925,65
<b>503 Lön till beredskapsarbetare</b>	<b>44 631 925,65</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>44 631 925,65</b>
5041 Uppdragstagare	188 539,00	0,00	0,00	188 539,00
<b>504 Ersättning till uppdragstagare</b>	<b>188 539,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>188 539,00</b>
5051 Retroaktiv lön	0,00	0,00	0,00	0,00
5053 Upplupna arvoden och löner	736 705,00	0,00	0,00	736 705,00
<b>505 Upplupna löner (bokslutskonton, ej via LISA)</b>	<b>736 705,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>736 705,00</b>
<b>50 Löner och arvoden</b>	<b>525 763 557,77</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>525 763 557,77</b>
5121 Sjuklön	10 194 332,83	0,00	0,00	10 194 332,83
<b>512 Sjuklön</b>	<b>10 194 332,83</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>10 194 332,83</b>
<b>51 Löner ej arbetad tid</b>	<b>10 194 332,83</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>10 194 332,83</b>
5482 Förmånsvärde fria eller subventionerade måltider	16 890,00	0,00	0,00	16 890,00
5489 Förmånsvärde övrigt	6 430,00	0,00	0,00	6 430,00
<b>548 Förmånsvärden av naturaförmåner till anställda</b>	<b>23 320,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>23 320,00</b>
5499 Korrektivvärde för förmånsvärde	-21 980,00	0,00	0,00	-21 980,00
<b>549 Korrektivvärde för förmånsvärde</b>	<b>-21 980,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-21 980,00</b>
<b>54 Kostnader för naturaförmåner</b>	<b>1 340,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1 340,00</b>
5511 Traktamenten, ej skattepliktiga	98 332,90	0,00	0,00	98 332,90
5512 Traktamenten, skattepliktiga	1 280,00	0,00	0,00	1 280,00
<b>551 Traktamenten</b>	<b>99 612,90</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>99 612,90</b>
5521 Bilersättningar, ej skattepliktiga	14 269,85	0,00	0,00	14 269,85
5522 Bilersättningar, skattepliktiga	2 940,65	0,00	0,00	2 940,65
<b>552 Bilersättningar</b>	<b>17 210,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>17 210,50</b>
5591 Övriga kostnadsersättningar, ej skattepliktiga	144 058,19	0,00	0,00	144 058,19
5597 Trängselskatt ej skattepliktig	326,00	0,00	0,00	326,00

	<b>Resultaträkning</b>				
<b>Period: 202301-202313</b>	<b>Förvaltning: 191</b>				<b>Kr</b>

	Externt	Stadens bolag	Internt	Totalt
<b>559 Övriga kostnadsersättningar</b>	144 384,19	0,00	0,00	144 384,19
<b>55 Kostnadsersättningar</b>	261 207,59	0,00	0,00	261 207,59
5611 Arbetsgivaravgifter, löner o skattepliktiga ers.	0,00	0,00	242 555 758,57	242 555 758,57
5614 Arb.givar.avg för uppl löner, (sem.skuld förv 101) (bokslutkto, ej LISA)	0,00	0,00	457 326,00	457 326,00
<b>561 Lagstadgade arbetsgivaravgifter</b>	0,00	0,00	243 013 084,57	243 013 084,57
<b>56 Sociala och andra avgifter enligt lag och avtal</b>	0,00	0,00	243 013 084,57	243 013 084,57
5752 Pensionskostnad avgiftsbestämd ålderspension, förvaltningar	32 536,00	0,00	0,00	32 536,00
<b>575 Pensionskostnad individuell del</b>	32 536,00	0,00	0,00	32 536,00
<b>57 Pensionskostnader</b>	32 536,00	0,00	0,00	32 536,00
6011 Lokalhyror för verksamhetslokaler	48 874 327,37	47 747 695,75	11 878 467,08	108 500 490,20
6012 Garage- och parkeringsplatshyror	19 680,00	9 600,00	0,00	29 280,00
<b>601 Lokalhyror</b>	48 894 007,37	47 757 295,75	11 878 467,08	108 529 770,20
6021 Markhyror och arrende	0,00	145 018,00	0,00	145 018,00
<b>602 Markhyror</b>	0,00	145 018,00	0,00	145 018,00
<b>60 Lokal- och markhyror</b>	48 894 007,37	47 902 313,75	11 878 467,08	108 674 788,20
6131 Städverksamhet entreprenad	4 976 852,68	2 984,75	0,00	4 979 837,43
6132 Sophämtning	660 688,04	175 741,12	0,00	836 429,16
<b>613 Städ- och renhållningstjänster</b>	5 637 540,72	178 725,87	0,00	5 816 266,59
6153 Reparation o underhåll av lokaler o fastigheter	490 265,87	295 944,97	6 440,00	792 650,84
6159 Övrig fastighetservice	106 858,59	0,00	2 699,00	109 557,59
<b>615 Mindre reparationer o underhåll av fastigheter</b>	597 124,46	295 944,97	9 139,00	902 208,43
6175 Lokal och byggnadskonsulter	98 377,94	0,00	59 850,00	158 227,94
<b>617 Husbyggnadsentreprenader</b>	98 377,94	0,00	59 850,00	158 227,94
6190 Övriga fastighetskostnader	935,25	15 000,00	0,00	15 935,25
<b>619 Övriga fastighetskostnader</b>	935,25	15 000,00	0,00	15 935,25
<b>61 Fastighetskostnader och fastighetsentreprenader</b>	6 333 978,37	489 670,84	68 989,00	6 892 638,21
6211 Miljöel	585 037,08	0,00	0,00	585 037,08
6214 Elskatt	223 552,00	0,00	0,00	223 552,00
<b>621 El</b>	808 589,08	0,00	0,00	808 589,08
6233 Fjärrvärme	183 385,96	0,00	0,00	183 385,96
<b>623 Värme och kyla</b>	183 385,96	0,00	0,00	183 385,96

## Resultaträkning

Period: 202301-202313

Förvaltning: 191

Kr

	Externt	Stadens bolag	Internt	Totalt
6281 Vatten och avlopp	0,00	-167 860,67	0,00	-167 860,67
<b>628 Vatten och avlopp</b>	<b>0,00</b>	<b>-167 860,67</b>	<b>0,00</b>	<b>-167 860,67</b>
<b>62 Bränsle, energi och vatten</b>	<b>991 975,04</b>	<b>-167 860,67</b>	<b>0,00</b>	<b>824 114,37</b>
6311 Arbetsmaskiner, korttidshyra/leasing	41 994,17	0,00	0,00	41 994,17
<b>631 Hyra arbetsmaskiner</b>	<b>41 994,17</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>41 994,17</b>
6321 Inventarier, korttidshyra/leasing	781 495,26	87 026,00	91 500,00	960 021,26
6325 Hyra/leasing av IT-utrustning (t.ex. utrustning GSIT avtalen))	8 780 828,05	73 375,75	0,00	8 854 203,80
6326 IT leasing engångsavgift	97 042,57	0,00	0,00	97 042,57
6327 IT-drift lokala applikationer (t ex HCL/Volvo IT)	1 311 425,44	0,00	0,00	1 311 425,44
6328 IT-drift centrala applikationer (ex infrastruktur, lagring, operativsyst.)	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>632 Hyra inventarier</b>	<b>10 970 791,32</b>	<b>160 401,75</b>	<b>91 500,00</b>	<b>11 222 693,07</b>
<b>63 Hyra/leasing av anläggningstillgångar</b>	<b>11 012 785,49</b>	<b>160 401,75</b>	<b>91 500,00</b>	<b>11 264 687,24</b>
6411 Lokaltillbehör	180 943,87	0,00	4 500,00	185 443,87
6412 Mobiltelefoner	1 030 200,53	0,00	0,00	1 030 200,53
6413 Datorer, skrivare o dyl	207 640,76	0,00	0,00	207 640,76
6419 Övriga förbrukningsinventarier	1 062 726,26	0,00	0,00	1 062 726,26
<b>641 Förbrukningsinventarier</b>	<b>2 481 511,42</b>	<b>0,00</b>	<b>4 500,00</b>	<b>2 486 011,42</b>
6431 Böcker,tidning,tidskrift,facklitt,elektron. media	935 724,11	0,00	0,00	935 724,11
<b>643 Böcker, tidningar, facklitteratur, elektronisk media</b>	<b>935 724,11</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>935 724,11</b>
6441 Ej ekologiska livsmedel	1 144 356,58	0,00	3 505,00	1 147 861,58
6442 Ekologiska livsmedel	536 209,92	0,00	13 247,00	549 456,92
6443 Livsmedel i samband med personalträffar o dyl	638 344,22	0,00	0,00	638 344,22
<b>644 Livsmedel</b>	<b>2 318 910,72</b>	<b>0,00</b>	<b>16 752,00</b>	<b>2 335 662,72</b>
6451 Laboratoriematerial, läkemedel o sjukvårdsartiklar	49 702,76	0,00	0,00	49 702,76
6452 Tekniska hjälpmedel	41 800,00	0,00	0,00	41 800,00
<b>645 Laboratoriematerial, läkemedel och sjukvårdsartiklar</b>	<b>91 502,76</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>91 502,76</b>
6461 förbrukningsmaterial (ej kontorsmaterial)	2 016 449,65	0,00	476,65	2 016 926,30
<b>646 Förbrukningsmaterial</b>	<b>2 016 449,65</b>	<b>0,00</b>	<b>476,65</b>	<b>2 016 926,30</b>
6481 Arbetskläder, skyddskläder, skyddsmaterial	577 935,70	0,00	0,00	577 935,70
<b>648 Arbetskläder, skyddskläder, skyddsmaterial</b>	<b>577 935,70</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>577 935,70</b>
<b>64 Förbrukningsinventarier och förbrukningsmaterial</b>	<b>8 422 034,36</b>	<b>0,00</b>	<b>21 728,65</b>	<b>8 443 763,01</b>



<b>Period: 202301-202313</b>	<b>Resultaträkning</b>	
	<b>Förvaltning: 191</b>	<b>Kr</b>

	Externt	Stadens bolag	Internt	Totalt
6511 kontorsmaterial	327 183,70	0,00	0,00	327 183,70
<b>651 Kontorsmateriel</b>	<b>327 183,70</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>327 183,70</b>
6541 IT-förbrukningsmaterial	329 205,70	0,00	0,00	329 205,70
<b>654 IT-förbrukningsmaterial</b>	<b>329 205,70</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>329 205,70</b>
6551 Trycksaker	770 433,79	0,00	0,00	770 433,79
6552 Produktion av trycksaker	91 913,27	0,00	0,00	91 913,27
<b>655 Trycksaker</b>	<b>862 347,06</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>862 347,06</b>
<b>65 Kontorsmateriel och trycksaker</b>	<b>1 518 736,46</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1 518 736,46</b>
6601 Reparation och underhåll av maskiner	230 821,35	6 931,50	0,00	237 752,85
6602 Reparation och underhåll av inventarier	71 343,00	867,25	2 287,00	74 497,25
<b>660 Reparation och underhåll av maskiner och inventarier</b>	<b>302 164,35</b>	<b>7 798,75</b>	<b>2 287,00</b>	<b>312 250,10</b>
6652 Tvätt av arbetskläder, linne	5 427,00	0,00	0,00	5 427,00
<b>665 Reparation av förbrukningsinventarier</b>	<b>5 427,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>5 427,00</b>
<b>66 Reparation och underhåll av maskiner och inventarier</b>	<b>307 591,35</b>	<b>7 798,75</b>	<b>2 287,00</b>	<b>317 677,10</b>
6811 Telefonikostnader (exkl. datakommunikation)	1 035 746,23	2 611,15	0,00	1 038 357,38
<b>681 Telekommunikation</b>	<b>1 035 746,23</b>	<b>2 611,15</b>	<b>0,00</b>	<b>1 038 357,38</b>
6831 IT-kommunikation - central	39 843,45	1 771 286,60	0,00	1 811 130,05
6832 IT-kommunikation - lokal	25 498,65	121 157,65	0,00	146 656,30
<b>683 IT-kommunikation</b>	<b>65 342,10</b>	<b>1 892 444,25</b>	<b>0,00</b>	<b>1 957 786,35</b>
6851 Porto m m	623 138,47	0,00	0,00	623 138,47
<b>685 Porto, postbefordran</b>	<b>623 138,47</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>623 138,47</b>
<b>68 Tele- och IT-kommunikation samt postbefordran</b>	<b>1 724 226,80</b>	<b>1 895 055,40</b>	<b>0,00</b>	<b>3 619 282,20</b>
6911 Drivmedel, bensin och diesel	53 853,72	0,00	0,00	53 853,72
6912 Förnyelsebart bränsle (etanol, biogas etc.)	123 306,51	0,00	0,00	123 306,51
<b>691 Drivmedel</b>	<b>177 160,23</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>177 160,23</b>
6921 Fordonsskatt	6 491,00	0,00	0,00	6 491,00
<b>692 Fordonsskatt</b>	<b>6 491,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>6 491,00</b>
6951 Bilar o andra transportmed., korttidshyra/leasing	149 822,40	0,00	0,00	149 822,40
<b>695 Hyra bilar och andra transportmedel</b>	<b>149 822,40</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>149 822,40</b>
6961 Trängselskatt för stadens fordon	44 059,00	0,00	0,00	44 059,00
<b>696 Miljöavgift / trängselskatt</b>	<b>44 059,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>44 059,00</b>

## Resultaträkning

Period: 202301-202313

Förvaltning: 191

Kr

	Externt	Stadens bolag	Internt	Totalt
6990 Övriga kostnader transportmedel	61 821,74	0,00	0,00	61 821,74
<b>699 Övriga kostnader transportmedel</b>	<b>61 821,74</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>61 821,74</b>
<b>69 Kostnader för transportmedel</b>	<b>439 354,37</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>439 354,37</b>
7011 Transporter (ej personal)	54 337,86	0,00	0,00	54 337,86
7012 Övriga transportkostnader	832 449,06	0,00	0,00	832 449,06
7019 Övriga resekostn (t ex SL)(ej personal ej entrepr)	1 821 552,72	0,00	0,00	1 821 552,72
<b>701 Transporter (ej personal)</b>	<b>2 708 339,64</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2 708 339,64</b>
7051 Resekostnader personal	573 318,29	0,00	0,00	573 318,29
7052 Hotell och logi personal	385 888,69	0,00	0,00	385 888,69
7054 Flygresor	247 261,54	0,00	0,00	247 261,54
7056 Taxiresor, utrikes	3 577,38	0,00	0,00	3 577,38
<b>705 Resekostnader personal</b>	<b>1 210 045,90</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1 210 045,90</b>
<b>70 Kostnader för transporter, frakt och resor</b>	<b>3 918 385,54</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>3 918 385,54</b>
7101 Representation Sverige	38 839,58	0,00	0,00	38 839,58
<b>710 Representation</b>	<b>38 839,58</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>38 839,58</b>
7111 Personalrepresentation	1 399 884,48	0,00	5 265,30	1 405 149,78
<b>711 Personalrepresentation</b>	<b>1 399 884,48</b>	<b>0,00</b>	<b>5 265,30</b>	<b>1 405 149,78</b>
<b>71 Representation</b>	<b>1 438 724,06</b>	<b>0,00</b>	<b>5 265,30</b>	<b>1 443 989,36</b>
7221 Annonsering	1 635 212,74	0,00	26 000,00	1 661 212,74
7222 Personalrekrytering platsannons	86 336,50	0,00	0,00	86 336,50
<b>722 Annonsering</b>	<b>1 721 549,24</b>	<b>0,00</b>	<b>26 000,00</b>	<b>1 747 549,24</b>
7231 Reklam och information	979 321,56	0,00	568 495,00	1 547 816,56
<b>723 Reklam och information</b>	<b>979 321,56</b>	<b>0,00</b>	<b>568 495,00</b>	<b>1 547 816,56</b>
<b>72 Annonser, reklam och information</b>	<b>2 700 870,80</b>	<b>0,00</b>	<b>594 495,00</b>	<b>3 295 365,80</b>
7311 Försäkringsavgifter	133 474,06	0,00	850 950,00	984 424,06
<b>731 Försäkringsavgifter</b>	<b>133 474,06</b>	<b>0,00</b>	<b>850 950,00</b>	<b>984 424,06</b>
7321 Självrisk	5 250,23	0,00	0,00	5 250,23
<b>732 Självrisk</b>	<b>5 250,23</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>5 250,23</b>
7331 Larm och bevakning	2 038 180,10	700,00	0,00	2 038 880,10
<b>733 Larm och bevakning</b>	<b>2 038 180,10</b>	<b>700,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2 038 880,10</b>
7341 Brandskydd	267 533,00	0,00	0,00	267 533,00

<b>Period: 202301-202313</b>	<b>Resultaträkning</b>	<b>Kr</b>
	<b>Förvaltning: 191</b>	

	Externt	Stadens bolag	Internt	Totalt
<b>734 Brandskydd</b>	<b>267 533,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>267 533,00</b>
7352 Befarade kundförluster	-72 467,15	0,00	0,00	-72 467,15
7353 Förlust personalfordran	-48 900,45	0,00	0,00	-48 900,45
<b>735 Kundförluster</b>	<b>-121 367,60</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-121 367,60</b>
7361 Skadestånd, ersättning för skador	39 040,83	0,00	0,00	39 040,83
<b>736 Skadestånd, ersättning för skador</b>	<b>39 040,83</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>39 040,83</b>
<b>73 Försäkringar och riskkostnader</b>	<b>2 362 110,62</b>	<b>700,00</b>	<b>850 950,00</b>	<b>3 213 760,62</b>
7431 Upphandlade administrativa tjänster	1 982 862,24	0,00	4 250 513,00	6 233 375,24
7434 Bankkostnader och finansiella tjänster (tidigare konto 8571)	1 344,05	0,00	0,00	1 344,05
<b>743 Upphandlade administrativa tjänster</b>	<b>1 984 206,29</b>	<b>0,00</b>	<b>4 250 513,00</b>	<b>6 234 719,29</b>
7446 Verksamhetens kostn - kommuncentrala system (ex. fakturering IT-pris)	575 606,72	0,00	25 199 698,00	25 775 304,72
7447 Övr verksamh.syst. nämnd eller förvaltningsspec	4 286 601,92	0,00	0,00	4 286 601,92
7448 Service, förvaltning o underhållsavtal, service på IT-system	539 476,78	0,00	0,00	539 476,78
7449 Programvaror o licenser, inkl. årliga abonnemangs-, service- o supporta	3 770 639,47	0,00	2 317 460,57	6 088 100,04
<b>744 IT-system</b>	<b>9 172 324,89</b>	<b>0,00</b>	<b>27 517 158,57</b>	<b>36 689 483,46</b>
7451 Administrativa konsulter	1 070 746,02	0,00	64 500,00	1 135 246,02
7452 Upphandlingskonsulter	2 938 629,25	0,00	547,00	2 939 176,25
7453 Handledningskonsulter	1 706 009,13	0,00	0,00	1 706 009,13
7454 IT-konsulter	4 498 047,96	0,00	0,00	4 498 047,96
7457 Tekniska konsulter	211 720,07	0,00	0,00	211 720,07
7458 Konsulttjänster, föredragshållare, artister F-skatt	668 080,93	0,00	0,00	668 080,93
7459 Övriga konsulttjänster	17 144 777,44	4 000,00	1 779 346,50	18 928 123,94
<b>745 Konsulttjänster och andra tjänster</b>	<b>28 238 010,80</b>	<b>4 000,00</b>	<b>1 844 393,50</b>	<b>30 086 404,30</b>
7462 Kostentreprenader ej ekologiska	71 917,67	0,00	0,00	71 917,67
<b>746 Kostentreprenader</b>	<b>71 917,67</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>71 917,67</b>
7471 Företagshälsovård	638 617,91	0,00	0,00	638 617,91
7472 Rehabilitering personal	3 246,00	0,00	0,00	3 246,00
7474 Övrig sjuk- och hälsovård	717 628,87	0,00	0,00	717 628,87
7478 Friskvårdssubvention personal	3 543 881,97	0,00	0,00	3 543 881,97
7479 Övrig friskvård fritidsverksamhet	328 660,69	2 452,83	107 350,00	438 463,52
<b>747 Hälsa och friskvårdsrelaterade tjänster</b>	<b>5 232 035,44</b>	<b>2 452,83</b>	<b>107 350,00</b>	<b>5 341 838,27</b>

## Resultaträkning

Förvaltning: 191

Period: 202301-202313

Kr

	Externt	Stadens bolag	Internt	Totalt
7492 Ritnings- och kopieringskostnader	2 627 101,92	0,00	0,00	2 627 101,92
7494 Tolkar	2 989 246,38	0,00	0,00	2 989 246,38
7498 Övriga främmande tjänster	1 616 073,63	11 827,00	1 070 427,00	2 698 327,63
7499 Övrig upphandlad verksamhet	7 946,20	0,00	0,00	7 946,20
<b>749 Övriga främmande tjänster</b>	<b>7 240 368,13</b>	<b>11 827,00</b>	<b>1 070 427,00</b>	<b>8 322 622,13</b>
<b>74 Övriga främmande tjänster</b>	<b>51 938 863,22</b>	<b>18 279,83</b>	<b>34 789 842,07</b>	<b>86 746 985,12</b>
7511 Tillfälligt inhyrd personal	621 302,71	0,00	0,00	621 302,71
<b>751 Tillfälligt inhyrd personal</b>	<b>621 302,71</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>621 302,71</b>
<b>75 Tillfälligt inhyrd personal</b>	<b>621 302,71</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>621 302,71</b>
7611 Avgifter	280 634,04	495,25	11 348,00	292 477,29
7612 Entréavgifter, biobiljetter m.m.	177 466,51	7 886,80	264 760,00	450 113,31
7613 Inkassoavgifter stadens leverantörfakturor	3 560,00	0,00	0,00	3 560,00
7614 Förseningsers påminnelseavg leverantörfakturor	6 954,64	0,00	0,00	6 954,64
<b>761 Avgifter</b>	<b>468 615,19</b>	<b>8 382,05</b>	<b>276 108,00</b>	<b>753 105,24</b>
7641 Diverse skatter och offentliga avgifter	1 536,00	0,00	0,00	1 536,00
7642 Avgifter till Kronofogdemyndigheten	1 097,33	0,00	0,00	1 097,33
<b>764 Diverse skatter och offentliga avgifter</b>	<b>2 633,33</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2 633,33</b>
7651 Avgifter för kurser och utbildningar	2 420 478,13	0,00	155 407,00	2 575 885,13
7652 Avgifter för konferenser	5 960 508,56	27 445,25	245 393,00	6 233 346,81
<b>765 Avgifter för kurser m.m.</b>	<b>8 380 986,69</b>	<b>27 445,25</b>	<b>400 800,00</b>	<b>8 809 231,94</b>
<b>76 Diverse kostnader</b>	<b>8 852 235,21</b>	<b>35 827,30</b>	<b>676 908,00</b>	<b>9 564 970,51</b>
<b>Verksamhetens nettokostnader</b>	<b>615 253 855,64</b>	<b>50 887 262,75</b>	<b>355 477 351,31</b>	<b>1 021 618 469,70</b>
<b>Avskrivningar (+)</b>	<b>2 639 562,83</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2 639 562,83</b>
7911 Avskrivning immateriella anläggningstillgångar	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>791 Avskrivning på immateriella anläggningstillgångar</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
7931 Avskrivning maskiner och inventarier	2 639 562,83	0,00	0,00	2 639 562,83
<b>793 Avskrivning på maskiner och inventarier</b>	<b>2 639 562,83</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2 639 562,83</b>
<b>79 Avskrivningar</b>	<b>2 639 562,83</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2 639 562,83</b>

<b>Resultaträkning</b>				
Period: 202301-202313	Förvaltning: 191			Kr
	Externt	Stadens bolag	Internt	Totalt
<b>Skatteintäkter (-)</b>	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Generella stadsbidrag och utjämning (-)</b>	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Verksamhetens resultat</b>	<b>617 893 418,47</b>	<b>50 887 262,75</b>	<b>355 477 351,31</b>	<b>1 024 258 032,53</b>
<b>Finansiella intäkter (-)</b>	<b>-15 101,06</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-15 101,06</b>
8451 Ränteintäker på kundfordringar	-12 824,55	0,00	0,00	-12 824,55
845 Ränteintäker på kundfordringar	-12 824,55	0,00	0,00	-12 824,55
8483 Realiserade valutakursvinster	-2 276,51	0,00	0,00	-2 276,51
848 Valutakursvinster	-2 276,51	0,00	0,00	-2 276,51
84 Finansiella intäkter	-15 101,06	0,00	0,00	-15 101,06
<b>Finansiella kostnader (+)</b>	<b>34 262,80</b>	<b>912,00</b>	<b>147 743,91</b>	<b>182 918,71</b>
8526 Internränta, investeringar	0,00	0,00	147 743,91	147 743,91
8529 Övriga räntekostnader	-2,00	0,00	0,00	-2,00
852 Räntekostnader	-2,00	0,00	147 743,91	147 741,91
8551 Räntekostnader för leverantörsskulder	30 067,86	912,00	0,00	30 979,86
855 Räntekostnader för leverantörsskulder	30 067,86	912,00	0,00	30 979,86
8571 Bank- och plusgirokostnader	0,00	0,00	0,00	0,00
857 Bank- och plusgirokostnader	0,00	0,00	0,00	0,00
8583 Realiserade valutakursförluster	4 196,94	0,00	0,00	4 196,94
858 Valutakursförluster	4 196,94	0,00	0,00	4 196,94
85 Finansiella kostnader	34 262,80	912,00	147 743,91	182 918,71
<b>Resultat efter finansiella poster</b>	<b>617 912 580,21</b>	<b>50 888 174,75</b>	<b>355 625 095,22</b>	<b>1 024 425 850,18</b>
<b>Extraordinära poster</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Årets resultat</b>	<b>617 912 580,21</b>	<b>50 888 174,75</b>	<b>355 625 095,22</b>	<b>1 024 425 850,18</b>

<b>Period: 202301-202313</b>	<b>Resultaträkning</b> <b>Förvaltning: 191</b>	<b>Kr</b>
------------------------------	---	-----------

	Externt	Stadens bolag	Internt	Totalt
--	---------	---------------	---------	--------

**Ekonomichefens underskrift** \_\_\_\_\_ den .....

**Handläggarens underskrift** \_\_\_\_\_ den .....

<b>Anläggningsinformation</b>	<b>10</b> Immateriella anläggningstillgångar	<b>11</b> Mark, byggnader och tekniska anläggningar exkl. 117x	<b>12</b> Maskiner och inventarier	<b>13</b> Finansiella anläggningstillgångar	<b>Kr</b>
<b>Förvaltning: 191</b>					
<b><u>Information från Huvudboken</u></b>					
IB Anskaffningsvärden	0,00	0,00	31 480 145,34		0,00
Periodens förändring (anskaffning)	0,00	0,00	2 371 598,18		0,00
<b>UB Anskaffningar</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>33 851 743,52</b>		<b>0,00</b>
IB Avskrivningar	0,00	0,00	-24 680 686,68		0,00
Periodens förändring (avskrivning)	0,00	0,00	-2 639 562,83		0,00
<b>UB Avskrivningar</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-27 320 249,51</b>		<b>0,00</b>
<b>Summa bokfört värde</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>6 531 494,01</b>		<b>0,00</b>
<b>Summa förändring i Huvudbok</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-267 964,65</b>		<b>0,00</b>
<b><u>Information från Anläggningsreskontran</u></b>					
Aktivering	0,00	0,00	2 116 340,51		0,00
Tillägg	0,00	0,00	255 257,67		0,00
<b>Summa anskaffningar</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2 371 598,18</b>		<b>0,00</b>
Historiska anläggningar (värdeöverföring)	0,00	0,00	0,00		0,00
Automatisk avskrivning	0,00	0,00	-2 639 562,83		0,00
Nedskrivning	0,00	0,00	0,00		0,00
Återföring (uppskrivning)	0,00	0,00	0,00		0,00
Försäljning	0,00	0,00	0,00		0,00
Utrangering	0,00	0,00	0,00		0,00
Ändra dimension från	0,00	0,00	0,00		0,00
Ändra dimension till	0,00	0,00	0,00		0,00
Omgruppering från	0,00	0,00	0,00		0,00
Omgruppering till	0,00	0,00	0,00		0,00
Överförs till, aktiveringstransaktion	0,00	0,00	0,00		0,00

Överförs från	0,00	0,00	0,00	0,00
Överförs till	0,00	0,00	0,00	0,00
Omvärdering	0,00	0,00	0,00	0,00
Kalkylmässig ränta	0,00	0,00	0,00	0,00
Manuell avskrivning	0,00	0,00	0,00	0,00
Reversering	0,00	0,00	0,00	0,00
BFV-avrundning	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Summa förändringar i Anläggningsreskontran</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>-267 964,65</b>	<b>0,00</b>

<b>Diff HB (förändring bokfört värde) och ANL (förändringar)</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
--	-------------	-------------	-------------	-------------

Specifikation nedskrivna anläggningar

<b>Summa nedskrivningar</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
-----------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------



**2381-2389**  
Inv.skuld  
Upplösningar

0,00

0,00

**0,00**

0,00

0,00

**0,00**

**0,00**

**0,00**

0,00

0,00

**0,00**

0,00

0,00

0,00

0,00

0,00

0,00

0,00

0,00

0,00

0,00

0,00

0,00  
0,00  
0,00  
0,00  
0,00  
0,00  
0,00

**0,00**

**0,00**

**0,00**

**Anläggnings- och rörelsekapital**

Kr, Period: 202301-202313

Förvaltning: 191

**Ingående balans anläggnings- och rörelsekapital -141 694 820,73****Drift**

Intäkter -500 434 636,47

Kostnader 1 524 860 486,65

**Summa 1 024 425 850,18****Investering**

Inkomster 0,00

Utgifter 2 371 598,18

**Summa 2 371 598,18****Totalt 1 026 797 448,36****Stadskassans konto**

Externa inbetalningar 491 628 118,11

Interna inbetalningar 0,00

Externa utbetalningar -1 157 972 579,93

Interna utbetalningar -415 565 479,14

**Summa -1 081 909 940,96**

Fordran/skuld stadskassan -57 484 090,78

Årets förändring av resultatfond 0,00

**Årets förändring av anläggnings- och rörelsekapital -57 484 090,78***(motsvarar årets förändring av eget kapital - bokförs konto 8901 & 2021)***Utgående balans nämndens anläggnings- och rörelsekapital -84 210 729,95**

Kontokontroller		Tips
Kr, Period: 202301-202313		Förvaltning: 191
Stadkonto	Belopp	Felsökning
<b>Kontroll konto 49xx</b>		
4901	Preliminärt kostnadsförda fakturor	0,00
4903	Preliminärt kostnadsförda extrarader	0,00
4904	Preliminärt kostnadsförda differenser	0,00
	<b>Drift - SUMMA Konto 49xx</b>	<b>0,00</b>
	<b>Investering - SUMMA Konto 49xx</b>	<b>0,00</b>
<b>Kontroll Motpart 9* (förvaltningsinterna motparter)</b>		
1714	M4 Förutbetalda kostnader	0,00
	<b>SUMMA Motpart 9* i BR (1-2)</b>	<b>0,00</b>
	<b>SUMMA Motpart 9* i RR (drift)</b>	<b>0,00</b>
	<b>SUMMA Motpart 9* i RR (inv)</b>	<b>0,00</b>
<b>Kontroll Motpart 1990</b>		
	<b>SUMMA Motpart 1990</b>	<b>0,00</b>
<b>Kontroll VT HC &amp; UU</b>		
	<b>SUMMA BR</b>	<b>0,00</b>
	<b>SUMMA RR</b>	<b>0,00</b>
<b>Kontroll konto 90xx-98xx</b>		
9041	Internränta	-147 743,91
9043	Överföring mot annan förvaltning än finansförv	264 333 559,00
9044	Moms	68 649 622,88
9045	Skatt felaktigt betalad lön	11 548,00
9046	Punktskatt el, överföring mot finansförvaltningen	-219 727,00
9047	Nystartsjobb	30 085 383,00
9052	PO	-242 555 758,57
9055	LISA-löner	-535 722 362,54
	<b>SUMMA Konto 904x och 905x</b>	<b>-415 565 479,14</b>
	<b>SUMMA Konto 90xx (ej 905x)</b>	<b>0,00</b>
9131	Personalförsäkring	0,00
9133	Avräkning internränta	0,00
9134	Skatt felaktigt betalad lön	0,00

9139	Nystartsjobb	0,00
9181	Ej identifierade inbetalningar	0,00
<b>SUMMA Konto 91xx</b>		<b>0,00</b>

---

**SUMMA Konto 93xx-95xx** **0,00**

9894	Oidentifierade inbetalningar	0,00
9895	Genomgångskonto inkasso	0,00
9896	Kund - insättning från dagrapport	0,00
9899	Genomgångskonto kundreskontra	0,00
<b>SUMMA Konto 96xx-98xx</b>		<b>0,00</b>

9999	Felkonton övrigt	0,00
<b>SUMMA Konto 99xx</b>		<b>0,00</b>

#### **Kontroll konto kontra stadkonto 3-9999**

Summa stadkonto	666 344 461,82
Summa konto	666 344 461,82
<b>SUMMA</b>	<b>0,00</b>

#### **Kontroll mot resultatrapport**

Summa drift	1 024 425 850,18
Summa drift enligt resultatrapport	1 024 425 850,18
<b>SUMMA</b>	<b>0,00</b>

#### **Kontroll aktivering & investering**

Summa investeringsinkomster/utgifter	2 371 598,18
Summa aktiverat (789x)	-2 371 598,18
<b>SUMMA</b>	<b>0,00</b>

---

**Summa investeringar på 8-konto (får ej finnas)** **0,00**

#### **Kontroll RR, BR och Anl.- & rör.kap**

Årets resultat enligt resultaträkningen	1 024 425 850,18
Summa drift enligt anl. & rör.kap	1 024 425 850,18
<b>SUMMA</b>	<b>0,00</b>

Årets förändring av anläggnings- och rörelsekapital	-57 484 090,78
Summa bokfört på stadkonto 2021 (motp 2000-8999)	-57 484 090,78
<b>SUMMA</b>	<b>0,00</b>

Tillgångar	108 851 928,45
Skulder & Eget kapital	-108 851 928,45
<b>SUMMA</b>	<b>0,00</b>

#### **Kontroll blanka koddelar**

<b>Bokfört utan motpart</b>	<b>0,00</b>
-----------------------------	-------------

<b>Bokfört utan projekt</b>	<b>0,00</b>
-----------------------------	-------------

<b>Bokfört utan verksamhet</b>	<b>0,00</b>
--------------------------------	-------------

<b>Kontroll UB kontra IB</b>		
------------------------------	--	--

<b>Stadkonto</b>	<b>UB 202200-202214</b>	<b>IB 202300</b>	
11	Mark, byggnader och tekniska anläggningar	0,00	0,00
12	Maskiner och inventarier	6 799 458,66	6 799 458,66
15	Kundfordringar	16 921 554,00	16 921 554,00
16	Diverse kortfristiga fordringar	17 196 587,00	17 196 587,00
17	Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	57 450 076,26	57 450 076,26
	<b>SUMMA Tillgångar</b>	<b>98 367 675,92</b>	<b>98 367 675,92</b>
201	Eget kapital, ingående värde	147 495 085,73	141 694 820,73
202	Årets resultat	-5 800 265,00	0,00
	<b>SUMMA Eget kapital</b>	<b>141 694 820,73</b>	<b>141 694 820,73</b>
24	Kortfristiga skulder till kreditinstitut och kunder	-23 106,50	-23 106,50
25	Leverantörsskulder	-48 696 405,15	-48 696 405,15
26	Moms och särskilda punktskatter	0,00	0,00
28	Övriga kortfristiga skulder	-23 235 948,00	-23 235 948,00
29	Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	-168 107 037,00	-168 107 037,00
	<b>SUMMA Skulder</b>	<b>-240 062 496,65</b>	<b>-240 062 496,65</b>



Handläggare: Pia-Lena Jacobsson  
Telefon nr: 08-50835508  
Mejladress: [pia-lena.jacobsson@stockholm.se](mailto:pia-lena.jacobsson@stockholm.se)

För in underlag i gulmarkerad ruta

## Nyckeltal för Ekonomiskt bistånd

**Nyckeltal 66: Andel aspiranter som är självförsörjande tre månader efter avslut på Jobbtorg Stockholm**

KF-indikator: Andel aspiranter som är självförsörjande sex månader efter avslut på Jobbtorg Stockholm

	Underlag		Nyckeltal	
	Antal aspiranter som är självförsörjande tre månader efter avslut, genomsnitt per månad	Antal avslutade aspiranter, genomsnitt per månad	Andel självförsörjande aspiranter, 2023	Andel självförsörjande aspiranter, 2022
Aspiranter avslutade på Jobbtorg Stockholm	945	1 334	70,8%	69,7%

Kommentarer:

**Nyckeltal 207: Andel 23-åringar som är etablerade på arbetsmarknaden eller som studerar**



Hendläggare:  
Telefon nr:  
Mojladress:

**Nyckeltal för personalstatistik för Arbetsmarknadsnämnden**

För in underlag i gulmarkerad ruta  
Underlag finns i LIS/Gemensamma mappar /Basnyckeltal/VB

**Nyckeltal 122: Andel tillsvidareanställda**

	Underlag		Nyckeltal	2022
	Antal tillsvidareanställningar	Totala antalet tillsvidareanställningar		
Tillsvidareanställda	327	1 027	31,9%	32,2%
Kommentarer:	Andelen tillsvidareanställda har sjunkit marginellt			

**Nyckeltal 123: Andel heltidsanställda**

	Underlag		Nyckeltal	2022
	Antal heltidsanställningar	Totala antalet tillsvidareanställningar		
Heltidsanställda	528	557	94,8%	95,8%
Kommentarer:	Förväntingen lever upp till studens helårsplan			

**Nyckeltal 124: Personalsättning**

	Underlag		Nyckeltal	2022
	Det tillgripna lärt av antalet evigångar eller rekryteringar av tillsvidareanställningar	Gemensamtligt antal tillsvidareanställningar under året		
Personalsättning	11	166	6,45%	6,4%
Kommentarer:	Samma nivå som senaste femårsperioden			

**Nyckeltal 125: Andelen kvinnliga chefer i förhållande till andelen kvinnor bland de anställda\***

	Underlag						Nyckeltal	2022
	Antalet anställda kvinnor	Totala antalet anställda	Andelen kvinnor (%)	Antalet kvinnliga chefer i chefsposition	Totala antalet chefer	Andelen kvinnliga chefer (%)		
Kvinnliga chefer	226	1 026	22,1%	50	118	42,4%	1,84%	1,6%
Kommentarer:	En ökning jämfört med föregående år							

**Nyckeltal 126: Andelen utrikes födda chefer i förhållande till andelen utrikes födda modarbetare**

	Underlag						Nyckeltal	2022
	Antalet anställda som är utrikes födda	Totala antalet anställda	Andelen utrikes födda (%)	Antalet utrikes födda chefer	Totala antalet chefer	Andelen utrikes födda chefer (%)		
Utrikes födda chefer	1	1	100%	1	1	100%	6,7%	6,7%
Kommentarer:	En ökning jämfört med föregående år							

**Nyckeltal 127: Korttidsfrånvaro. (Sjukfrånvarotimer dag 1-14 i förhållande till den totalt avtalade arbetstiden.)**

	Underlag		Nyckeltal	2022
	Antal sjukfrånvarodagar 1-14	Totala antalet dagar av avtalad arbetstid		
Korttidsfrånvaro	4 560	361 774	1,26%	1,29%
Kommentarer:	Korttidsfrånvaron fortsätter att sjunka			

**Nyckeltal 128: Långtidsfrånvaro. (Sjukfrånvarotimer dag 15 och framåt i förhållande till den totalt avtalade arbetstiden.)**

	Underlag		Nyckeltal	2022
	Antal sjukfrånvarodagar 15 och framåt	Totala antalet dagar av avtalad arbetstid		
Långtidsfrånvaro	8 603	361 774	2,38%	2,45%
Kommentarer:	En marginell positiv utveckling			

**Nyckeltal 129: Kostnad korttidsfrånvaro per årsarbetare (kostnad utan personalförsäkring (PF))**

	Underlag		Nyckeltal	2022
	Kostnad för sjukfrånvarodagar 1-14 i år	Antalet årsarbetare		
Kostnad korttidsfrånvaro	5 311	1 050	4 933	4 908
Kommentarer:				



Stockholms  
stad

# GDPR Årsrapport

År 2023

Arbetsmarknadsnämnden

**GDPR årsrapport**  
2023

**Dnr:** YYYY

**Utgivningsdatum:** 2023-12-29

**Kontaktperson:** Alexandre Emonide

# 1 Bakgrund

Dataskyddsförordningen trädde i kraft som lag i Sverige den 25 maj 2018. Syftet med förordningen var att skapa enhetliga dataskyddsregler inom EU avseende respekt för privatliv och rätten till skydd av personuppgifter enligt artikel 7 och 8 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Dataskyddsförordningen syftar även till att säkerställa det fria flödet av personuppgifter mellan medlemsstaterna i EU.

Enligt dataskyddsförordningen är varje nämnd och bolagsstyrelse inom Stockholms stad ansvarig för att verksamheten följer dataskyddslagstiftningen vid hantering av personuppgifter. Det innebär att nämnd och bolagsstyrelse behöver informera sig, styra och följa upp sin verksamhet avseende behandlingen av personuppgifter.

Varje nämnd och bolagsstyrelse i Stockholms stad har i enlighet med dataskyddsförordningen utnämnt ett Dataskyddsombud ("DSO"). Dataskyddsombudet har till uppgift att övervaka verksamhetens integritets- och dataskyddsregelefterlevnad samt att ge rekommendationer och rapportera direkt till högsta förvaltningsnivå.

Denna årsrapport syftar till att redogöra för de granskningar som gjorts under året. Rapporten avslutas med rekommendationer för det fortsatta dataskyddsarbetet.

# Innehåll

<b>1</b>	<b>Bakgrund</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Sammanfattning</b> .....	<b>5</b>
2.1	Översiktlig bedömd status för rapporteringsområden .....	5
<b>3</b>	<b>Obligatoriska rapporteringsområden</b> .....	<b>6</b>
3.1	Registerförteckning.....	7
3.2	Styrdokument .....	9
3.3	Tekniska och organisatoriska åtgärder för personuppgiftsbehandlingar .....	11
3.4	Konsekvensbedömningar .....	13
3.5	Individens rättigheter .....	15
3.6	Personuppgiftsincidenter .....	16
<b>4</b>	<b>Genomförda granskningar under året</b> .....	<b>18</b>
4.1	Sammanfattning .....	18
4.2	Syfte .....	18
4.3	Genomförda granskningar och deras resultat .....	18
4.4	DSO ger råd och rekommendationer till PUA .....	19
<b>5</b>	<b>Risker inom dataskydd</b> .....	<b>20</b>
5.1	Sammanfattning .....	20
5.2	Syfte .....	20
5.3	Resultatet av riskkartläggningen .....	20
5.4	DSO ger råd och rekommendationer till PUA .....	21
<b>6</b>	<b>Planerade granskningar under det nya verksamhetsåret</b> .....	<b>21</b>
6.1	Sammanfattning .....	21
6.2	Syfte .....	21
6.3	Planerade granskningar .....	22
<b>7</b>	<b>Övrigt att rapportera</b> .....	<b>22</b>
7.1	Syfte .....	22
7.2	Övriga observationer .....	22
7.3	DSO ger råd och rekommendationer till PUA .....	23

## 2 Sammanfattning

Dataskyddsbudeten lämnar följande årsrapport.

Denna rapport är sammanställd av DSO i syfte att ge personuppgiftsansvarig (PUA), i Arbetsmarknadsförvaltningen fall är det Arbetsmarknadsnämnden, en redogörelse för hur dataskyddsarbetet har genomförts på Arbetsmarknadsförvaltningen under 2023. Arbetsmarknadsförvaltningen har viktiga delar som behöver komma på plats gällande dataskyddsarbetet. Det finns en registerförteckning i DraftIt som behöver uppdateras löpande. En stor brist är revidering av styrdokument som leder till bristande kvalitet i hur verksamheten utför aktiviteterna. Vidare behövs det tydliga rutiner för hur dataskyddsarbetet ska ske löpande i verksamheten.

En annan brist är avsaknad av konsekvensbedömningar där en insats har gjorts under 2023, men bör följas upp under 2024. En utbildningsinsats är planerad under våren 2024.

### 2.1 Översiktlig bedömd status för rapporteringsområden

Registerförteckning		X		
Styrdokument		X		
Tekniska och organisatoriska åtgärder för personuppgiftsbehandlingar		X		
Konsekvensbedömningar		X		
Individens rättigheter	X			
Personuppgiftsincidenter		X		

(För specificering se respektive avsnitt)

### 3 Obligatoriska rapporteringsområden

Denna årsrapport redogör för sex obligatoriska rapporteringsområden. Dessa områden ska ses över årligen av personuppgiftsansvarig ("PUA") i syfte att efterleva dataskyddsförordningen.

De obligatoriska rapporteringsområdena är följande

- registerförteckning
- styrdokument
- tekniska och organisatoriska åtgärder för personuppgiftsbehandlingar
- konsekvensbedömningar
- individens rättigheter och personuppgiftsincidenter
- Personuppgiftsbiträdesavtal

Nedan redogörs för Arbetsmarknadsförvaltningens status och Dataskyddsombudet slutsatser samt rekommendationer.

## 3.1 Registerförteckning

### 3.1.1 Sammanfattning

Fråga/kontroll	Svar
Antal behandlingar som är registrerade?	128
Har verksamheten rutiner som möjliggör att nya/förändrade personuppgiftsbehandlingar registreras?	Ingen just nu, arbetet pågår
Bedöms registerförteckningen vara fullständig?	Arbetet pågår kontinuerligt
Har verksamheten lämpliga rutiner för registerföring?	Ja

### 3.1.2 Syfte

Förteckning på behandlingar, även kallad registerförteckning eller behandlingsregister, är ett direkt lagkrav enligt GDPR. Kravet innebär att samtliga behandlingar av personuppgifter ska kartläggas i en förteckning/register. Informationen i förteckningen/registeret ska hållas uppdaterad, aktuell och komplett och granskas av Dataskyddsombudet. Syftet med detta avsnitt är att granska Arbetsmarknadsförvaltningens förteckning/register.

### 3.1.3 Resultat

I förra årets (2022) internkontroll konstaterades att registrerade personuppgiftsbehandlingar i förvaltningens registerförteckning (Draftit) var bristfällig eller obefintlig. Sedan dess har ett arbete gjorts med att kartlägga samt påbörja registreringar där det fattats. Det har gjort att läget vid årets internkontroll ser bättre ut sedan förra kontrollen, men att det fortfarande fattas registreringar. Informationssäkerhetssamordnaren (ISAM) kommer löpande att fortsätta arbetet med att stötta verksamheten med att registrera personuppgiftsbehandlingar till registerförteckningen. ISAM kommer att kontakta de berörda verksamheterna för att registrera personuppgiftsbehandlingar där det fattas. Det har också konstaterats att rutinen och arbetssättet kring registerförteckning



behöver uppdateras vilket ISAM kommer uppdatera i nya rutiner/anvisningar.

### **DSO kontrollerar hur många behandlingar som registrerats**

Antal registrerade behandlingar I dagsläget finns 128 personuppgiftsbehandlingar registrerade i registerförteckningen.

### **DSO kontrollerar om nödvändiga uppdateringar gjorts**

Nödvändiga uppdateringar sker kontinuerligt.

### **DSO bedömer hur fullständig registerförteckningen är**

Löpande arbete.

### **DSO bedömer om verksamheten har lämpliga rutiner för registerföring**

Det pågår ett arbete med att ta fram lämpliga rutiner för detta.

#### **3.1.4 DSO anger hur allvarliga bristerna är på en skala**

	Allvarliga brister identifierade som omgående kräver insatser av ledning och/eller övriga verksamheten
	Brister identifierade som bedöms vara omfattande och/eller kräva omgående åtgärder
x	Brister identifierade som bör åtgärdas men ej bedöms vara brådskande, omfattande eller allvarliga
	Inga brister av nämnvärd betydelse identifierade

#### **3.1.5 DSO ger råd och rekommendationer till PUA**

Fortsätt arbetet med att komplettera registerförteckningen och se över behandlingar kontinuerligt. Registerförteckningen bedöms som komplett.

## 3.2 Styrdokument

### 3.2.1 Sammanfattning

Fråga/kontroll	Svar
Finns lämplig styrande dokumentation på plats?	Ja
Håller innehållet i de existerande dokumenten lämplig kvalitet?	Ja
Är dokumenten pedagogiska och ger de ett tillräckligt stöd?	Ja
Är dokumenten uppdaterade?	Stadens gemensamma styrdokument uppdateras centralt. Arbetet pågår
Finns ägare till dokumenten utpekade, så att uppdateringar kan bli gjorda vid behov?	Ägare för centrala styrdokument finns. Ja, det finns en ägare och process för det.

### 3.2.2 Syfte

Exempel på styrdokument är, mall för personuppgiftsbiträdesavtal, incidenthanteringsrutin och rutin för registerutdrag. Styrdokument ska finnas nedtecknade, beslutade och kommunicerade. Genom styrdokument kommuniceras till medarbetarna vad som förväntas av dem samt information om regler, ramar och förutsättningar och stöd för att upprätthålla kunskapen över tid och tillämpa den på ett konsekvent sätt. Syftet med detta avsnitt är att granska Arbetsmarknadsförvaltningens styrdokument.

### 3.2.3 Resultat

#### Finns lämplig styrande dokumentation på plats?

Styrdokument finns framtagna centralt och kan anpassas till Arbetsmarknadsnämndens verksamhet vid behov. Arbetsmarknadsförvaltningen har de styrande dokument på plats som dataskyddsförordningen föreskriver och som Stadsledningskontoret (SLK) uppmanar till. I en del fall finns

centrala dokument och mallar framtagna av SLK, dessa har i viss mån anpassats till Arbetsmarknadsförvaltningens verksamhet. De styrdokument och mallar som finns är samlade och tillgängliga för Arbetsmarknadsförvaltningens medarbetare i en gemensam katalog.

### **DSO bedömer om innehållet i existerande dokument håller lämplig kvalitet**

DSO bedömer att centrala styrdokument är fullt tillräckliga och att de styrdokument för nämndens verksamhet kan uppdateras och revideras under 2024.

#### **3.2.4 DSO anger hur allvarliga bristerna är på en skala**

	Allvarliga brister identifierade som omgående kräver insatser av ledning och/eller övriga verksamheten
	Brister identifierade som bedöms vara omfattande och/eller kräva omgående åtgärder
x	Brister identifierade som bör åtgärdas men ej bedöms vara brådskande, omfattande eller allvarliga
	Inga brister av nämnvärd betydelse identifierade

Dokumentation finns men den är inte helt uppdaterad och anpassad till Arbetsmarknadsförvaltningens verksamhet. Det finns också vissa frågetecken kring hur kännedomen kring dessa styrdokument är i organisationen. Den dataskyddsorganisation som finns fastställd behöver uppdateras och vidareutvecklas för att kunna användas praktiskt i verksamheten.

#### **3.2.5 DSO ger råd och rekommendationer till PUA**

DSO rekommenderar en översyn av samtliga styrdokument görs år 2024 för att identifiera vilka dokument som behöver kompletteras eller tas fram.

### 3.3 Tekniska och organisatoriska åtgärder för personuppgiftsbehandlings

#### 3.3.1 Sammanfattning

Fråga/kontroll	Svar
Hur många av personuppgiftsbehandlingarna som finns i verksamheten har informationsklassats?	Arbetet pågår
Är klassade personuppgiftsbehandlingar aktuella?	Ja

#### 3.3.2 Syfte

Tekniska och organisatoriska säkerhetsåtgärder är grunden till ett bra informationssäkerhetsarbete. Tekniska och organisatoriska säkerhetsåtgärder ska därför vara en del av organisationens arbete.

Tekniska säkerhetsåtgärder innefattar främst IT-säkerhet och systemsäkerhet. Organisatoriska säkerhetsåtgärder innefattar det systematiska GDPR-arbetet i form av rutiner, instruktioner analyser och regelefterlevnad.

Syftet med detta avsnitt är att granska Arbetsmarknadsförvaltningens tekniska och organisatoriska säkerhetsåtgärder samt att ge rekommendationer kring det fortsatta arbetet.

#### 3.3.3 Resultat

En anvisning arbetas fram under året 2023 som bland annat ska behandla registerförteckning, informationsklassning, riskanalys, tröskelanalys och konsekvensbedömning.

I övrigt är alla personuppgiftsbehandlingar har informationsklassats och är aktuella.

### 3.3.4 DSO anger hur allvarliga bristerna är på en skala

	Allvarliga brister identifierade som omgående kräver insatser av ledning och/eller övriga verksamheten
	Brister identifierade som bedöms vara omfattande och/eller kräva omgående åtgärder
x	Brister identifierade som bör åtgärdas men ej bedöms vara brådskande, omfattande eller allvarliga
	Inga brister av nämnvärd betydelse identifierade

### 3.3.5 DSO ger råd och rekommendationer till PUA

Fortsätt arbetet med att komplettera registerförteckningen i Draftit med tekniska och organisatoriska säkerhetsåtgärder. Eftersom majoriteten av tjänsterna som används av Arbetsmarknadsförvaltningen är gemensamma tjänster för hela Stockholm stad är det viktigt att dra nytta av redan identifierade säkerhetsåtgärder centralt. Exempelvis många rutiner och åtgärder kring behörighetsbegränsningar finns och bestäms centralt och utifrån centrala reglementen och styrdokument, detta behöver inte införas specifikt av arbetsmarknadsförvaltningen utan endast identifiera vad som gäller för förvaltningen.

## 3.4 Konsekvensbedömningar

### 3.4.1 Sammanfattning

Fråga/kontroll	Svar
Genomförs tröskelanalyser vid nya/förändrade personuppgiftsbehandlingar?	Rutin för tröskelanalys framtagen
Genomförs konsekvensbedömning avseende dataskydd i de fall det krävs?	Ja, arbetet pågår
Har personuppgiftsansvarig identifierat samtliga personuppgiftsbehandlingar som kräver att en konsekvensbedömning avseende dataskydd genomförs samt genomfört detta?	Ja
Finns det en ändamålsenlig mall samt för att vid nya/förändrade personuppgiftsbehandlingar genomföra tröskelanalys?	Ja, behöver dock förtydligas

### 3.4.2 Syfte

Syftet med att göra konsekvensbedömningar är att förebygga risker för att skydda de registrerade och att efterleva GDPR. En konsekvensbedömning är en bedömning av de konsekvenser som kan uppstå när man behandlar personuppgifter. I bedömningen tar man ställning till om risken är proportionerlig i förhållande till ändamålet med behandlingen av uppgifterna. Visar det sig att risken är för hög för att motivera ändamålet kan bedömningen resultera i att det inte går att genomföra behandlingen, alternativt ta fram åtgärder för att sänka risken. En konsekvensbedömning ska även genomföras om det föreligger risker då en behandling förändras.

Syftet med detta avsnitt är att granska Arbetsmarknadsförvaltningens rutin för konsekvensbedömningar samt att ge rekommendationer kring det fortsatta arbetet.

### 3.4.3 Resultat

#### Har man identifierat alla behandlingar som det borde göras konsekvensbedömningar av?

Nej, ingen övergripande genomgång har gjorts för att identifiera om det finns fler behandlingar som behöver konsekvensbedömmas. Arbetet med att identifiera personuppgiftsbehandlingar som kräver en konsekvensbedömning pågick löpande under första halvan av året. För perioden september-december 2023 har inga personuppgiftsbehandlingar som kräver en konsekvensbedömning identifierats.

#### Har konsekvensbedömning gjorts för alla potentiella högriskbehandlingar av personuppgifter?

För perioden september-december 2023 har inga högriskbehandlingar identifierats.

#### Är de genomförda konsekvensbedömningarna aktuella?

För perioden september-december 2023 har inga högriskbehandlingar varit aktuella.

### 3.4.4 DSO anger hur allvarliga bristerna är på en skala

	Allvarliga brister identifierade som omgående kräver insatser av ledning och/eller övriga verksamheten
	Brister identifierade som bedöms vara omfattande och/eller kräva omgående åtgärder
x	Brister identifierade som bör åtgärdas men ej bedöms vara brådskande, omfattande eller allvarliga
	Inga brister av nämnvärd betydelse identifierade

### 3.4.5 DSO ger råd och rekommendationer till PUA

Rutin för tröskelanalys har tagits fram och två konsekvensbedömningar har gjorts enligt stadens mall. Även översyn av alla behandlingar har genomförts för att identifiera behandlingar som kräver en konsekvensbedömning. Översynen resulterade i en behandling som enligt tröskelanalysen hade en rekommendation om att göra en fullständig konsekvensbedömning.

Konsekvensbedömningen för den behandlingen gjordes våren 2023. DSO rekommenderar ett fortsatt arbete med detta görs under första kvartalet 2024.

## 3.5 Individens rättigheter

### 3.5.1 Sammanfattning

Fråga/kontroll	Svar
Finns det ändamålsenliga mallar samt rutiner för besvarande av begäran från den registrerade?	Ja
Hur många begäran (om registerutdrag, begränsning, radering etc.) har inkommit från registrerade personer?	0
Hur många av dessa begäran har hanterats av verksamheten inom 30 dagar?	0

### 3.5.2 Syfte

Individens rättigheter regleras i flera artiklar i GDPR. Några rättigheter som kan nämnas är den registrerade rätt att begära och få registerutdrag, rätt till rättelse samt rätt till radering.

Syftet med detta avsnitt är att granska Arbetsmarknadsförvaltningens dokumentation och arbetsmaterial gällande individens rättigheter samt att ge rekommendationer kring det fortsatta arbetet.

### 3.5.3 Resultat

**Har verksamheten förutsättningar att hantera registrerades rättigheter inom föreskriven tidsfrist?**

Ja, det har Arbetsmarknadsförvaltningen.



### 3.5.4 DSO anger hur allvarliga bristerna är på en skala

	Allvarliga brister identifierade som omgående kräver insatser av ledning och/eller övriga verksamheten
	Brister identifierade som bedöms vara omfattande och/eller kräva omgående åtgärder
	Brister identifierade som bör åtgärdas men ej bedöms vara brådskande, omfattande eller allvarliga
x	Inga brister av nämnvärd betydelse identifierade

### 3.5.5 DSO ger råd och rekommendationer till PUA

DSO har inget att rekommendera.

## 3.6 Personuppgiftsincidenter

### 3.6.1 Sammanfattning

Fråga/kontroll	Svar
Hur säkerhetsställs det att samtliga medarbetare har den kunskap som behövs för att veta hur denne ska agera vid en personuppgiftsincident?	Rutin finns, dock behöver kunskapen höjas.
Finns det rutiner för att hantera händelser som kan utgöra potentiella personuppgiftsincidenter samt följs dessa?	Ja
Hur många personuppgiftsincidenter har anmälts till IMY?	2 st
Hur många personuppgiftsincidenter har dokumenterats?	23 st

### 3.6.2 Syfte

Att identifiera och hantera personuppgiftsincidenter är ett direkt krav i GDPR. Det är även viktigt att aktivt arbeta med att förebygga

personuppgiftsincidenter för att spara tid och resurser samt för att bygga en riskmedveten säkerhetskultur i verksamheten.

Syftet med detta avsnitt är att granska Arbetsmarknadsförvaltningens rutiner och processer gällande personuppgiftsincidenter samt att ge rekommendationer kring det fortsatta arbetet.

### 3.6.3 Resultat

#### **Hur väl förmår verksamheten att rapportera personuppgiftsincidenter i tid till Integritetsskyddsmyndigheten?**

Nuvarande rutin för rapportering av personuppgiftsincidenter behöver ses över och eventuellt förtydligas i verksamheten.

### 3.6.4 DSO anger hur allvarliga bristerna är på en skala

	Allvarliga brister identifierade som omgående kräver insatser av ledning och/eller övriga verksamheten
	Brister identifierade som bedöms vara omfattande och/eller kräva omgående åtgärder
x	Brister identifierade som bör åtgärdas men ej bedöms vara brådskande, omfattande eller allvarliga
	Inga brister av nämnvärd betydelse identifierade

### 3.6.5 DSO ger råd och rekommendationer till PUA

DSO rekommenderar att arbeta med rutinen för personuppgiftsincidenthantering tillsammans med medarbetarna i samband med en föreläsning/workshop under våren 2024. För att göra rutinen mer känd i verksamheten, samt få en ökad kunskap och förståelse för vad en personuppgiftsincident är.

Ett arbete med utbildning/informationsinsatser planerades under våren 2024.

## 4 Genomförda granskningar under året

Granskningarna har genomförts under en period i slutet av året, genom analys av informationen i registerförteckningen, samt en översyn av styrdokumentet.

### 4.1 Sammanfattning

Genomförda granskningar:

- Styrdokument
- Registerförteckningen

### 4.2 Syfte

En av DSOs viktigaste uppgifter är att övervaka verksamhetens efterlevnad av dataskyddsförordningen. En central del av det arbetet är att göra återkommande granskningar av hur väl dataskyddsförordningen efterlevs. Resultaten av granskningarna påverkar i stor utsträckning vilka beslut verksamheten kan fatta i fråga om dataskyddsåtgärder. För PUA är det därför av stor betydelse att få rapportering om vilka granskningar som gjorts under det gångna året och vad resultaten av granskningarna är.

### 4.3 Genomförda granskningar och deras resultat

#### 4.3.1 Styrdokument

	Allvarliga brister identifierade som omgående kräver insatser av ledning och/eller övriga verksamheten
	Brister identifierade som bedöms vara omfattande och/eller kräva omgående åtgärder
x	Brister identifierade som bör åtgärdas men ej bedöms vara brådskande, omfattande eller allvarliga
	Inga brister av nämnvärd betydelse identifierade

### 4.3.2 Registerförteckningen

	Allvarliga brister identifierade som omgående kräver insatser av ledning och/eller övriga verksamheten
	Brister identifierade som bedöms vara omfattande och/eller kräva omgående åtgärder
x	Brister identifierade som bör åtgärdas men ej bedöms vara brådskande, omfattande eller allvarliga
	Inga brister av nämnvärd betydelse identifierade

## 4.4 DSO ger råd och rekommendationer till PUA

### 4.4.1 Styrdokument

DSO rekommenderar en översyn av samtliga styrdokument görs år 2024 för att identifiera vilka dokument som behöver kompletteras eller tas fram.

### 4.4.2 Registerförteckningen

Fortsätt arbetet med att komplettera registerförteckningen och se över behandlingar kontinuerligt. PUB-avtalen behöver tydliggöras. Registerförteckningen bedöms annars som komplett.

## 5 Risker inom dataskydd

### 5.1 Sammanfattning

Det största riskerna inom dataskydd för Arbetsmarknadsförvaltningen har redan beskrivits i denna rapport. Avsaknaden av tydliga rutiner och en otydlig ansvarsfördelning gör att dataskyddsarbetet riskerar att bli eftersatt inom vissa områden. Den största utmaningen i Arbetsmarknadsförvaltningens dataskyddsarbete är att få till dessa rutiner på plats och att göra dataskyddsfrågorna till en integrerad del av den ordinarie verksamheten.

### 5.2 Syfte

Verksamheten har ansvar för att göra vissa typer av riskanalyser, så som konsekvensbedömningar och informationsklassningar, men dessa ger inte en heltäckande bild av personuppgiftsriskerna i verksamheten. DSO behöver som underlag för sin egen planering och sitt löpande arbete ha kontinuerlig överblick över dessa risker, i verksamhetens samtliga personuppgiftsbehandlingar. Exempelvis krävs en sådan överblick för att kunna välja ut vilka områden som bör granskas under det kommande året eller för att avgöra vilka råd som DSO behöver lämna till verksamheten om dataskyddsåtgärder som behöver vidtas.

### 5.3 Resultatet av riskkartläggningen

Som tidigare nämnts finns det på Arbetsmarknadsförvaltningen inom de flesta delar av dataskyddsområdet en bra grund att arbeta vidare från.

#### Utbildningsinsatser

	Allvarliga brister identifierade som omgående kräver insatser av ledning och/eller övriga verksamheten
	Brister identifierade som bedöms vara omfattande och/eller kräva omgående åtgärder
x	Brister identifierade som bör åtgärdas men ej bedöms vara brådskande, omfattande eller allvarliga
	Inga brister av nämnvärd betydelse identifierade

## 5.4 DSO ger råd och rekommendationer till PUA

Utbildningsinsatser till målgrupper som arbetar mest med personuppgifter bör genomföras under våren. Under våren 2024 bör det planeras korta informationsinsatser på särskilda ledningsgrupper eller arbetsplatser. Det är avdelningschefernas ansvar tillsammans med DSO att det genomförs.

Brister som identifierades i rapporten för 2022 har förvaltningen arbetat aktivt med under 2023 dels genom deltagande i gemensamma WS, operativ arbetsgrupp samt egna genomgångar med DSO. Samarbetet mellan informationssäkerhetssamordnaren och DSO har fungerat väldigt bra och en nära kontakt har kunnat upprätthållas under hela året 2023.

# 6 Planerade granskningar under det nya verksamhetsåret

## 6.1 Sammanfattning

Relevanta granskningsområden inom verksamheten:

- Styrdokument
- Årshjulsplanering för ett mer systematiskt och kontinuerligt dataskyddsarbete.

## 6.2 Syfte

Som nämnts ovan är det granskande arbetet en av DSOs viktigaste uppgifter. Eftersom DSO ofta har begränsat med tid, behöver granskningsplanen för det nya året utformas med eftertanke. Som en tumregel bör två-tre granskningar ses som en rimlig granskningsinsats under ett verksamhetsår. Granskningsområdena bör lämpligen väljas utifrån ett riskbaserat synsätt, det vill säga att fokus bör ligga på områden där verksamhetens mest relevanta risker har identifierats i riskanalysen och i de övriga rapporteringspunkter i årsrapporten som visar på brister. Därigenom åstadkoms en röd tråd i dataskyddsarbetet från ett verksamhetsår till nästa samtidigt som de största riskerna elimineras eller åtminstone sänks till en mer acceptabel nivå.

## 6.3 Planerade granskningar

### 6.3.1 Styrdokument

DSO rekommenderar en översyn av samtliga styrdokument görs år 2024 för att identifiera vilka dokument som behöver kompletteras eller tas fram.

### 6.3.2 Årshjulsplanering för ett mer systematiskt och kontinuerligt dataskyddsarbete

Årshjulsplanering bygger på att arbetet inom dataskyddet delas upp i ett årshjul, där varje månad är indelad i ett fokusområde som Dataskyddsombudet kan fokusera på. I årshjulet delas arbetsuppgifterna upp i löpande aktiviteter som utvärderas, granskas och förbättras. Årshjulet är ett effektivt sätt att strukturera arbetet. Det är även ett bra sätt att fördela arbetet mellan Dataskyddsombudet och Dataskyddsorganisationen. Genom att arbeta strukturerat med årsrapport och granskning kan man följa Arbetsmarknadsförvaltningens progress under en längre tid.

## 7 Övrigt att rapportera

### 7.1 Syfte

Detta avsnitt används för att lyfta fram observationer som gjorts men som inte på ett naturligt sätt kunnat presenteras under övriga granskningsområden.

### 7.2 Övriga observationer

#### Observation 1

Samarbetet med informationssäkerhetssamordnaren har fungerat mycket bra. Då DSO får mycket frågor föreslås ett förbättrat arbetssätt för att effektivisera arbetssättet och minska arbetsbördan för DSO.

### 7.3 DSO ger råd och rekommendationer till PUA

DSO rekommenderar att till nästa årsrapport läggs in ytterligare ett rapporteringsområde - Överföring till tredje land

Förslag på frågor:

- Har personuppgiftsansvarig identifierat de tredjelsöverföringar denne utför?
- Tillämpar personuppgiftsansvarig ett överföringsverktyg på de tredjelsöverföringar som utförs?
- Har nödvändig bedömning, så kallad "Transfer Impact Assessment (TIA), gjorts avseende de tredjelsöverföringar som utförs?



## Projektbilaga

Under 2023 skalade nämnden upp sin projektportfölj och har därför haft en intensiv period med att utveckla och starta nya projekt. Fyra stora projekt har beviljats medel från europeiska sociala fonden (ESF). *Care for ukrainian refugees 2* fokuserar på arbetsmarknad- och sociala insatser för unga flyktingar från Ukraina. *Kvinnors etablering* arbetar för att fler kvinnor med kort utbildningsbakgrund ska påbörja arbete eller studier. *Kompetensutveckling i äldreomsorgen* syftar till att stärka språk- och yrkeskompetens hos medarbetarna i tre stadsdelar. *Care Stockholm stad* har målet att öka delaktigheten på arbetsmarknaden och i samhället för ukrainska flyktingar. Nämnden har även beviljats flertal projekt finansierade av b.l.a. Länsstyrelsen i Stockholm och Samordningsförbundet Stockholms stad.

Under hösten 2023 digitaliserade nämnden sin projektportfölj genom portfölj- och projektstyrningsverktyget Antura. Syftet är att effektivisera samordningen, uppföljningen och styrningen.

Nämnden har även deltagit på nationella och internationella möten för att bevaka EU:s fonder och program, delta i nätverk med andra europeiska städer och föra fram nämndens intressen för att bidra till stadens målsättning om en ökad grad av extern finansiering från EU:s fonder och program.

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

#### 1. Care Stockholm Stad

Projektet erbjuder insatser för unga och vuxna flyktingar från Ukraina som omfattas av massflyktsdirektivet. Insatserna ska leda till arbete eller studier alternativt stärka målgruppens anställningsbarhet, inkludering i samhället och stärka deras egenmakt. Projektet arbetar b.l.a. med uppsök, coaching, rekryteringseveny, sociala aktiviteter och matchning mot föreningslivet.

**Projektets budget:** 9 mkr

**Nämndens medfinansiering:** 0

**Start- och avslutsdatum:** oktober 2023 – mars 2024

**Ansvarig avdelning:** Vuxenutbildning Stockholm och Jobbtorg Stockholm

#### 2. Kvinnors Etablering

Målet för ”Kvinnors Etablering” är att utrikes födda kvinnor med kort utbildningsbakgrund och som saknar etablering på svensk arbetsmarknad, ska komma närmare arbete och studier. Projektet ska bidra till en stärkt samverkan mellan projektägaren, Stockholms stad och Arbetsförmedlingen kring målgruppen och tillsammans med civilsamhället och näringslivet identifiera och utveckla insatser. Deltagarna i projektet kommer att anvisas från Arbetsförmedlingen och staden eller nås via projektets uppsökande verksamhet. Inledningsvis kommer alla deltagare att få en bedömning, planering och aktivering för fortsatta insatser riktade mot arbete eller studier.

Löpande genom projektet kommer samtliga deltagare att erbjudas ett personligt kontinuerligt stöd på modersmål, för att underlätta myndighetskontakter och navigera mot målet om ett arbete eller studier. Implementeringen är en central del i projektets genomförande, och samverkan på regionalnivå likaså.

**Projektets budget:** 68,9 mkr  
**Nämndens medfinansiering:** 28 mkr  
**Start- och avslutsdatum:** september 2023 – augusti 2026  
**Ansvarig avdelning:** Jobbtorg Stockholm

### **3. Kompetensutveckling inom äldreomsorgen**

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

**Projektets budget:** 60 mkr  
**Nämndens medfinansiering:** 27,4 mkr  
**Start- och avslutsdatum:** september 2023 – augusti 2026  
**Ansvarig avdelning:** Vuxenutbildning Stockholm

### **4. Care for Ukrainian Refugees 2**

Projektet riktar sig till ukrainska ungdomar som omfattas av massflyktsdirektivet till följd av kriget i Ukraina. Syftet är att de ska komma närmare ett arbete eller studier och känna en större social inkludering i det svenska samhället. Under projekttiden ska minst 100 ungdomar ta del av insatser och aktiviteter.

**Projektets budget:** 2,7 mkr  
**Nämndens medfinansiering:** 0 kr  
**Start- och avslutsdatum:** februari - september 2023  
**Ansvarig avdelning:** Jobbtorg Stockholm

### **5. Care for Ukrainian Refugees 1**

Projektet riktar sig till personer 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 projekttiden.

**Projektets budget:** 17,7 mkr  
**Nämndens medfinansiering:** 0 kr  
**Samarbetsparter:** socialförvaltningen  
**Start- och avslutsdatum:** juli 2022 - september 2023  
**Ansvarig avdelning:** Vuxenutbildning Stockholm

## **6. 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

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

### **1. Samstart, genom Arbetsförmedlingen och utbildningsförvaltningen**

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

**Projektets budget:** 600 000 kr

**Nämndens medfinansiering:** 380 000 kr

**Start- och avslutsdatum:** 2023-09-01 – 2025-06-30

**Ansvarig avdelning:** Jobbtorg Stockholm.

### **2. Lumena – stöd till arbete eller studier, genom Samordningsförbundet**

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

**Projektets budget:** 11,9 mkr

**Nämndens medfinansiering:** 600 000 kr

**Start- och avslutsdatum:** 1 maj 2023 – 31 december 2025

### **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 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 medel för att bedriva aktiviteter som komplement till arbetsmarknadsnämndens insatser till unga 15-21 år. Fokus är att ge kompletterande stöd inom arbetsmarknadsrelaterade insatser och även insatser för att främja psykosocial hälsa. Målsättningen är att deltagarnas hälsa ska förbättras och att de närmar sig studier eller arbete.

**Projektets budget:** 40, 6 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 utveckla metoder för att stötta unga i åldern 15-24 år med tillfälliga eller permanenta uppehållstillstånd 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**

### **1. 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

## 2. 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

## Projekt finansierade av Stockholms stads Sociala Investeringsfond

### 1. Studiesluss

Målgruppen är ungdomar som har behov av att testa studiesammanhang utanför skolan inför återgång till studier. De erbjuds insatser utformade efter individuella behov med en stor möjlighet till flexibla anpassningar. Projektet ska utveckla kunskaper och lärdomar kring anpassningar som fungerar som en studiemotiverande insats och därmed bereder 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

**Samarbetsparter:** utbildningsförvaltningen

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

**Projektägare:** Jobbtorg Stockholm

### 2. 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. 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, s.k. §37-projekt – målgrupp nyanlända

### 3. 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.

**Projektets budget:** 1 618 426 kr

**Samverkansparter:** Nya kompisbyrån & Järfälla kommun

**Nämndens medfinansiering:** 0 kr

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

**Ansvarig avdelning:** Jobbtorg Stockholm

### 4. Övergångsprogrammet

Projektet erbjuder insatser till nyanlända ungdomar som läser yrkesutbildningar inom vuxenutbildningen i Stockholms stad. Målgruppen får behovsanpassade arbetsmarknadsinsatser och ökade kunskaper att söka lediga jobb genom digitala kanaler. Vidare får ungdomarna ta del av hälsofrämjande aktiviteter inom föreningslivet.

**Projektets budget:** 732 162 kr

**Samverkanspart:** Samhällsmatchen/Hammarby Fotboll

**Nämndens medfinansiering:** 0 kr

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

**Ansvarig avdelning:** Jobbtorg Stockholm

### 5. Digital etablering

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

**Projektets budget:** 448 897 kr

**Nämndens medfinansiering:** 0

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

**Ansvarig avdelning:** Vuxenutbildning Stockholm

### 6. Unga brobyggare inom Jobbtorg Unga

Syftet med projektet är att bygga en struktur för romsk inkludering inom ungdomsverksamheterna. Två unga brobyggare anställs 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:** 984 000 miljoner kr

**Nämndens medfinansiering:** 0

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

**Ansvarig avdelning:** Utveckling- och utredningsstaben och Jobbtorg Stockholm

## 7. Språkutveckling och jämställt föräldraskap

Projektet ska bidra till språkutveckling och ett jämställt föräldraskap för nyanlända genom två delprojekt. Det ena handlar om att utveckla sfi för föräldralediga som bland annat ska resultera i ett lokalt styrdokument. Det andra handlar om att utveckla pappagrupper som föreningen Svenska med baby ansvarar för.

**Projektets budget:** 1 222 200 miljoner kr

**Nämndens medfinansiering:** 0

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

**Ansvarig avdelning:** Utveckling- och utredningsstaben

## Projekt finansierade av Samordningsförbundet Stockholms stad

### 1. IPS för personer med beroendeproblematik

Ett projekt där fyra arbetsspecialister och en projektledare arbetar med individanpassat stöd till arbete eller studier enligt IPS-metoden (individpassat 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

### 2. 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 socialpsykiatriens målgrupp med en diagnostiserad psykosjukdom 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.

**Projektets budget:** 12,8 mkr

**Nämndens medfinansiering:** 250 tkr

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

**Ansvarig avdelning:** Jobbtorg Stockholm

### 3. 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.

**Projektets budget:** 2 mkr

**Nämndens medfinansiering:** 0 kr

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

**Ansvarig avdelning:** Vuxenutbildning Stockholm

## Projekt med finansiering från Vinnova

### 1. Medlemskap i Samverket

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 - april 2023

**Ansvarig avdelning:** Jobbtorg Stockholm



# Utredning av förutsättningar att skapa fler arbetstillfällen för feriejobb, Stockholmsjobb och OSA

## Innehåll

<b>Utredning av förutsättningar att skapa fler arbetstillfällen för feriejobb, Stockholmsjobb och OSA .....</b>	<b>1</b>
Bakgrund och syfte med utredningen .....	2
<i>Metod</i> .....	2
<i>Sammanfattning av utredningen</i> .....	3
Feriejobb .....	5
<i>Uppdrag och ansvarsfördelning</i> .....	5
<i>Indikatorer</i> .....	6
<i>Arbetsområden</i> .....	7
<i>Fördelning av arbetstillfällen</i> .....	8
<i>Omvärldsbevakning</i> .....	16
<i>Utvärdering av feriejobb</i> .....	17
<i>Analys och slutsatser - feriejobb</i> .....	18
Stockholmsjobb och OSA .....	22
Stockholmsjobb .....	22
<i>Uppdrag och ansvarsfördelning</i> .....	22
<i>Analys och slutsatser - Stockholmsjobb</i> .....	26
Offentligt skyddat arbete (OSA) .....	29
<i>Uppdrag och ansvarsfördelning</i> .....	29
<i>Årsmål och placeringar</i> .....	30
<i>Analys och slutsatser - OSA</i> .....	34
Avslutande reflektioner .....	36
Bilaga 1: .....	38
<i>Antal arbetstillfällen för feriejobb och Stockholmsjobb</i> .....	38
Bilaga 2: .....	40
<i>Olika typer av Stockholmsjobb</i> .....	40

## Bakgrund och syfte med utredningen

I Stockholm stads budget för 2023 höjs volymmålet för feriejobb från 9 000 till 11 000 feriejobb per år, och antalet Stockholmsjobb höjs från 800 till 1000 platser per år. Arbetsmarknadsnämnden har fått i uppdrag att tillsammans med berörda nämnder utreda möjligheten att över tid tillskapa fler feriejobb och stockholmsjobb inom stadens verksamheter i syfte att uppnå det höjda volymmålet<sup>1</sup>.

Denna utredning syftar till att ge en översikt över antalet feriejobb och Stockholmsjobb under de senaste åren, analysera olika anställande förvaltningars och bolags arbets sätt för att skapa arbetstillfällen, samt synliggöra möjliga utvecklingsområden som skulle kunna bidra till att fler stockholmare får ta del av ett feriejobb eller ett Stockholmsjobb. Utredningen och dess förslag på åtgärder ska fungera som ett underlag för hur staden gemensamt kan verka för fler kvalitativa arbetstillfällen för feriejobb och Stockholmsjobb.

Arbetsmarknadsförvaltningen har beslutat att utredningen även ska omfatta arbetet med offentligt skyddat arbete (OSA). Detta ingår inte i budgetuppdraget, men förvaltningen bedömer att det även är relevant att i sammanhanget utreda stadens förutsättningar att tillhandahålla platser för OSA för att bidra till en bättre helhetsbild av möjligheterna att anordna fler platser för arbetsplatsnära insatser. Efter en ny tolkning av regelverket under 2022 där möjligheten att tillhandahålla OSA-anställningar inom ideell sektor begränsades, bedömer förvaltningen att det finns det skäl att utreda hur staden kan arbeta för att tillhandahålla fler OSA-platser inom den egna organisationen.

Utredningen består av tre delar som behandlar feriejobb, Stockholmsjobb och OSA. Varje avsnitt avslutas med en analys och förslag på utvecklingsområden.

## Metod

I arbetet med utredningen har information samlats in genom intervjuer och workshops med nyckelpersoner från arbetsmarknadsförvaltningen, stadsdelsförvaltningar och bolag. Personer som har deltagit är bland annat:

- Feriejobbshandläggare på stadsdelsförvaltningarna
- Chefer för feriejobbshandläggare
- OSA-handläggare på stadsdelsförvaltningarna
- Chefer för OSA-handläggare

- Representanter för trafikkontoret, idrottsförvaltningen och utbildningsförvaltningen
- Representanter för Svenska Bostäder och Familjebostäder
- Ansvariga samordnare för feriejobb och OSA på arbetsmarknadsförvaltningen
- Medarbetare och chef från verksamhetsområde *Arbetsgivare och utveckling* inom Jobbtorg Stockholm, med ansvar för Stockholmsjobb

Underlag har även samlats in genom sammanställning och analys av statistik samt dokumentstudier. Viss omvärldsbevakning har också genomförts för att lära av andra kommuners arbetssätt med arbetsmarknadsinsatser.

### Sammanfattning av utredningen

Av nedanstående bild framgår ansvarsfördelningen för uppdragen som berörs av utredningen.

Feriejobb	Stockholmsjobb	OSA
Ansvarig för anställning: Stadsdelsförvaltning	Ansvarig för anställning: Arbetsmarknadsförvaltningen	Ansvarig för anställning: Stadsdelsförvaltning
Arbetsplats: Stadsdelsförvaltning	Arbetsplats: Stadsdelsförvaltning	Arbetsplats: Stadsdelsförvaltning
Fackförvaltning	Fackförvaltning	Fackförvaltning
Bolag	Bolag	
Ideella organisationer		
Samordning: Arbetsmarknadsförvaltningen	Samordning: Arbetsmarknadsförvaltningen	Samordning: Arbetsmarknadsförvaltningen

Utredningen bedömer att Stockholms stad har goda möjligheter att inom den egna organisationen tillhandahålla tillräckligt många arbetstillfällen för feriejobb för att uppnå målet om 11 000 anställningar per år. En förutsättning för detta är dock att samtliga verksamheter inom staden aktivt engagerar sig i frågan om feriejobb och bidrar med arbetstillfällen, samt att tillräckliga resurser finns för det operativa arbetet med till exempel handläggning och stöd till ungdomar och arbetsplatser. Samtidigt som möjligheterna att ta fram tillräckligt många arbetstillfällen för att nå dagens målsättning anses vara goda bedömer utredningen att det är viktigt att säkerställa en bibehållen hög kvalitet på de arbetstillfällen som tillhandahålls. Att ytterligare utöka målsättningen om antalet feriejobb i staden riskerar att leda till försämrade förutsättningar att erbjuda feriejobbarna relevanta arbetsuppgifter och tillräcklig handledning, samtidigt som även feriejobbhandläggarnas arbetsbörda stiger.

Årsmålet om 1000 Stockholmsjobb förväntas uppnås under år 2023. Tillgången till arbetstillfällen för Stockholmsjobb är relativt god, men skulle kunna breddas till att omfatta flera olika typer av arbetsplatser och arbetsuppgifter. Utvecklingsarbete pågår för att kontinuerligt utveckla insatsen och analysera inom vilka områden det kan finnas möjlighet att utöka antalet arbetstillfällen. Som även är fallet för feriejobb visar statistiken på att vissa verksamheter bidrar med arbetstillfällen i högre utsträckning än andra, och det bör därför finnas potential att utöka antalet arbetstillfällen och bredda utbudet till andra yrkesområden.

Antalet platser för OSA har minskat under det senaste året som en konsekvens av en ny tolkning av regelverket för placeringar av OSA-anställda. Från och med år 2023 får OSA-anställda inte längre placeras inom ideell sektor, vilket har lett till ett ökat behov av att hitta lämpliga arbetstillfällen inom stadens egna verksamheter. Av utredningen framgår att det idag finns vissa svårigheter med att inom Stockholms stads verksamheter hitta arbetstillfällen för OSA, bland annat mot bakgrund av de behov av anpassning på arbetsplatsen som deltagarna har. Det totala antalet OSA-anställningar i staden är dock relativt lågt, och genom bland annat utökad information och stöd till anställande verksamheter skulle antalet arbetstillfällen för OSA troligtvis kunna utökas.

Utredningen bedömer att det generellt finns goda förutsättningar att hitta arbetstillfällen för såväl feriejobb, Stockholmsjobb och OSA inom Stockholms stad för att nå befintliga volymmål. Den statistik som utredningen har analyserat visar på skillnader mellan förvaltningar och bolag i antalet tillhandahållna arbetstillfällen för feriejobb, Stockholmsjobb och OSA, och mot denna bakgrund bör det finnas potential att utöka antalet arbetstillfällen. För att optimera framtagandet av arbetstillfällen finns behov av fortsatt utvecklingsarbete, bland annat för att åstadkomma en jämnare spridning av arbetstillfällen över staden och för att skapa ett bredare utbud av arbetstillfällen inom flera yrkesområden. En utmaning för arbetsplatserna kan vara att tillhandahålla konkurrensneutrala arbetstillfällen där deltagarna ändå får utföra meningsfulla arbetsuppgifter, och fortsatt stöd till arbetsgivare i att ta fram arbetstillfällen kan därför behövas.

Av utredningens kvalitativa datainsamling, bestående av intervjuer och workshops, framgår att det utifrån dagens resurssättning och styrmodell finns vissa utmaningar med att utöka antalet arbetstillfällen. En förutsättning för en god tillgång till arbetstillfällen för arbetsmarknadsinsatser i staden är tydlighet i ledning och styrning, och att frågan om ansvar för att ta fram arbetstillfällen förankras brett i respektive verksamhet med stöd av beslut från ledningen. Av utredningen har framkommit att det inom verksamheter där ledningen tydligt har uttalat det gemensamma

ansvaret att ta fram arbetstillfällen finns fler arbetstillfällen och en större bredd av olika arbetstillfällen, i jämförelse med verksamheter där ansvaret för att anskaffa arbetstillfällen ligger på enskilda handläggare på operativ nivå.

I arbetet med att nå upp till de utökade volymmålen för feriejobb och Stockholmsjobb är det viktigt att även ta hänsyn till bibehållen kvalitet i insatserna genom adekvata arbetstillfällen med lämpliga arbetsuppgifter och tillgång till handledning. Under de senaste åren har antalet arbetstillfällen för feriejobb och Stockholmsjobb utökats genom politiska beslut och nya insatser för aspiranter på Jobbtorg Stockholm har utvecklats. Det finns idag ett brett utbud av såväl arbetsplatsnära insatser som motiverande och vägledande insatser inom arbetsmarknadsförvaltningen. De verksamheter som tillhandahåller arbetstillfällen bidrar även med andra typer av insatser så som platser för arbetsplatsförlagt lärande (APL, LIA), kommunala visstidsanställningar och praktik. Det är därför viktigt att säkerställa att ökade volymmål kan uppnås och genomföras med god kvalitet, samtidigt som efterfrågan på verksamheter som kan erbjuda platser ökar från flera olika håll. Utredningen bedömer att dagens volymmål för feriejobb och Stockholmsjobb närmar sig det maximala antalet som kan tillhandahållas med de resurser som idag finns tillgängliga, utan att riskera försämrad kvalitet. Samtidigt som antalet platser har utökats och nya insatser har utvecklats har även antalet aspiranter inskrivna på Jobbtorg Stockholm minskat under de senaste åren. Det kan därför finnas behov av att utifrån en analys av konjunkturläge och arbetslöshetsstatistik för staden föra ett resonemang kring hur antal inskrivna aspiranter och antal platser för Stockholmsjobb ska förhålla sig till varandra, och hur många feriejobb som stadens verksamheter kan tillhandahålla utan försämrad kvalitet.

## **Feriejobb**

### **Uppdrag och ansvarsfördelning**

Stockholms stad anställer varje år ungdomar i åldern 16-19 år för feriejobb på sommarlov, höstlov och jullov. Genom feriejobben erbjuds ungdomar en första kontakt med arbetslivet och ett tillfälle att prova på olika yrken och arbetsuppgifter. Staden vill också väcka intresse som framtida arbetsgivare hos ungdomarna. Ett feriejobb under sommaren avser tre veckors arbete, medan ett feriejobb under övriga lov avser en veckas arbete. Feriejobbet får inte ersätta ordinarie personal och samtliga feriejobbbara ska ha tillgång till handledning på arbetsplatsen.

Arbetet med feriejobben i staden är omfattande och spänner över flera ansvarsområden. Alla stadens nämnder och bolag har ett gemensamt uppdrag att verka för att det totala årsmålet om 11 000 feriejobb uppnås. Medel för feriejobb fördelas centralt från stadens

budget till stadsdelsförvaltningar utifrån en fördelningsnyckel som baseras på antalet försörjningsstödstagare i respektive stadsdel. Utöver detta avsätter även vissa stadsdelsförvaltningar egna medel för arbetet med feriejobb, utifrån de behov som finns i stadsdelen. Även kyrkogårdsnämnden och trafiknämnden tilldelas medel för anställning av feriejobbande ungdomar. Utbildningsnämnden avsätter egna medel för feriejobb.

Nedan framgår ansvarsfördelningen mellan nämnder och bolag.

### **Arbetsmarknadsnämnden**

- Övergripande ansvaret för samordning av arbetet med feriejobben samt för att stärka kvaliteten och utveckla nya former av feriejobb.
- Tillhandahålla arbetstillfällen till anställande stadsdelsnämnder.

### **Stadsdelsnämnderna**

- Att rekrytera och anställa ungdomar och har därmed arbetsgivaransvar.
- Tillhandahålla arbetstillfällen och ha kontakt med olika arbetsplatser inom den egna förvaltningens ansvarsområde.

### **Trafiknämnden, kyrkogårdsnämnden och utbildningsnämnden**

- Anställer ungdomar för feriejobb, vilket innebär att dessa nämnder på motsvarande sätt som stadsdelsnämnderna har ansvar för anställningar samt arbetsgivaransvar inom sina arbetsområden.

### **Övriga nämnder och stadens bolag**

- Tillhandahålla arbetstillfällen till anställande stadsdelsnämnder (det vill säga de anställer inga ungdomar själva).

### **Indikatorer**

På övergripande nivå styrs arbetet med feriejobb genom följande två indikatorer i stadens budget:

- Antal tillhandahållna arbetstillfällen för feriejobb
- Antal anställningar

Den första indikatorn gäller samtliga anställande förvaltningar och avser det totala antalet planerade anställningar för sommar-, höst-, och jullov. Målvärdet för indikatorn som uppges i början av året är ofta lägre än stadens totala målsättning och höjs efterhand under året för att det totala antalet anställningar ska uppgå till årsmålet om 11 000 feriejobb.

Den andra indikatorn gäller för samtliga förvaltningar och bolag, och avser antal planerade arbetstillfällen för samtliga lov. Indikatorn förhåller sig inte till verksamhetens storlek utan utgår

helt från vilka möjligheter som varje förvaltning och bolag anser sig ha att tillhandahålla arbetstillfällen för feriejobb. Detta innebär att vissa verksamheter tillhandahåller fler platser än andra i förhållande till sin storlek.

### **Arbetsområden**

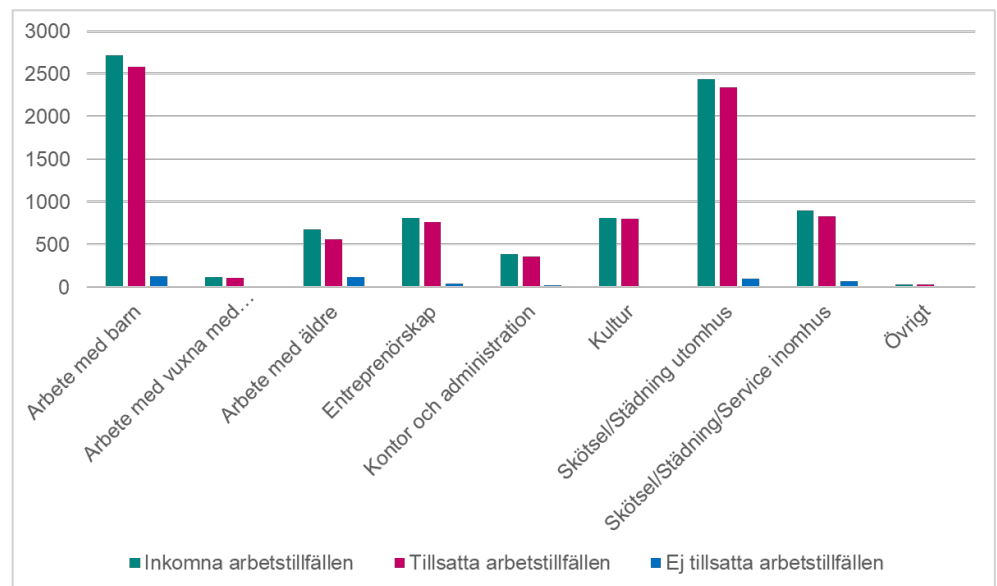
Förutom att feriejobb kan erbjudas inom de kommunala verksamheterna kan staden inom ramen för feriejobb placera ungdomar hos upphandlade entreprenörer och ideella organisationer inom kultur, idrott, vård och omsorg samt utomhusskötsel. Dessa placeringar får göras under förutsättning att arbetsuppgifterna är kvalitetshöjande och verksamheten ryms inom den kommunala kompetensen. Genom upphandlad verksamhet kan arbetstillfällen tillhandahållas antingen genom köpta platser eller mot bakgrund sociala klausuler i avtal som staden har med leverantörer.

Arbetstillfällen inom ideella organisationer kan tillhandahållas utan att ett arvode betalas ut, men i vissa fall kan ideella organisationer även få ett handledararvode då de bidrar med arbetstillfällen för feriejobb. Ideella organisationer kan även ha möjlighet att bidra med arbetstillfällen om de ingår ett idéburet offentligt partnerskap (IOP) med staden. Av samtliga arbetstillfällen under år 2022 var 57 procent hos de kommunala verksamheterna och bolagen, 29 procent hos stadens upphandlade entreprenörer och 14 procent inom ideell sektor<sup>2</sup>.

I dagsläget erbjuder Stockholms stad feriejobb inom följande områden:

- Arbete med barn
- Arbete med äldre
- Arbete med vuxna med funktionsnedsättning
- Socialt entreprenörskap
- Kontor och administration
- Kultur
- Skötsel, städning och service inomhus
- Skötsel och städning utomhus

Bild 1: Arbetstillfällena per arbetsområde (2022)



## Fördelning av arbetstillfällena

### Stadsdelsförvaltningar

Stadsdelsförvaltningarna bidrar med arbetstillfällena inom sina egna verksamheter, och i vissa fall genom upphandlad verksamhet och ideella föreningar. Stadsdelsnämnderna beslutar utifrån tilldelade medel och förutsättningar hur många ungdomar som ska anställas varje år. År 2019 bidrog stadsdelsförvaltningarna med 74 procent av den totala andelen arbetstillfällena. År 2022 minskade andelen till 64 procent, troligtvis på grund av att det fortfarande rådde en viss osäkerhet efter Covid-19 pandemin vilket innebar att flera verksamheter inom exempelvis äldreomsorgen inte tog emot ungdomar för feriejobb.

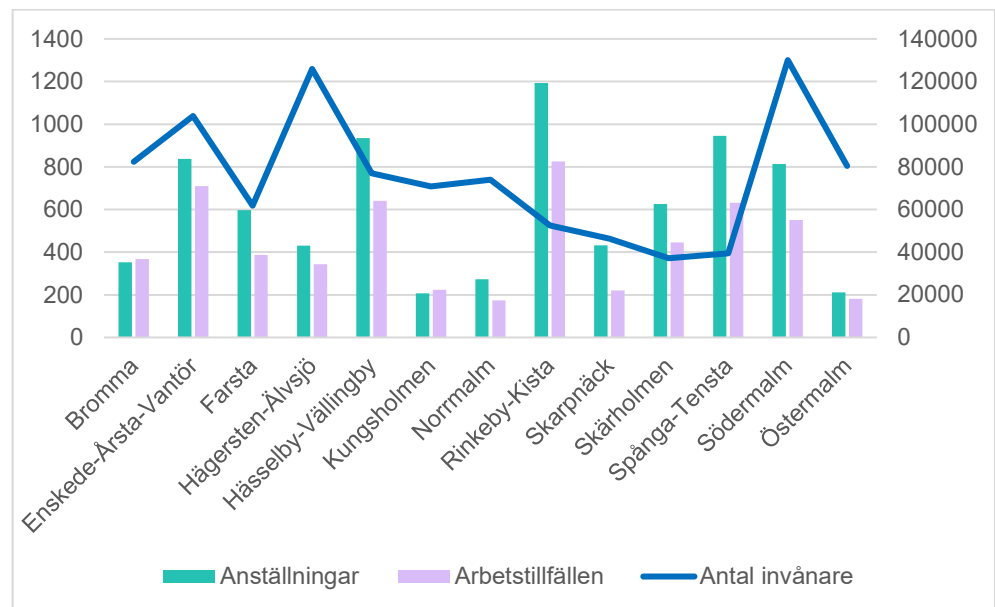
Invånarantalet i stadsdelarna varierar stort, från ca 37 000 till 130 000 invånare år 2022. Antalet arbetstillfällena för feriejobb som stadsdelarna bidrar med varierar även det från mellan 180 till 830 arbetstillfällena. Vid en jämförelse av stadsdelarnas storlek utifrån invånarantal och antalet arbetstillfällena som stadsdelarna tar fram kan vissa skillnader synliggöras. Till exempel ligger Hägersten-Älvsjö stadsdelsförvaltning, som har ett högt invånarantal, på den nedre skalan av hur många arbetstillfällena stadsdelarna bidrar med, medan Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning som har ett lägre invånarantal bidrar med flest arbetstillfällena. Antalet inrapporterade arbetstillfällena följer alltså inte stadsdelarnas storlek, utan ett mönster som framgår av statistiken är att antalet inrapporterade arbetstillfällena står i relation till stadsdelarnas volymmål. Detta ligger inte i linje med stadens anvisningar för feriejobb, enligt vilka de stadsdelsförvaltningar som har låga volymmål ska bidra med arbetstillfällena till stadsdelar som har högre volymmål. Det



förekommer att nämnder delar med sig av sitt överskott av arbetstillfällen till andra stadsdelsförvaltningar, dock i begränsad omfattning.

Under pandemin sjönk antalet inrapporterade arbetstillfällen främst från stadsdelsförvaltningarna eftersom förvaltningarnas ordinarie verksamheter inom barnomsorg och äldreomsorg inte kunde ta emot feriearbetande ungdomar på grund av restriktionerna. Av statistiken över inkomna arbetstillfällen kan det dock konstateras att både Rinkeby-Kista och Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning hade fler inrapporterade arbetstillfällen sommaren 2021, än de hade sommaren innan pandemin. Ovan nämnda förvaltningar samt Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning hade även fler arbetstillfällen sommaren 2022 än innan pandemin.

*Bild 2: Antal invånare per stadsdelsförvaltning, samt antal anställningar och tillhandahållna arbetstillfällen för feriejobb (2022)<sup>3</sup>*



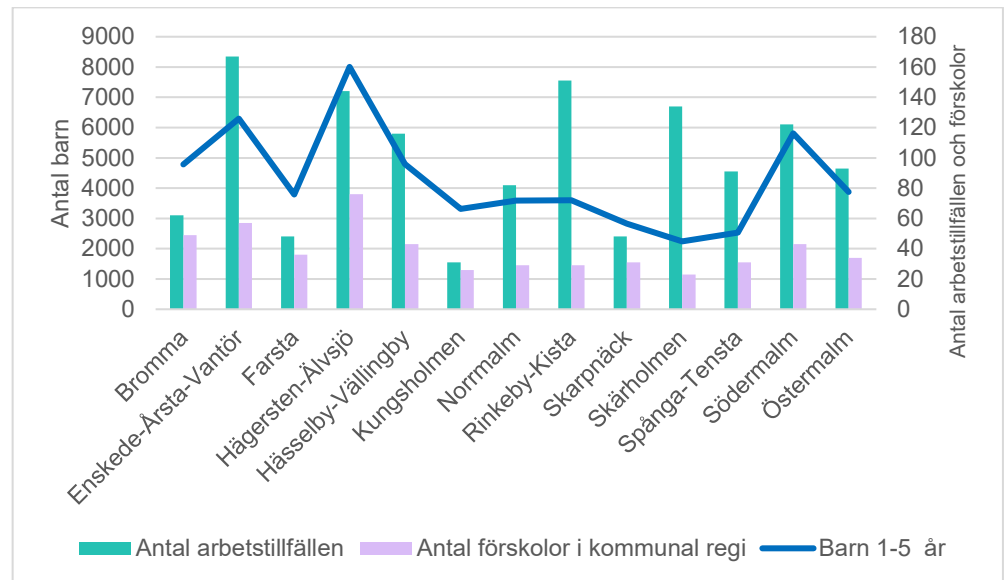
Jämförelser har gjorts mellan de olika stadsdelsförvaltningarnas inrapporterade arbetstillfällen och utredningen har fokuserat på arbetstillfällen inom äldreomsorg, förskolor och utomhusjobb inom parkskötsel eftersom detta är tre stora och centrala verksamhetsområden för stadsdelarna. Det är även inom dessa arbetsområden som de flesta arbetstillfällen för feriejobb tillhandahålls.

### *Arbetstillfällen inom förskolor*

För att få en överblick över inrapporterade arbetstillfällen inom förskolorna har en jämförelse gjorts mellan hur många barn inom

förskoleåldern som finns inom stadsdelsförvaltningen, antal inrapporterade arbetstillfällen inom förskolorna samt antal kommunala förskolor i stadsdelsförvaltningen.

*Bild 3: Antal barn 1-5 år, antal förskolor i kommunal regi samt antal arbetstillfällen för feriejobb (2022)*

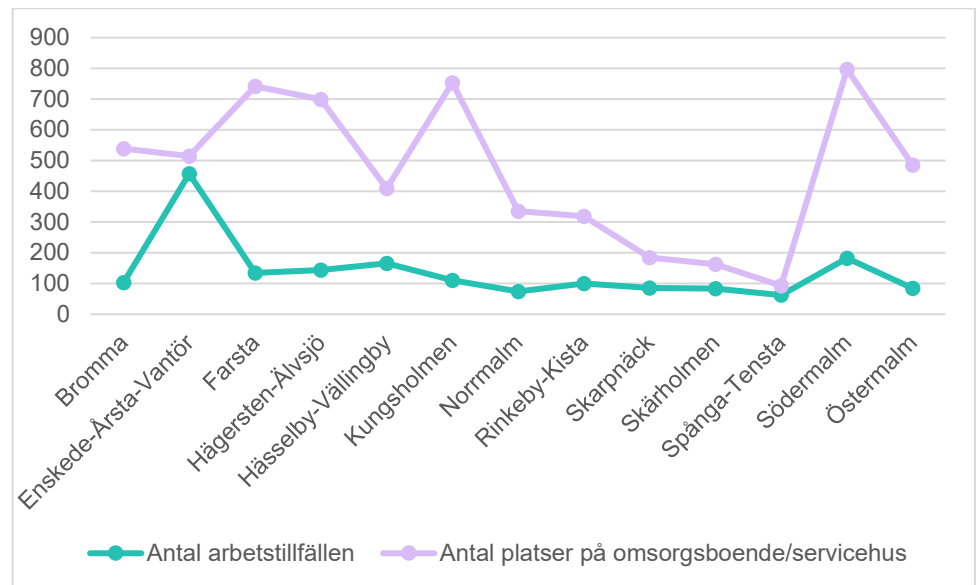


Av jämförelsen framgår att det saknas ett samband mellan antal arbetstillfällen för feriejobb och antal barn/kommunala förskolor, vilket hade varit ett väntat resultat. Av statistiken framgår även att bland annat Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning utmärker sig då de har ett relativt lågt antal barn i förskoleåldern men är en av de stadsdelsförvaltningar som bidrar med flest arbetstillfällen inom förskolorna.

### *Arbetstillfällen inom äldreomsorg*

För att skapa en överblick av inrapporterade arbetstillfällen inom äldreomsorgen har en jämförelse gjorts mellan hur många platser/lägenheter respektive stadsdel har inom äldreomsorgen samt hur många arbetstillfällen för feriejobb som inrapporterats. Inom arbetstillfällen för feriejobb ingår även platser inom hemtjänst och dagverksamhet. Här görs en jämförelse med 2019 eftersom omsorgen om äldre inte helt har återhämtat sig efter pandemin år 2022.

Bild 4: Antal platser på omsorgsboende/servicehus samt antal arbetstillfällen för feriejobb (2019)

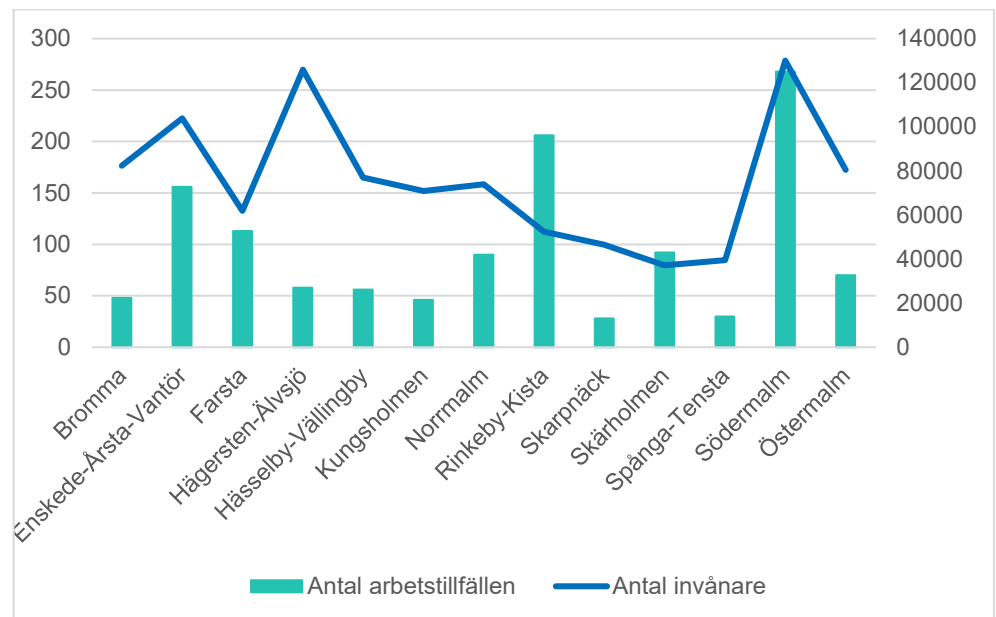


Antalet inrapporterade arbetstillfällen är relativt jämt fördelat mellan stadsdelarna. Oavsett om det finns få eller många platser inom äldreomsorgen i stadsdelarna erbjuds alltså ungefär lika många arbetstillfällen för feriejobb. Här utmärker sig dock Enskede-Årsta-Vantör som har ungefär tre gånger så många inrapporterade arbetstillfällen som övriga stadsdelsförvaltningar. Utredningen har tagit del av Enskede-Årsta-Vantörs arbetsätt gällande feriejobb och bedömer att det finns lärdomar som skulle kunna spridas till flera stadsdelsförvaltningar. Bland annat arbetar Enskede-Årsta-Vantör strategiskt med ledning och styrning där varje verksamhet inom förvaltningen får ett beting för antal arbetstillfällen som förväntas tillhandahållas. På detta sätt ges goda förutsättningar för planering och framförhållning, så att feriejobbshandläggarna i ett tidigt skede kan planera arbetet för året. Feriejobbshandläggarna arbetar även aktivt med stöd till arbetsgivarna för att säkerställa att det finns förutsättningar att ta emot feriejobbande ungdomar och att såväl arbetsgivare som ungdom får en positiv upplevelse av feriejobbet.

### Arbetstillfällen inom utomhusjobb

För att få en överblick av inrapporterade arbetstillfällen inom utomhusjobb har en jämförelse gjorts mellan antal arbetstillfällen för feriejobb och antal invånare i stadsdelen.

*Bild 5: Antal arbetstillfällen för utomhusjobb samt antal invånare per stadsdelsförvaltning (2022)*



Av ovanstående diagram framgår att antalet arbetstillfällen för feriejobb skiljer sig åt mellan stadsdelsförvaltningarna. Det finns flera orsaker till detta, då hanteringen av utomhusskötseln ser olika ut i staden. Vissa stadsdelsförvaltningar, så som till exempel Södermalm, har en egen verksamhet för utomhusskötsel där det finns förutsättningar att erbjuda ett flertal arbetstillfällen för feriejobb. Liknande verksamhet finns även i Rinkeby-Kista och i Bromma, dock i mindre omfattning. I vissa andra stadsdelsförvaltningar används nästan uteslutande upphandlade entreprenörer för skötsel av utomhusmiljön i stadsdelen, vilket kan bidra till att arbetstillfällen för feriejobb inte kan erbjudas i motsvarande omfattning som i de stadsdelsförvaltningar som utför utomhusskötsel i egen regi.

### Fackförvaltningar

Fackförvaltningarna bidrar med arbetstillfällen hos sina verksamheter samt genom upphandlade leverantörer. Trafikkontoret, kyrkogårdsförvaltningen och utbildningsförvaltningen anställer själva feriejobbare, medan andra fackförvaltningar bidrar med arbetstillfällen som stadsdelsförvaltningarna tillsätter.

År 2019 bidrog fackförvaltningarna med 20 procent och år 2022 med 30 procent av den totala andelen arbetstillfällen för feriejobb. Svårighet finns i att jämföra förvaltningarna med varandra eftersom uppdragen skiljer sig åt. Vissa förvaltningar har främst administrativa uppdrag medan andra har stora operativa verksamheter, och antalet anställda per förvaltning varierar stort.

Det finns också fackförvaltningar med få anställda som istället använder sig av upphandlade leverantörer för att bedriva verksamheten, och där även upphandlade leverantörer kan tillhandahålla arbetstillfällen för feriejobb.

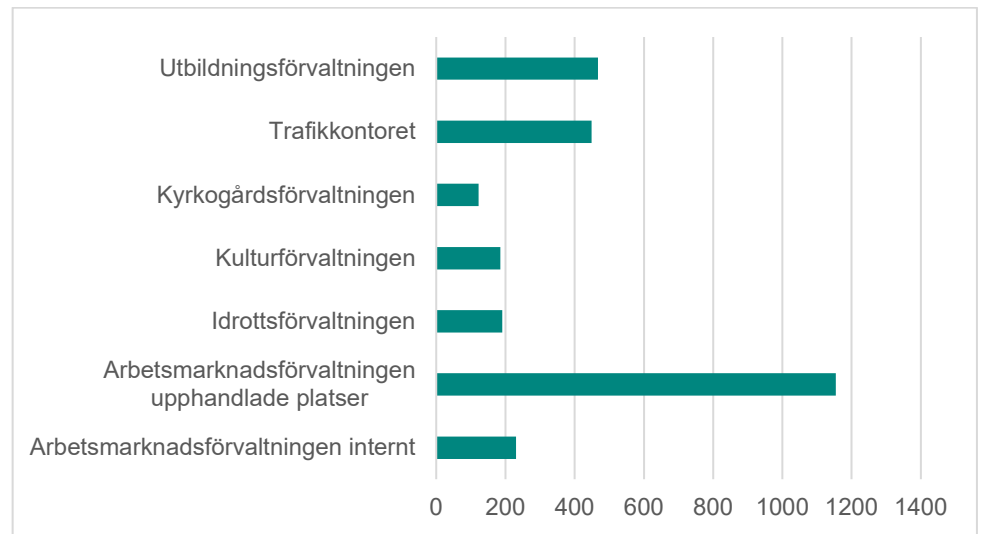
*Tabell 1: Antal feriejobb samt antal anställda inom Stockholms stads fackförvaltningar*

<b>Fackförvaltning</b>	<b>Antal anställda (2022)</b>	<b>Arbetstillfällen feriejobb (2022)</b>
Arbetsmarknadsförvaltningen	999	1231 (varav 1154 upphandlade platser)
Exploateringskontoret	307	6
Fastighetskontoret	157	4
Idrottsförvaltningen	463	191
Kulturförvaltningen	963	185
Kyrkogårdsförvaltningen	219	122
Miljöförvaltningen	281	20
Serviceförvaltningen	377	7
Socialförvaltningen	1121	11
Stadsarkivet	77	7
Stadsbyggnadskontoret	377	12
Stadsledningskontoret	346	8
Trafikkontoret	432	449
Utbildningsförvaltningen <sup>4</sup>	15840	467
Äldreförvaltningen	165	2
Överförmyndarförvaltningen	68	4

För att förbättra överskådligheten och jämföra antal arbetstillfällen har fackförvaltningarna delats upp i de som främst har operativa verksamheter och de som främst har administrativa uppgifter.

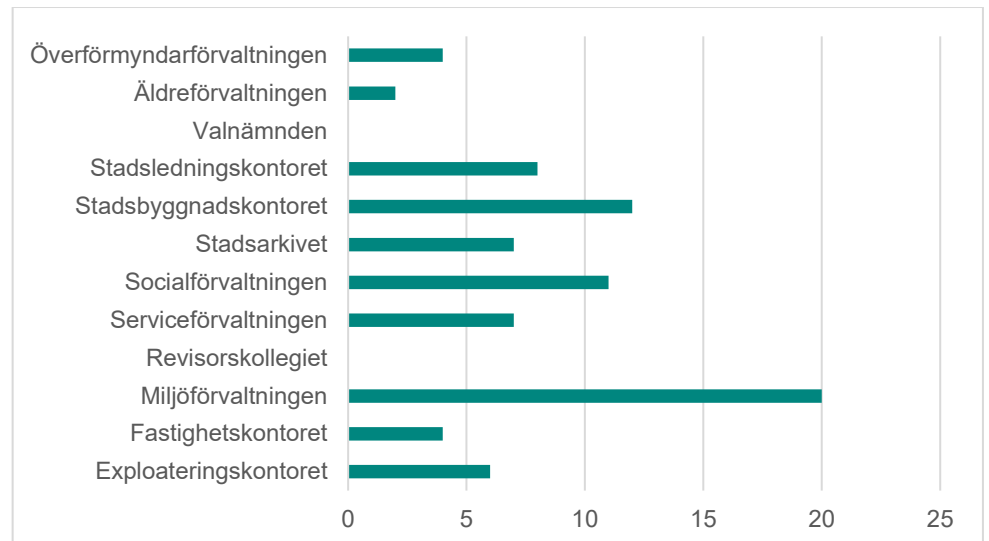
<sup>4</sup> Antalet anställda som är i tjänst är betydligt lägre under loven.

*Bild 6: Antal arbetstillfällen vid fackförvaltningar med främst operativa verksamheter (2022)*



I bilden ovan har arbetsmarknadsförvaltningens arbetstillfällen delats upp mellan arbetstillfällen som tillhandahålls internt inom förvaltningen, och upphandlade arbetstillfällen. Förvaltningen upphandlar ett större antal arbetstillfällen inom uppdraget att utveckla nya typer av feriejobb.

*Bild 7: Antal arbetstillfällen vid fackförvaltningar med främst administrativ verksamhet (2022)*



Mot bakgrund av ovanstående statistik kan utredningen konstatera att de fackförvaltningar som till största del har administrativa arbetsuppgifter verkar ha svårare att hitta arbetstillfällen med meningsfulla arbetsuppgifter för till feriejobb, jämfört med fackförvaltningar som har mera operativa uppdrag. Vissa förvaltningar har också en betydligt mindre verksamhet under sommarmånaderna, vilket också påverkar förvaltningarnas möjligheter att tillhandahålla arbetsuppgifter och adekvat

handledning. Till exempel stänger många skolor under loven vilket innebär att utbildningsförvaltningen, som under resterande del av året har många anställda, inte har samma möjligheter att ta emot feriejobbande ungdomar under loven som under andra delar av året. Mot denna bakgrund krävs alltid enskilda bedömningar av de olika förvaltningarnas möjligheter att ta emot feriearbetande ungdomar.

## Bolag

Även Stockholms stads bolag bidrar med arbetstillfällena både från den egna verksamheten och genom att erbjuda arbetstillfällena hos upphandlade leverantörer. Storleken på bolagen varierar, liksom även deras uppdrag och förutsättningar att erbjuda arbetstillfällena. Generellt bidrar fackförvaltningar och bolag främst med arbetstillfällena under sommarlovet, medan platserna som tillhandahålls är betydligt färre under höst- och jullovet.

I likhet med fackförvaltningarnas verksamhet så arbetar vissa bolag nästan uteslutande med administrativa uppgifter, medan andra har mera operativa verksamheter. Ett mönster som framgår av statistiken är att verksamheter med mera administrativa uppgifter ofta har svårare att hitta kvalitativa arbetstillfällena för feriejobb, medan det är lättare för de operativa verksamheterna att bidra med arbetstillfällena. Bostadsbolagen tillhandahåller ett relativt stort antal arbetstillfällena, där de feriejobbande ungdomarna ofta arbetar praktiskt med fastighets- och trädgårdsskötsel. Platserna finns inom bolagens egna verksamheter samt hos upphandlade leverantörer. Även Stockholm Business Region AB tillhandahåller ett större antal arbetstillfällena för feriejobb, där flertalet är upphandlade arbetstillfällena inom entreprenörskap.

*Tabell 2: Antal anställda i bolagen samt antal arbetstillfällena för feriejobb (2022)*

Bolag	Antal anställda <sup>5</sup> (2022)	Arbetstillfällena feriejobb (2022)
AB Familjebostäder	348	96
AB Stockholmshem	407	117
AB Stokab	100	0
AB Svenska bostäder	333	106
Bostadsförmedlingen i Stockholm AB	128	3
Kulturhuset Stadsteatern AB	468	9
Micasa Fastigheter i Stockholm AB	112	19
Mässfastigheter i Stockholm AB	167	2
S:t Erik Försäkrings AB	7	0

S:t Erik Markutveckling AB	6	1
SGA Fastigheter AB	19	8
Skolfastigheter i Stockholm AB	272	10
Stockholm Business Region AB	69	130
Stockholm Vatten och Avfall AB	707	26
Stockholms Hamn AB	133	30
Stockholms Stadshus AB	8	0
Stockholms Stads Parkering AB	77	12

### Upphandlade arbetstillfällen

Arbetsmarknadsförvaltningen upphandlar arbetstillfällen för feriejobb av externa leverantörer för att dels möta volymmål, och dels utifrån uppdraget att utveckla nya typer av feriejobb. De centralt upphandlade arbetstillfällena fördelas ut till stadsdelsförvaltningarna för tillsättning. Under år 2022 hade drygt 1000 ungdomar ett feriejobb hos de upphandlade aktörerna. Avtal tecknades med sex olika leverantörer, genom vilka stadsdelsförvaltningarna kunde avropa placeringar inom följande områden<sup>6</sup>:

- Anpassade arbetstillfällen för unga med funktionsnedsättningar
- Entreprenörskap
- Feriejobb inom kollo samt arbete med fritidsaktiviteter för barn- och ungdomar
- Ekologisk odling och utomhusskötsel
- IT-utbildare som stödjer äldres användning av digital teknik

Förutom de arbetstillfällen som arbetsmarknadsförvaltningen upphandlar centralt så upphandlar även vissa stadsdelsförvaltningar egna arbetstillfällen för feriejobb. Kostnaderna för feriejobb varierar därmed också mellan stadsdelarna, då upphandlade feriejobb innebär att en del av stadsdelsförvaltningens budget för feriejobb då används för att bekosta upphandlade arbetstillfällen. De förvaltningar som i högre grad tillhandahåller arbetstillfällen inom sina egna verksamheter har större möjlighet att istället använda budgetmedel till fler feriejobbsanställningar.

### Omvärldsbevakning

Under år 2021 gjorde arbetsmarknadsförvaltningen en omvärldspaning för att undersöka hur andra kommuner arbetar med feriejobb. Informationen från andra kommuner visar på olika förhållningssätt till arbetet med feriejobb, bland annat gällande samarbetet med privata arbetsgivare. De flesta kommuner samarbetar i någon utsträckning med det privata näringslivet för att



tillhandahålla ett brett utbud av arbetstillfällen, men hur samarbetet ser ut och i vilken omfattning det sker varierar.

Solna stad erbjuder feriejobb inom sina egna kommunala verksamheter och samarbetar även med företag inom det privata näringslivet. De privata företagen står i dessa fall för en del av ungdomarnas lönekostnader. Inom Solna stad finns även företag som via upphandling tar emot ungdomar och anställer dem för sommarjobb. Upplands Väsby kommun har en samverkan med privata företag där företagen betalar ut full lön för feriearbetarna, men kan i efterhand begära ersättning för halva lönekostnaden från kommunen. Ungefär 50 av 300 platser inom Upplands Väsby kommun är hos privata företag.

Danderyds kommun samarbetar inte med det privata näringslivet gällande feriejobb, med undantag för några få jobb hos en upphandlad entreprenör inom trädgård och parkskötsel. Upplands-Bro kommun använder sig av både kommunala platser och platser inom det privata näringslivet. De privata företagen anställer feriejobbarna själva och fakturerar sedan kommunen för handledarkostnaderna. Ekerö kommun samverkade tidigare med privata arbetsgivare som stod för ungefär 80 procent av sommarjobbplatserna. Kommunen stod då för anställningar och löner medan de privata arbetsgivarna tillhandahöll arbetsplatsen. Sveriges kommuner och regioner (SKR) ansåg dock att upplägget där privata arbetsgivare kompenserades för lönekostnaderna för feriejobben inte var acceptabelt, och Ekerö kommun valde senare att endast använda sig av kommunala feriejobb. Även i Stockholms stad har juridiska avdelningen vid stadsledningskontoret i en utredning konstaterat att kommunen inte får subventionera näringslivet och enskilda näringsidkare, även om syftet är att skapa arbetstillfällen. Av utredningen framgår att detta skulle strida mot kommunallagen<sup>7</sup>.

### **Utvärdering av feriejobb**

För att följa upp och utvärdera arbetet med feriejobb skickas en enkät med frågeställningar till feriejobbande ungdomar, arbetsgivare och feriejobbshandläggare efter varje sommar. I utvärderingen av feriejobben sommaren 2023 framkom att nöjdheten hos de anställda feriejobbarna var något lägre än tidigare år. Andelen ungdomar som upplever att de trivdes på sin arbetsplats har sjunkit från 92 procent till 89 procent och andelen som upplever att deras jobb varit meningsfullt har gått ner från 88 procent till 84 procent i år. Andel som är nöjda med sina arbetsuppgifter har gått ner från 83 procent till 80 procent. Även arbetsgivarna uppger i

utvärderingsenkäten att de generellt är nöjda, men vissa synpunkter från arbetsgivarna har inkommit gällande deras möjligheter att tillgodose behovet av arbetsuppgifter och handledarskap på ett tillfredsställande sätt. Bland feriejobbshandläggarna uppger 84 procent att de anser att feriejobben har varit av tillräckligt hög kvalitet, vilket ligger i linje med resultatet år 2022. Andelen som svarar att handläggningen av feriejobb som helhet har fungerat bra har dock sjunkit från 92 procent år 2022 till 74 procent år 2023. Synpunkter från handläggarna som kan ha bidragit till dessa resultat är bland annat en hög arbetsbelastning, sammanslagning av stadsdelsförvaltningar och höjning av målsättning för antalet feriejobb i stadsdelen nära inpå sommaren.

### **Analys och slutsatser - feriejobb**

Utredningen visar på vissa utmaningar i styrningen av arbetet med feriejobb i staden, bland annat utifrån behovet av förutsägbarhet och planering. Ju högre det totala volymmålet för anställningar är, desto större behov finns av tydlighet i ledning och styrning, och att samtliga involverade parter följer fastställd tidsplan. Att stadsdelsförvaltningarnas målsättningar för antal anställningar och tillhandahållna arbetstillfällen höjs eller förändras under året skapar sämre förutsättningar för planering och framförhållning.

Utredningen konstaterar att arbetssätt med beting har visat sig vara effektiva när det gäller att ta fram arbetstillfällen. I de fall där beting har använts fastställs antalet arbetstillfällen som ska tillhandahållas per avdelning eller enhet på central ledningsnivå i de aktuella nämnderna. Verksamheterna får då möjlighet att förbereda sig och planera i god tid inför varje feriejobbsperiod. Detta förutsätter en god dialog med verksamheterna och att det även finns resurser för stöd i att ta fram kvalitativa arbetsuppgifter.

Utifrån en analys av statistik över antalet tillhandahållna arbetstillfällen för feriejobb kan utredningen konstatera att arbetstillfällena inte är jämnt fördelat över stadsdelsförvaltningarna, utan att ett mindre antal stadsdelsförvaltningar står för större delen av platserna. Antalet inrapporterade arbetstillfällen följer inte heller stadsdelarnas storlek, utan ett mönster som framgår av statistiken är att antalet inrapporterade arbetstillfällen står i relation till stadsdelarnas egna anställningsmål. Detta ligger inte i linje med stadens anvisningar för feriejobb, enligt vilka de stadsdelsförvaltningar som har låga volymmål ska bidra med arbetstillfällen till stadsdelar som har högre volymmål. Utredningen konstaterar därför att det här finns en möjlig outnyttjad potential för att öka antalet arbetstillfällen, om de stadsdelsförvaltningar som idag tar emot färre feriearbetande ungdomar skulle skala upp antalet arbetstillfällen. Förutsättningar för stadsdelsförvaltningarna att tillhandahålla arbetstillfällen skiljer sig dock från varandra, bland

annat utifrån tillgängliga resurser på operativ nivå (feriejobbshandläggare) som arbetar med frågan.

Genom att i högre utsträckning än idag dela arbetstillfällena mellan stadsdelsförvaltningar skulle variationen av olika typer av arbetstillfällena kunna bli större och samtidigt bidra till ökad rörlighet mellan stadsdelsförvaltningarna. En jämnare fördelning av arbetstillfällena mellan stadsdelsförvaltningarna skulle även kunna bidra till ökad kvalitet på arbetstillfällena genom att skapa mera relevanta arbetsuppgifter för feriejobbande ungdomar inom varje stadsdelsförvaltning. Dessutom skulle detta bidra till att fler ungdomar får ett feriejobb utanför sin hemstadsdel, vilket är ett uppdrag som staden har i budget för år 2024. De flesta arbetstillfällena finns idag inom operativ verksamhet, medan antalet arbetstillfällena inom kontor och administration är betydligt färre. Här ser arbetsmarknadsförvaltningen behov av att sprida goda exempel och stötta verksamheter med administrativ inriktning i att ta fram fler arbetstillfällena inom det administrativa området.

Fler arbetstillfällena inom stadens egna verksamheter kan också minska behovet av upphandlingar för att köpa externa arbetstillfällena för feriejobb, och därmed bidra till ett mera kostnadseffektivt arbete. Upphandlade arbetstillfällena kommer även framöver att vara en viktig del av arbetet med feriejobb i Stockholms stad, till exempel för att tillhandahålla ett brett utbud av arbetstillfällena och arbetstillfällena, bland annat anpassade feriejobbsplaceringar för unga med funktionsnedsättning. Utredningen bedömer dock att arbetet skulle kunna bli mera resurseffektivt genom att i första hand använda arbetstillfällena i stadens egen regi, och att i andra hand och i de fall där särskilda skäl finns använda upphandling som ett verktyg för att säkerställa ett brett utbud av arbetstillfällena som går i linje med uppdraget.

Utredningens bedömning är att det även finns möjlighet att bredda utbudet av arbetstillfällena genom att i högre grad aktivera de sysselsättningsfrämjande krav som finns i stadens upphandlingar. Ett sådant förfarande skulle ge tillgång till flera platser hos stadens upphandlade leverantörer utan större kostnader. Detta gäller särskilt i de fall där förvaltningar och bolag har en mindre del av verksamheten i egen regi, och där en större del av verksamheten är upphandlad. Denna slutsats går i linje med bedömningarna i den utredning som genomfördes av stadsledningskontoret i samarbete med arbetsmarknadsförvaltningen under år 2022, där fokus låg på att utreda hur stadens upphandlingar kan inrymma fler arbetstillfällena för feriejobb<sup>8</sup>. Ett utvecklingsområde är att utveckla

arbetet med uppföljning av hur sysselsättningsfrämjande klausuler används och i vilken utsträckning de har bidragit till fler arbetstillfällen för feriejobb. Arbeta med uppföljning av sysselsättningsfrämjande krav pågår inom verksamhetsområde *Arbetsgivare och utveckling* inom Jobbtorg Stockholm

Sommaren 2023 var antalet ungdomar som sökte feriejobb färre än året innan. Bland annat mot bakgrund av det lägre söktrycket bedömer utredningen att det finns skäl att föra ett resonemang på strategisk nivå gällande det totala antalet feriejobb som staden ska tillhandahålla. Det kontinuerligt stigande antalet arbetstillfällen väcker frågor om hur många arbetstillfällen som stadens verksamheter har möjlighet att tillhandahålla, utan att riskera en försämrad kvalitet och bristande tillgång till handledning och relevanta arbetsuppgifter. Det finns exempel på tillfällen då stadsdelsförvaltningar har arbetat för att maximera antalet arbetstillfällen inom stadsdelen, men där utfallet har visat på ökat missnöje bland de anställande verksamheterna och svårigheter för feriejobbshandläggarna att hinna med att erbjuda ett tillräckligt stöd till alla feriejobbande ungdomar och till arbetsgivarna. Många unga som får ett feriejobb inom staden har inte arbetat tidigare, och vissa har behov av särskilt stöd på arbetsplatsen. Mot denna bakgrund krävs tillräckliga resurser för att säkerställa ett gott mottagande och en bra upplevelse för såväl ungdomar som personal på arbetsplatsen. Istället för att endast arbeta för en kvantitativ utökning av antalet arbetstillfällen för feriejobb bör utvecklingsarbetet i högre grad syfta till att skapa förutsättningar för en jämnare spridning av arbetstillfällen över staden samt på att utveckla meningsfulla och kvalitativa arbetsuppgifter.

Samtidigt som möjligheterna att ta fram tillräckligt många arbetstillfällen anses vara goda bedömer utredningen alltså att det är viktigt att säkerställa en bibehållen hög kvalitet på de arbetstillfällen som tillhandahålls. Även om nöjdheten generellt är hög, så framkom det av utvärderingen av feriejobben sommaren 2023 att något färre ungdomar i år upplevde sitt arbete som meningsfullt i jämförelse med år 2022. Även feriejobbshandläggarna upplevde att deras förutsättningar att utföra sitt arbete hade försämrats, bland annat till följd av en ökad arbetsbelastning<sup>9</sup>. Detta är viktigt att fortsättningsvis följa för att få en uppfattning om orsakerna till nedgången i nöjdhet och om det kan ha en koppling till det höjda målet för feriejobb under 2023. Att ytterligare utöka målsättningen om antalet feriejobb i staden riskerar att leda till försämrade förutsättningar att erbjuda feriejobbarna relevanta arbetsuppgifter

och tillräcklig handledning, samtidigt som även feriejobbshandläggarnas arbetsbörda stiger.

Sammanfattningsvis kan utredningen konstatera att Stockholms stad har goda möjligheter att inom den egna organisationen tillhandahålla tillräckligt många arbetstillfällen för feriejobb för att uppnå målet om 11 000 anställningar per år. En förutsättning för detta är dock att samtliga verksamheter inom staden aktivt engagerar sig i frågan om feriejobb och bidrar med arbetstillfällen. En avgörande faktor för ett välfungerande arbete med feriejobb är tydlighet i ledning och styrning där man arbetar med frågan på flera nivåer i organisationen, och att tillräckliga resurser avsätts för ändamålet. Planering och god framförhållning är viktigt för att uppnå målsättningarna, liksom även samverkan mellan förvaltningar och bolag för att dela med sig av goda exempel och fungerande arbetssätt. Vidare analys och utvecklingsarbete kan komma att behövas för att ytterligare tydliggöra hur styrning på central och lokal nivå kan utvecklas för att skapa en bättre planeringshorisont och en jämnare fördelning av arbetstillfällen över staden.

### Förslag på utvecklingsområden för feriejobb

Mot bakgrund av ovanstående analys lämnar utredningen följande förslag på utvecklingsområden för att säkerställa en fortsatt god tillgång till arbetstillfällen och för att ytterligare stärka kvaliteten i feriejobben.

#### **Tydligare styrning**

Med utgångspunkt i stadens fortsatt höga målsättning för feriejobb ser utredningen behov av att ge stöd till nämnder och bolagsstyrelser i arbetet med att ta fram målvärden för antal tillhandahållna arbetstillfällen. Detta skulle kunna bidra till bättre framförhållning gällande planering och resurser, och därmed skapa förutsättningar för att ta fram fler arbetstillfällen av god kvalitet.

Goda exempel på arbetssätt som har lett till tydlighet i styrning och som har underlättat framtagandet av arbetstillfällen bör spridas. Ett sådant arbetssätt är till exempel möjligheten att inom respektive förvaltning och bolag arbeta med beting, där man på central ledningsnivå inom nämnd och bolag tar fram antal platser som varje verksamhet förväntas bidra med.

#### **Fler arbetstillfällen genom jämnare fördelning över staden**

Av Stockholms stads budget för 2024 framgår att uppdraget med att arbeta för att fler ungdomar får ett feriejobb utanför sin stadsdel ska fortsätta. Stadsdelsförvaltningar med lägre volymmål, som alltså anställer färre ungdomar med feriejobb, bör i högre utsträckning bidra med arbetstillfällen till stadsdelsförvaltningar med högre

volym mål. En förutsättning för detta är att tillräckliga resurser avsätts för uppdraget.

En förslagsbank med exempel på lämpliga arbetsuppgifter bör tas fram, och kommunikationsinsatser genomföras för att lyfta fram arbetsuppgifter som feriejobbande ungdomar har genomfört i syfte att sprida goda exempel. Utökat samarbete mellan förvaltningar skulle kunna skapa ett kreativt och innovativt förhållningssätt som bidrar till att hitta nya arbetsuppgifter och projekt, där feriejobb även ses som en resurs för verksamheterna.

### **Aktivering av sysselsättningsfrämjande krav i upphandling**

Det finns behov av fortsatt arbete med att undersöka möjligheterna att skapa fler arbetstillfällen hos stadens leverantörer genom att använda och aktivera sysselsättningsfrämjande krav i stadens upphandlingar. Redan idag används sysselsättningsfrämjande krav i upphandlingar i viss utsträckning, men ett utvecklingsområde är att utveckla arbetet med uppföljning av hur sysselsättningsfrämjande klausuler används och i vilken utsträckning de har bidragit till fler arbetstillfällen för feriejobb. Arbetet bör samordnas med enheten *Arbetsgivare och samverkan* inom Jobbtorg Stockholm, som har i uppdrag att följa upp och analysera resultatet av sysselsättningsfrämjande krav i stadens upphandlingar.

## **Stockholmsjobb och OSA**

I detta avsnitt beskrivs insatserna Stockholmsjobb och OSA. Insatserna riktar sig till delvis olika målgrupper, men flera likheter finns också då såväl Stockholmsjobb som OSA kan användas som en länk i en kedja av insatser som syftar till att hjälpa Jobbtorg Stockholms målgrupper att närma sig egen försörjning genom arbete eller studier.

## **Stockholmsjobb**

### **Uppdrag och ansvarsfördelning**

Stockholmsjobb är en arbetsmarknadsinsats för personer som står långt från arbetsmarknaden. Insatsen består av en kommunal visstidsanställning i någon av stadens verksamheter som vid behov kan kombineras med utbildning eller andra kompetensutvecklande insatser. Det finns flera olika typer av Stockholmsjobb som riktar sig till olika målgrupper<sup>10</sup>. Anställningen finansieras av arbetsmarknadsförvaltningen och kan pågå mellan 6 och 24 månader, beroende på individens förutsättningar och behov. Syftet

---

<sup>10</sup> Se bilaga 2.

med Stockholmsjobb är att bidra till en långsiktig etablering på arbetsmarknaden.

Tidigare finansierades vissa Stockholmsjobb av stadsdelsförvaltningarna, men från och med januari 2023 ansvarar arbetsmarknadsförvaltningen för samtliga Stockholmsjobb. Verksamhetsområde *Arbetsgivare och utveckling* inom Jobbtorg Stockholm på arbetsmarknadsförvaltningen ansvarar för budgeten för de Stockholmsjobb som benämns som basanställningar och som tidigare finansierades av stadsdelsförvaltningarna, medan Verksamhetsområde *Insatser* ansvarar för budgeten för övriga Stockholmsjobb. Verksamhetsområde *Arbetsgivare och utveckling* ansvarar även för stöd, samordning och utveckling av samtliga Stockholmsjobb. Årsmålet för antalet Stockholmsjobb under år 2023 är 1000 anställningar, vilket är en ökning från 800 anställningar år 2022.

Vissa Stockholmsjobb har egna arbetsplatser där deltagarna anställs, medan andra typer av Stockholmsjobb kan innebära en placering var som helst inom staden<sup>11</sup>. Stockholmsjobb genomförs alltså både som anställningar i stadens olika verksamheter och på för insatsen särskilt anpassade arbetsplatser. Stockholmsjobb inom stadens ordinarie verksamheter står dock för majoriteten, cirka 75 procent, av alla anställningar<sup>12</sup>. Både fackförvaltningar, stadsdelsförvaltningar och bolag har i uppdrag att tillhandahålla arbetstillfällen för Stockholmsjobb. Arbetsplatsen ansvarar även för att tillhandahålla handledning till deltagaren under hela anställningen.

Under perioden september 2021 till och med augusti 2022 avslutade totalt 400 personer (220 män, 180 kvinnor) sitt Stockholmsjobb. Tre månader efter avslut hade 29,6 procent (65 män, 42 kvinnor) gått över till ett annat osubventionerat arbete och 18,2 procent (39 män, 27 kvinnor) gick vidare till studier.

*Tabell 3: Resultat tre månader efter avslutat Stockholmsjobb (september 2021 – augusti 2022)*

Avslutsorsak	Man	Kvinna	Totalt
Arbete, ej subventionerat	33,3 %	25,3 %	29,6 %
Arbete, subventionerat	8,7 %	11,4 %	10,0 %
Studier	20,0 %	16,3 %	18,3 %
Överföring till annan myndighet	20,0 %	36,1 %	27,4 %
Övrigt	12,3 %	8,4 %	10,5 %
Okänd	5,6 %	2,4 %	4,2 %

<sup>11</sup> *Olika typer av Stockholmsjobb*. Arbetsmarknadsförvaltningen (2023)

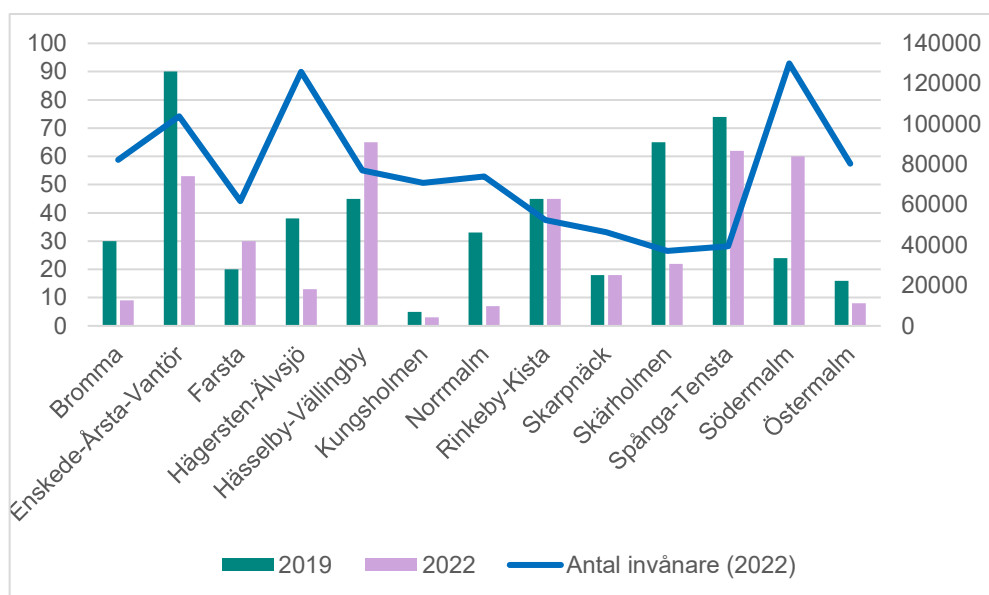
<sup>12</sup> *Information till Arbetsförmedlingen om Stockholmsjobb 2023*. Arbetsmarknadsförvaltningen (2023)

Källa: *Kommunala visstidsanställningar inom Stockholmsjobb. Månadsrapport december 2022.*

## Stadsdelsförvaltningar

Stadsdelsförvaltningarna tillhandahåller arbetstillfällena inom bland annat äldreomsorg, förskola och barnomsorg samt parkskötsel. Från och med den 1 januari 2023 har stadsdelsförvaltningarna inte längre någon egen budget för Stockholmsjobb. Det är istället arbetsmarknadsförvaltningen som ansvarar för budgeten för alla Stockholmsjobb, och anställande verksamhet ersätts för reella lönekostnader. Då detta är första året då det nya arbetssättet tillämpas, där arbetsmarknadsförvaltningen ansvarar för hela budgeten för Stockholmsjobb, kan det att finnas behov av att framöver utvärdera hur den nya budgetfördelningen har påverkat stadsdelsförvaltningarnas arbete med Stockholmsjobb. Det kan till exempel bli aktuellt att utvärdera om det finns behov av att införa tydligare målsättningar och rekommendationer gällande antalet platser för Stockholmsjobb i respektive stadsdel.

*Bild 9: Antal Stockholmsjobb år 2019 och 2022, samt antal invånare i stadsdelsförvaltningarna (2022)*



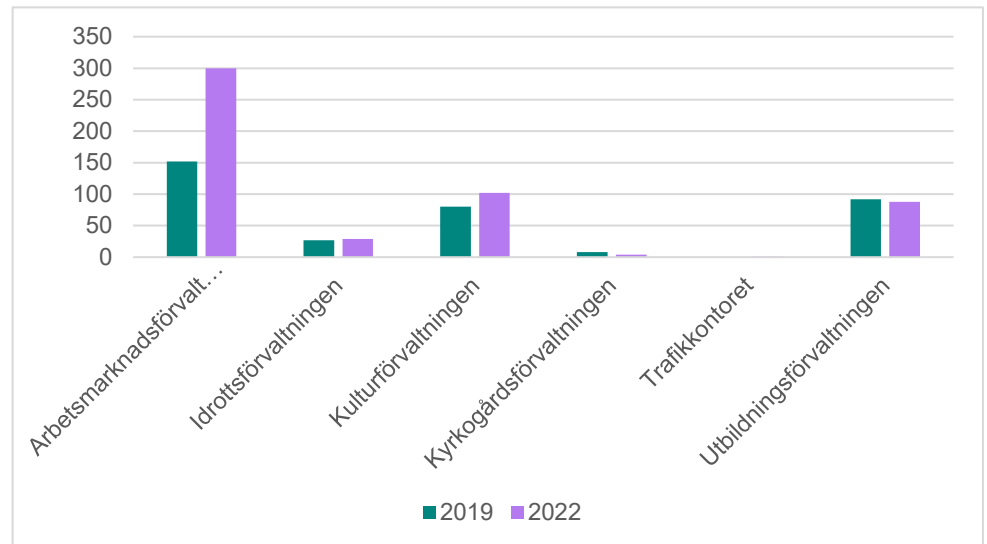
## Fackförvaltningar

För att underlätta överskådligheten har fackförvaltningarna, liksom i avsnittet ovan om feriejobb, även här delats in i fackförvaltningar som främst har ett operativt uppdrag och förvaltningar som främst har administrativa arbetsuppgifter. Varje förvaltning sätter egna mål gällande antal tillhandahållna platser för Stockholmsjobb. Av uppgifterna nedan framgår att fackförvaltningarnas förutsättningar att erbjuda Stockholmsjobb skiljer sig från varandra, bland annat beroende på uppdrag och krav på anställda inom verksamheten. Inom vissa yrkesområden krävs till exempel en viss nivå av

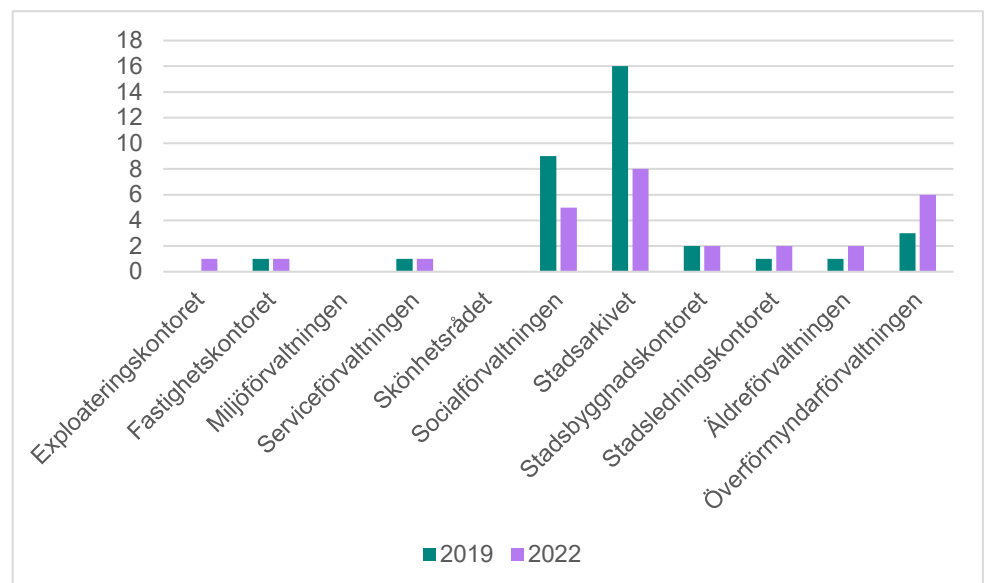


kunskaper i svenska språket medan andra verksamheter inte anställer personer med anmärkningar i brottsregistret.

*Bild 10: Antal Stockholmsjobb år 2019 och 2022 inom fackförvaltningar med främst operativa uppdrag*



*Bild 11: Antal Stockholmsjobb år 2019 och 2022 inom fackförvaltningar med främst administrativa uppdrag*



## Bolag

Flera av Stockholms stads bolag är beställarorganisationer och har därför begränsade möjligheter att tillhandahålla platser för Stockholmsjobb. I dagsläget kan bolagen endast anställa personer med Stockholmsjobb i sin egen verksamhet, inte hos sina upphandlade leverantörer. Bolagen kan dock även göra andra åtaganden för att bidra till arbetsmarknadsfrämjande insatser, så som att till exempel erbjuda studiebesök eller möjlighet till arbetsplatsförlagt lärande inom Vuxenutbildning Stockholms olika utbildningar. Bolagen måste även ta hänsyn till EU:s

statsstödsregler om bidrag, vilket kan påverka antalet arbetstillfällen för Stockholmsjobb som de erbjuder.

*Bild 12: Antal arbetstillfällen för Stockholmsjobb och antal anställda inom respektive bolag (2022)*

Bolag	Antal anställda (2022)	Arbetstillfällen Stockholmsjobb (2022)
AB Familjebostäder	348	3
AB Stockholmshem	407	5
AB Stokab	100	0
AB Svenska bostäder	333	3
Bostadsförmedlingen i Stockholm AB	128	2
Kulturhuset Stadsteatern AB	468	1
Micasa Fastigheter i Stockholm AB	112	2
Mässfastigheter i Stockholm AB	167	1
S:t Erik Försäkrings AB	7	0
S:t Erik Markutveckling AB	6	0
SGA Fastigheter AB	19	0
Skolfastigheter i Stockholm AB	272	1
Stiftelsen hotellhem i Stockholm	223	24
Stockholm Business Region AB	69	0
Stockholm Exergi*	735	15
Stockholm Vatten och Avfall AB	707	16
Stockholms Hamn AB	133	0
Stockholms Stadshus AB	8	0
Stockholms Stads Parkering AB	77	1

\*Bolaget är ett intressebolag som ägs till hälften av Stockholms stad via Stockholms stadshus AB.

## Analys och slutsatser - Stockholmsjobb

Mot bakgrund av tillgänglig statistik kan utredningen konstatera att antalet anställda med Stockholmsjobb varierar mellan stadens olika förvaltningar och bolag. Utredningen ser därför möjlighet att utöka antalet arbetstillfällen för Stockholmsjobb. Framför allt finns potential att utöka antalet arbetstillfällen hos de verksamheter som idag inte tar emot så många personer med Stockholmsjobb och genom att bredda utbudet av arbetstillfällen till att omfatta flera olika yrkesområden.

Verksamhetsområde *Arbetsgivare och utveckling* inom Jobbtorg Stockholm ansvarar för samordning och utveckling av Stockholmsjobb. Verksamhetsområdet arbetar kontinuerligt med att följa upp och analysera resultat, och synliggöra potentiella utvecklingsområden. De har även i uppdrag att följa upp och analysera tillämpningen av sysselsättningsfrämjande krav i upphandlingar, samt att ge stöd till arbetsgivare i arbetet med dessa

krav. Ett utvecklingsarbete pågår för att se över hur förvaltningar och bolag kan arbeta tillsammans med sina upphandlade leverantörer för att skapa arbetstillfällen för Stockholmsjobb, och under år 2023 påbörjades ett pilotprojekt för att utforska möjligheterna till detta. En uppföljning kommer att göras för att utvärdera utfallet och möjligheterna att utöka antalet arbetstillfällen för Stockholmsjobb hos upphandlade leverantörer. En utmaning i arbetet är dock att samtidigt säkerställa att arbetstillfällen för Stockholmsjobb inte krockar med de upphandlade leverantörernas krav på att tillhandahålla jobb utan lönesubvention eller anställningsstöd. I utvecklingsarbetet kopplat till uppföljning av avtal ingår även att undersöka möjligheter till systemstöd för uppföljning och utvecklad samverkan inom upphandlarnätverket i staden.

Antalet Stockholmsjobb bör även ställas i relation till kvalitetsaspekter och individuella behov hos aspiranterna. En utvärdering av Stockholmsjobb från IFAU konstaterar att arbetstillfällen inom ordinarie verksamhet, så som till exempel förskola eller äldreomsorg, medför större sannolikhet för deltagaren att närma sig arbetsmarknaden i jämförelse med arbetstillfällen på en av staden konstruerad arbetsplats<sup>13</sup>. För att insatsen ska ha önskad effekt och främja en långsiktig etablering på arbetsmarknaden har alltså typen av arbetsplats som erbjuds stor betydelse, vilket bör tas i beaktande när antalet platser för Stockholmsjobb utökas. Ytterligare en faktor att ta i beaktande är att stadens verksamheter utöver Stockholmsjobb även arbetar med att tillhandahålla en bredd av andra arbetsmarknadsinriktade insatser, så som till exempel praktik, arbetsplatsförlagt lärande kopplat till utbildning, mentorskap, OSA och övriga kommunala visstidsanställningar (KVA). Möjligheterna att tillhandahålla kvalitativa platser begränsas därför även av andra åtaganden, och vissa verksamheter upplever att det finns ett tak för hur många individer som kan tas emot utan försämrad kvalitet.

Under Covid-19 pandemin sjönk antalet arbetstillfällen för Stockholmsjobb drastiskt på grund av smittskyddsåtgärder, men under år 2022 ökade antalet arbetstillfällen igen. Mot bakgrund av det varierande antalet arbetstillfällen hos stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och bolag bör det dock kunna finnas möjlighet att utöka antalet arbetstillfällen, till exempel genom att dra lärdom av framgångsrika arbetssätt hos de förvaltningar och bolag som i relation till sin storlek erbjuder många arbetstillfällen. Ett utvecklingsområde är också att bredda utbudet av arbetstillfällen för att underlätta matchningen, då vissa arbetsgivare som

tillhandahåller platser för Stockholmsjobb har upplevt svårigheter i att hitta kandidater som passar deras kravprofil. Det finns även behov av att följa upp effekterna av den förändrade budgetfördelning mellan stadsdelsförvaltningar och arbetsmarknadsförvaltningen som infördes år 2023, för att utvärdera om förändringarna har medfört några skillnader i hur antalet Stockholmsjobb fördelas över stadens förvaltningar och bolag.

## Förslag på utvecklingsområden för Stockholmsjobb

### **Utökad samverkan och dialog för att skapa fler arbetstillfällen**

Utredningen bedömer att det finns möjlighet att utöka antalet platser för Stockholmsjobb genom en ökad samverkan och dialog mellan förvaltningar och bolag. Det redan påbörjade arbetet med att dela goda exempel bör fortsätta för att sprida framgångsrika koncept till fler verksamheter, med särskilt fokus på att sprida goda exempel som bidrar till att bredda utbudet av Stockholmsjobb till flera yrkesområden. Genom att bredda utbudet av arbetstillfällen förbättras även förutsättningarna för att matcha aspiranter till arbetsplatser som möter deras intresseområden och eventuella behov av anpassningar på arbetsplatsen.

### **Fortsatt arbete med uppföljning och utveckling**

Inom verksamhetsområde *Arbetsgivare och utveckling* pågår ett arbete med att följa upp, analysera och utveckla arbetet med Stockholmsjobb. Pågående initiativ bör fortsätta och följas upp för att utvärdera resultat och arbetssätt, med särskilt fokus på att utveckla arbetet med att se över hur arbetstillfällen kan erbjudas hos stadens upphandlade leverantörer genom sysselsättningsfrämjande krav i upphandlingar. Det kan även finnas behov av att följa upp och analysera vilka eventuella effekter den förändrade budgetfördelningen mellan stadsdelsförvaltningar och arbetsmarknadsförvaltningen har fått, och om detta har påverkat fördelningen av Stockholmsjobb över staden.

### **Närmare samarbete mellan Stockholmsjobb och OSA**

Utredningen bedömer att en ökad samverkan mellan Stockholmsjobb och OSA, i de delar där samordningsvinster och paralleller finns, skulle kunna bidra till att skapa förutsättningar för ännu bättre matchningar mellan tillgängliga arbetstillfällen och aktuella aspiranter. För att åstadkomma detta kan det finnas behov av en gemensam kommunikationsstrategi riktad till arbetsgivare gällande insatserna Stockholmsjobb och OSA, inklusive en gemensam budget för kommunikationsinsatser. En gemensam kommunikationsstrategi för Stockholmsjobb och OSA finns inte idag men skulle kunna bidra till att anställande arbetsplatser får bättre kunskap om likheter och skillnader mellan de två uppdragen, och på ett bättre sätt kan bedöma vilka förutsättningar som finns att

erbjuda arbetstillfällen. Det kan även finnas behov av att ytterligare förtydliga hur ansvarsfördelningen ser ut gällande kontakten med arbetsgivare i staden, och vilka ingångar som ska användas.

## Offentligt skyddat arbete (OSA)

Arbetsmarknadsförvaltningen bedömer att det är relevant att i denna utredning även undersöka stadens förutsättningar att tillhandahålla arbetstillfällen för offentligt skyddat arbete (OSA). Efter en ny tolkning av regelverket under 2022 där möjligheten att tillhandahålla OSA inom ideell sektor begränsades, finns det skäl att utreda hur staden kan arbeta för att tillhandahålla fler OSA-platser i egen regi.

## Uppdrag och ansvarsfördelning

Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare (OSA) syftar till att ge arbetssökande med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga möjlighet till anställning med utvecklande inslag. Arbetet sker i samverkan mellan stadsdelsnämnderna, arbetsmarknadsnämnden och Arbetsförmedlingen och regleras i en gemensam överenskommelse<sup>14</sup>.

En anställning med ekonomisk ersättning till arbetsgivaren, som OSA och lönebidrag, är ett viktigt verktyg för Stockholms stad som arbetsgivare att bidra till jämlika förutsättningar för personer med funktionsnedsättning att få en förankring på arbetsmarknaden. För att kunna få en OSA-anställning måste individen uppfylla något av följande kriterier<sup>15</sup>:

- har en nedsatt arbetsförmåga på grund av beroendeproblematik eller har en specifik kognitiv funktionsnedsättning
- är berättigad till insatser enligt lagen om stöd och service till vissa funktionsnedsatta (LSS)
- på grund av långvarig och svår psykisk sjukdom inte tidigare haft kontakt med arbetslivet eller varit borta från arbetslivet under en längre tid

Stockholms stad har som riktmärke att en OSA-anställning ska vara tidsbegränsad och pågå i som längst cirka två år. Anställningstiden prövas dock alltid individuellt och tiden för anställningen kan vid behov förlängas. Den anställde har lön och andra anställningsförmåner som följer Stockholms stads kollektivavtal

---

<sup>14</sup> Samverkan mellan Stockholms stad och Arbetsförmedlingen. Bilaga 8: Processbeskrivning för samverkan kring OSA – Offentligt skyddat arbete (2020). Bilagan har reviderats under 2023 och inväntar beslut.

<sup>15</sup> Förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

inklusive bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser (BEA 20).

### Arbetsmarknadsförvaltningen

Arbetsmarknadsnämnden har av kommunfullmäktige i Stockholms stad fått i uppdrag att samordna stadsdelsförvaltningarnas arbetsmarknadsinsatser. Utvecklings- och utredningsstaben på arbetsmarknadsförvaltningen har ett samordningsuppdrag som ska bidra till verksamhetsutveckling och kompetensutveckling i arbetet med OSA, samt att arbeta för att gemensamma arbetssätt och rutiner används av samtliga stadsdelsnämnder. I samordningsuppdraget ingår även att ge stöd till stadsdelsnämnderna i de utvecklingsprocesser som har identifierats gemensamt och som bidrar till måluppfyllelsen i arbetet med OSA.

Förutom samordningsuppdraget har Jobbtorg Stockholm inom arbetsmarknadsförvaltningen även åtagit sig att vid behov bistå stadsdelsförvaltningarna i att hitta lämpliga arbetstillfällen för OSA. Jobbtorg Stockholm har även i uppdrag att arbeta med att matcha deltagarna mot en reguljär anställning när OSA-anställningen ska avslutas.

### Stadsdelsförvaltningar

Stadsdelsförvaltningarna ansvarar för det operativa arbetet med OSA. De innehar också arbetsgivaransvaret och ansvarar för stöd under anställningen. Stadsdelsförvaltningarna är självbestämmande och avgör själva vilka förändringsprocesser och utvecklingsområden som är aktuella. Tillsammans med Arbetsförmedlingen skriver stadsdelsförvaltningarna varje år en överenskommelse om antal årsplatser för OSA.

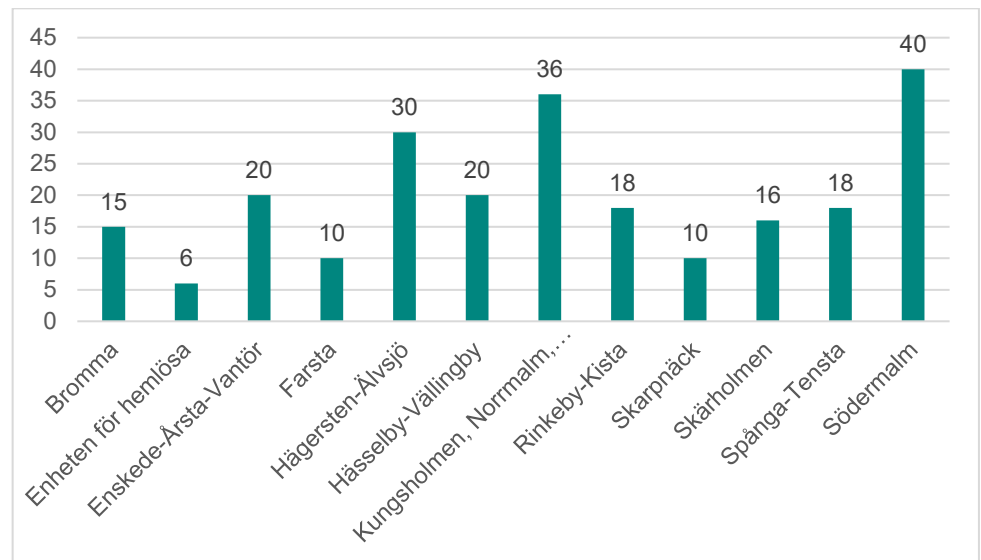
### Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen fattar beslut och beviljar anställningsstöd för OSA. Arbetsförmedlingen tar även fram statistik och resultat för OSA, samt deltar i det löpande utvecklingsarbetet gällande insatsen.

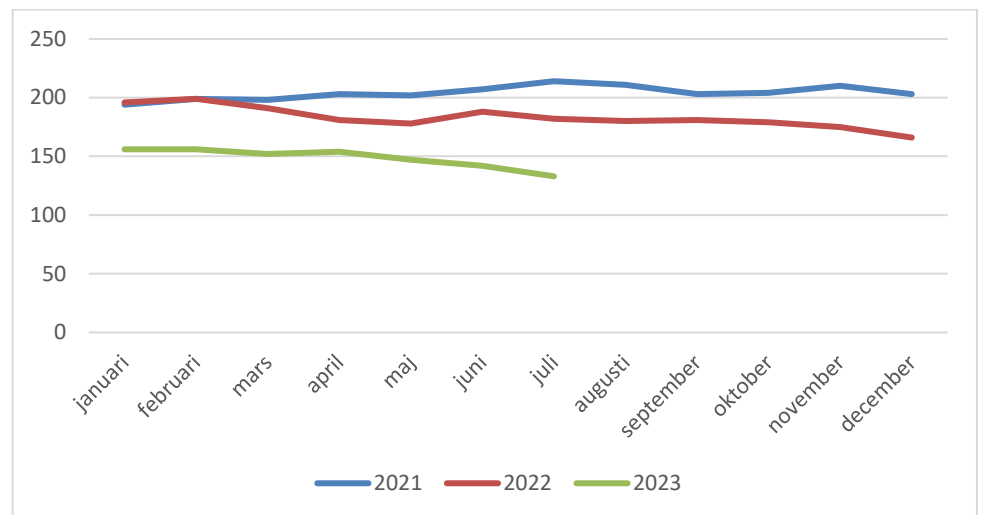
### Årsmål och placeringar

År 2022 var målet totalt 300 årsplatser för OSA inom staden. På grund av omställningen till att endast tillhandahålla OSA inom Stockholms stads egna verksamheter har stadsdelsförvaltningarna för år 2023 sänkt sitt åtagande till att nu omfatta 240 årsplatser, vilket innebär en minskning med ungefär 20 procent jämfört med tidigare år.

*Bild 13: Antal planerade OSA-anställningar i stadsdelsförvaltningarna (2023)*



*Bild 14: Antal pågående OSA-anställningar i Stockholms stad per månad 2021-2023*



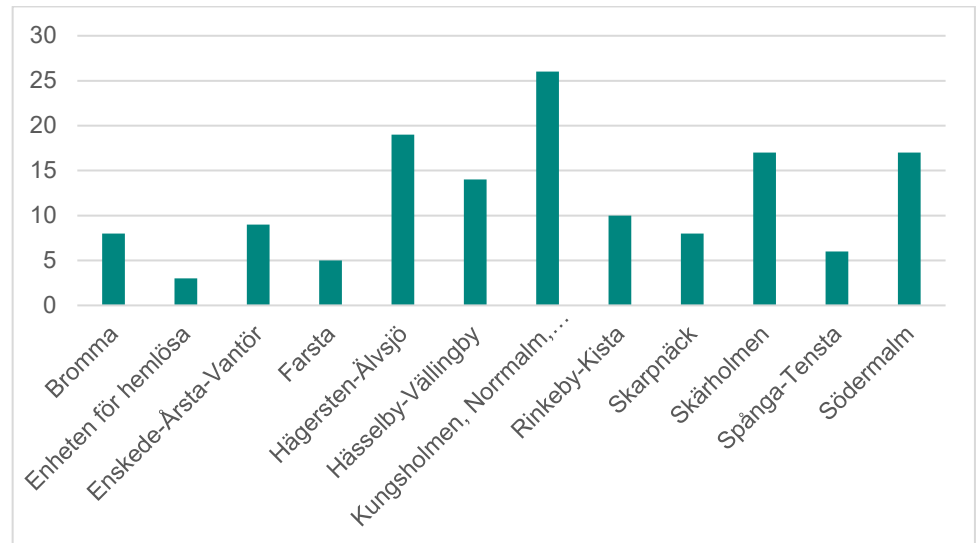
Källa: Arbetsförmedlingen

En majoritet av de som har en offentligt skyddad anställning har en arbetsförmåga som understiger 100 procent, och anpassningar i anställningen och arbetsuppgifterna görs alltid utifrån den anställdes behov. Placeringar hos ideella organisationer har tidigare använts för att bredda utbudet av möjliga arbetsuppgifter då ideella organisationer har kunnat erbjuda andra arbetsuppgifter än staden kan tillhandahålla i egen regi. Arbetsuppgifter som staden inte kan erbjuda i egen regi har till exempel varit arbete i butik, caféverksamhet och lokala verksamheter i deltagarnas geografiska närområde.

I maj 2023 svarade samtliga stadsdelar på frågor om antal pågående anställningar, placeringsställe och vilken typ av arbetsuppgifter som de OSA-anställda utförde. Vid denna tidpunkt fanns fortfarande ett

antal OSA-placeringar hos ideella organisationer i väntan på omplacering till en verksamhet i Stockholms stads egen regi. Samtliga anställningar inom ideella organisationer kommer att fasas ut, men att hitta nya platser inom staden tar tid och behöver göras på ett kvalitativt sätt för att säkerställa en anställning som över tid är lämplig och hållbar för individen.

*Bild 15: Antal pågående OSA-anställningar, maj 2023. Uppgifter från stadsdelsförvaltningarna<sup>16</sup>.*



Av de inkomna svaren framkom att 45 personer hade anställningar inom Stockholms stads fackförvaltningar, och 56 personer inom stadsdelsförvaltningarna. Till de vanligaste arbetsuppgifterna hörde biblioteksassistent, köksassistent, renhållning (inomhus och utomhus), park- och trädgårdsarbete, vaktmästarsysslor, arkivarbete samt verkstadsarbete och snickeri. Ett förhållandevis stort antal OSA-anställda har en anställning inom någon av arbetsmarknadsförvaltningens Jobbstart-verksamheter (Lundaverkstaden, Långholmen, Stocket återbruk) som riktar sig särskilt till personer i behov av anpassade anställningar. Södermalm stadsdelsförvaltning har även en egen arbetsmarknadsverksamhet som erbjuder ett visst antal arbetstillfällen för OSA-anställda. Järva stadsdelsförvaltning har en liknande verksamhet i mindre skala.

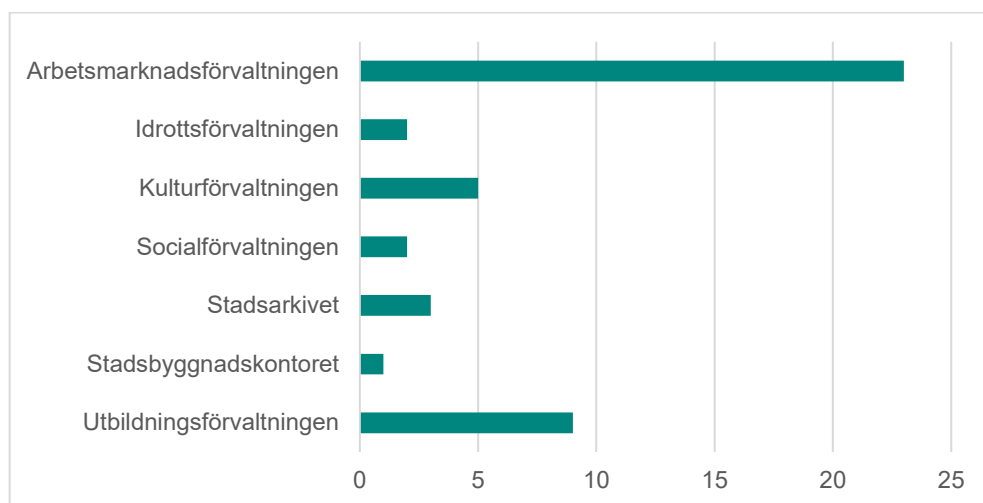
Antalet anställda varierar mellan stadsdelsförvaltningarna och beror bland annat på det totala antalet invånare stadsdelen och behovet hos målgruppen för ekonomiskt bistånd. Det saknas dock en tydlig korrelation mellan antal OSA-anställningar som stadsdelsförvaltningarna bekostar och antal som placeras och har sin arbetsplats inom en stadsdelsförvaltning. Det är alltså vanligt att det

<sup>16</sup> Uppgifterna avser antal OSA-anställda som respektive stadsdelsförvaltning har anställt och har arbetsgivaransvar för. De anställda kan vara placerade inom en annan stadsdelsförvaltning eller fackförvaltning än den anställande stadsdelsförvaltningen.

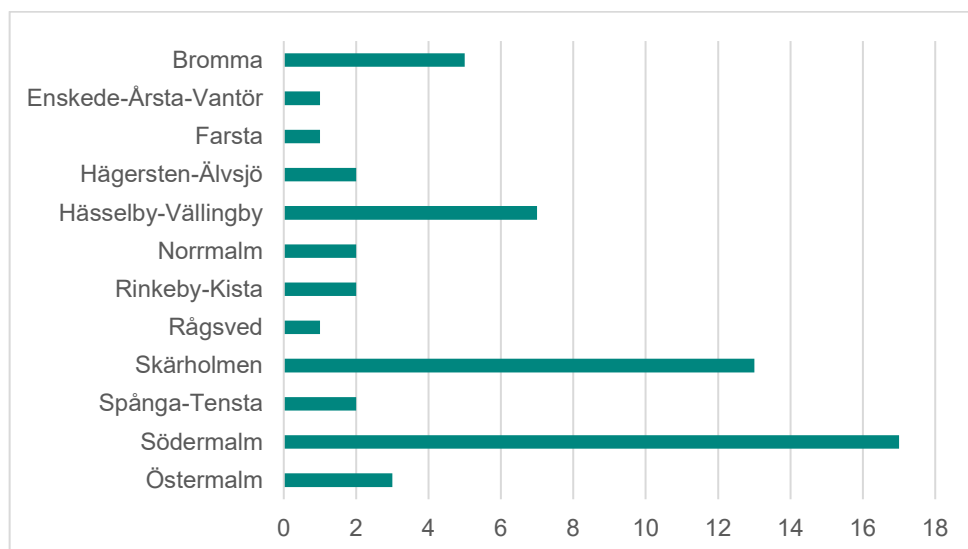


finns budget för ett större antal platser än antalet platser som förvaltningarna faktiskt kan tillhandahålla. För att öka antalet potentiella arbetsplatser för OSA kan det finnas behov av att närmare analysera vilka arbetstillfällen som erbjuds inom stadsdelsförvaltningarna och eventuellt sprida goda exempel på arbetssätt som belyser hur arbetstillfällen kan anpassas till individens behov. En utmaning i dagsläget är dock att det saknas tillgång till en samlad och löpande uppdaterad statistik över var i staden personer med OSA har sin anställning.

*Bild 16: Antal OSA inom fackförvaltningar, maj 2023*



*Bild 17: Antal OSA inom stadsdelsförvaltningar, maj 2023<sup>17</sup>*

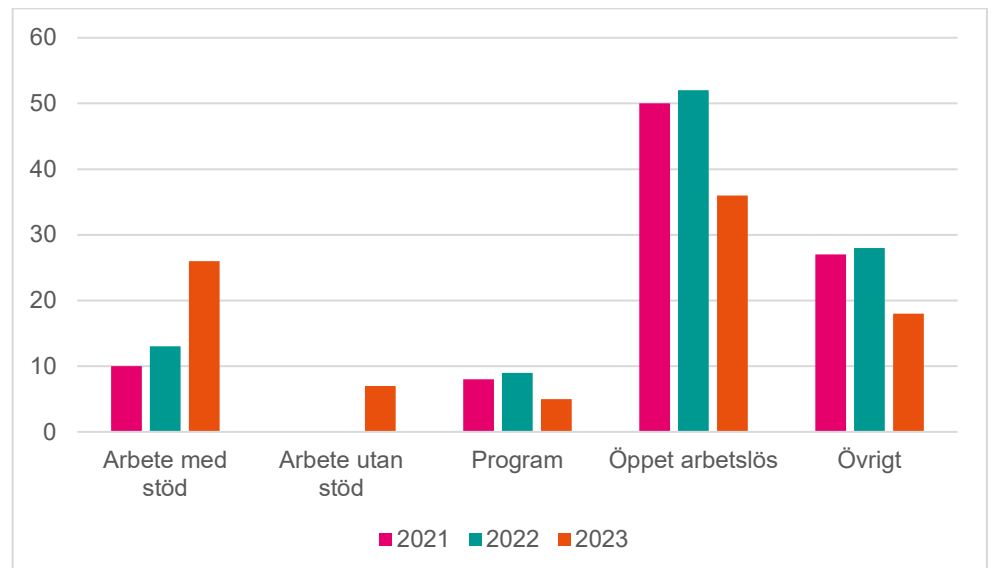


Arbetsförmedlingen följer med hjälp av statistik upp sysselsättning 90 dagar efter avslutad OSA. Av den senaste statistiken framgår att antalet som har kommit ut i arbete efter avslutad OSA har ökat

<sup>17</sup> Avser antal placeringar inom respektive stadsdelsförvaltning, anställande stadsdel kan alltså vara en annan. Se bild 15 ovan för antal anställda inom respektive stadsdelsförvaltning.

markant under år 2023. Det är svårt att belysa orsakerna till detta då inga kvalitativa data finns att tillgå som skulle kunna förklara det ökade antalet som har gått ut i arbete. En bidragande orsak till resultaten kan vara en god arbetsmarknad under 2023 och att år 2021 och 2022 präglades av Covid-19 pandemin och då även en sämre arbetsmarknad.

*Bild 18: Resultat 90 dagar efter avslutad OSA*



*Statistiken avser perioden januari-december 2021; januari-december 2022; januari-juli 2023. Resultat som inte visas i grafen innebär inga eller färre än fem personer och redovisas inte av sekretesskäl.*

Källa: Arbetsförmedlingen

## Analys och slutsatser - OSA

Målgruppen för OSA är personer som står långt ifrån arbetsmarknaden och som har behov av mera omfattande stöd och anpassningar på arbetsplatsen. Mot bakgrund av detta är det av stor vikt att det framöver, då placeringar hos ideella föreningar inte längre är möjligt, finns en bredd av möjliga arbetstillfällen inom stadens egna verksamheter. Med utgångspunkt i tillgänglig statistik bedömer utredningen att det bör finnas möjlighet att skapa fler arbetstillfällen för OSA inom stadsdelsförvaltningar och fackförvaltningar. Antalet anställda med OSA är förhållandevis litet, till exempel i relation till antalet Stockholmsjobb och feriejobb, och med rätt stöd till såväl arbetsgivare som aspirant bör antalet arbetstillfällen för OSA kunna utökas.

Målgruppen för OSA står relativt långt ifrån arbetsmarknaden och insatsen bör ses som en länk i en kedja av insatser som på sikt kan bidra till stegförflyttningar mot egen försörjning. Även om målgruppen för OSA är tydligt definierad verkar det finnas vissa oklarheter bland arbetsgivare gällande insatsen och det stöd som finns att tillgå för såväl arbetstagare som arbetsgivare, samt hur

anställningen kan kombineras med andra insatser. Mot bakgrund av detta kan det finnas anledning att ytterligare tydliggöra syftet och det stöd som finns att tillgå i arbetet med OSA. Det kan även finnas behov av att förtydliga gränsdragningarna mellan OSA och Stockholmsjobb, samt skapa ett gemensamt kommunikationsmaterial för insatserna. För att utöka antalet tillhandahållna platser för OSA behöver samtliga förvaltningar inom staden bidra med arbetstillfällen. Detta kräver ett aktivt arbete på såväl operativ nivå som på ledningsnivå, där frågan om OSA löpande följs upp. Det faktum att arbetet med OSA inte följs upp med hjälp av indikatorer på stadsövergripande nivå har lyfts som en utmaning som medför att arbetet med OSA inte synliggörs i samma utsträckning som till exempel arbetet med feriejobb och Stockholmsjobb. Detta kan även bidra till utmaningar i att hitta arbetstillfällen för OSA, om arbetsgivare i staden saknar kunskapen om insatsen.

Faktorer som under utredningens gång har lyfts som viktiga i arbetet med OSA är bland annat ett flexibelt förhållningssätt på mottagande arbetsplatser som möjliggöra för deltagaren att utföra meningsfulla arbetsuppgifter utifrån sina egna förutsättningar och behov, samt tydlighet i ledning, styrning och organisation. I Stockholms stad har stadsdelsförvaltningarna huvudansvaret för arbetet med OSA, medan arbetsmarknadsförvaltningen har i uppdrag att stötta stadsdelsförvaltningarna i arbetet. Andra kommuner i landet har valt delvis andra organisatoriska lösningar för arbetet med OSA, och det finns såväl fördelar som nackdelar med nuvarande ansvarsfördelning och organisation. I Stockholms stads budget för 2024 får arbetsmarknadsförvaltningen i uppdrag att tillsammans med stadsdelsnämnderna och i samråd med socialnämnden utreda nuvarande ansvarsfördelning och organisation för OSA<sup>18</sup>. Utredningen välkomnar uppdraget och bedömer att en klagörande utredning med fokus på organisation för OSA är positivt för att tydliggöra fördelar och utmaningar med olika organisatoriska alternativ.

### Förslag på utvecklingsområden för OSA

Förslag för arbetet med OSA fokuserar på områden som ligger inom arbetsmarknadsförvaltningens ansvarsområde.

### Närmare samarbete mellan Stockholmsjobb och OSA

Utredningen bedömer att en ökad samverkan mellan Stockholmsjobb och OSA, i de delar där samordningsvinster och paralleller finns, skulle kunna bidra till att skapa förutsättningar för ännu bättre matchningar mellan tillgängliga arbetstillfällen och

aspiranter som är aktuella för Stockholmsjobb och OSA. För att åstadkomma detta kan det finnas behov av en förbättrad och gemensam kommunikation riktad mot arbetsgivare gällande insatserna Stockholmsjobb och OSA, inklusive en gemensam budget för kommunikationsinsatser. En gemensam kommunikationsstrategi skulle kunna bidra till att anställande arbetsplatser får bättre kunskap om likheter och skillnader mellan de två uppdragen, och på ett bättre sätt kan bedöma vilka förutsättningar som finns att erbjuda arbetstillfällen.

### **Förtydliga rutiner för kontakt med arbetsgivare**

En rutin för hur OSA-handläggare på stadsdelsförvaltningar ska gå tillväga för att kontakta arbetsgivare inom staden, och vid behov få hjälp av de lokala jobbtorgen för att hitta platser för OSA, har tagits fram men viss otydlighet kvarstår. Arbetsätten ser olika ut över staden och det kvarstår behov av att ytterligare förtydliga rutiner och samarbetsformer gällande kontakten med arbetsgivare i staden, och vilka ingångar som ska användas av stadsdelsförvaltningarna när behov finns av att hitta arbetstillfällen för OSA.

### **Avslutande reflektioner**

De olika insatserna som har studerats i denna utredning skiljer sig från varandra i flera avseenden, men det finns även många likheter. Insatserna står inför likartade utmaningar i arbetet med att tillhandahålla lämpliga arbetstillfällen, där arbetsplatserna har förutsättningar att bidra med meningsfulla arbetsuppgifter och handledning för målgruppen. Samtidigt som arbetsuppgifterna måste vara relevanta och meningsfulla, så måste de även vara konkurrensneutrala och inte bidra till en förskjutning av arbetsuppgifter till kommunala visstidsanställningar då dessa endast ska bidra med kvalitetshöjande arbete. Arbetsplatserna kan också ha behov av specifika kompetenser och förmågor, så som till exempel kunskaper i svenska språket, och ställer därför vissa krav på deltagarna.

Mot bakgrund av utredningens slutsatser finns behov av att ytterligare tydliggöra det gemensamma ansvaret hos samtliga verksamheter i staden att tillhandahålla arbetstillfällen så att de årliga volymmålen för stadens olika arbetsplatsnära insatser uppfylls. Redan idag sker ett aktivt arbete runt om i staden för att ta fram arbetstillfällen, samt för att sprida information om insatserna och det stöd som arbetsplatserna kan få när de tar emot aspiranter. Förutsättningarna för att ta emot aspiranter ser dock olika ut inom olika verksamheter i staden, och tillräckliga resurser för operativt arbete är av stor vikt för att säkerställa att de arbetstillfällen som tas fram är av fortsatt hög kvalitet med tillgång till relevanta arbetsuppgifter och handledning på arbetsplatsen. Det är därför

centralt att det finns en tydlighet på samtliga organisatoriska nivåer, från ledning till operativt arbete, kring det uppdrag som respektive roll har i arbetet med att tillsammans arbeta för att ta fram arbetstillfällen för såväl feriejobb, Stockholmsjobb som OSA.

I Stockholms stads budget för 2024 finns uppdrag som berör både feriejobb, Stockholmsjobb och OSA. Av budgeten framgår att arbetsmarknadsförvaltningen i samarbete med stadsdelsnämnderna ska utreda förutsättningarna att med förstärkt handledarskap erbjuda feriejobb för unga i åldern 13-15 år med sociala behov<sup>19</sup>, samt att uppdraget med att arbeta för att fler unga ska få ett feriejobb i en annan stadsdelsförvaltning än den där ungdomen är bosatt ska fortsätta. Arbetsmarknadsförvaltningen har även fått i uppdrag att tillsammans med stadsdelsnämnderna och i samråd med socialnämnden utreda nuvarande organisation och ansvarsfördelning för OSA. Vidare har arbetsmarknadsförvaltningens uppdrag att genom Jobbtorg Stockholm bistå stadsdelsförvaltningarna i arbetet med att identifiera arbetsuppgifter och hitta lämpliga arbetsplatser för OSA förtydligats, och det framgår även att Stockholmsjobb ska spridas till fler verksamheter. Sammantaget tyder dessa uppdrag på ett behov av fortsatt utvecklings- och utredningsarbete som kommer att pågå under de kommande åren, i syfte att ytterligare utveckla nämndens arbete och skapa förutsättningar för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden att bli självförsörjande genom arbete eller studier.

## Bilaga 1:

### Antal arbetstillfällen för feriejobb och Stockholmsjobb

Statistik över antal feriejobb är hämtade från systemet CRM Feriejobb. I utredningen visas främst uppgifter för 2019 och 2022. Uppgifter från 2020 och 2021 har till stor del utelämnats på grund av de särskilda omständigheter som rådde under pandemin, exempelvis förekom inga feriejobb inom äldreomsorg eller barnomsorg. Statisk gällande Stockholmsjobb är hämtade från ILS-webben.

Nedan visas inkomna arbetstillfällen fördelat på ”Ägande förvaltning” fördelat på år 2019 och 2022. Med ägande förvaltning avses den förvaltning som ansvarar för arbetsplatsen.

Tabell 1: Antal arbetstillfällen per stadsdelsförvaltning

Stadsdelsförvaltning	Feriejobb		Stockholmsjobb	
	2019	2022	2019	2022
Bromma	385	368	30	9
Enskede-Årsta-Vantör	865	710	90	53
Farsta	430	387	20	30
Hägersten-Älvsjö	390	344	38	13
Hässelby-Vällingby	474	641	45	65
Kungsholmen	271	223	5	3
Norrmalm	191	174	33	7
Rinkeby-Kista	754	826	45	45
Skarpnäck	295	221	18	18
Skärholmen	525	446	65	22
Spånga-Tensta	509	631	74	62
Södermalm	587	551	24	60
Östermalm	247	182	16	8
<b>Totalt</b>	<b>5 923</b>	<b>5704</b>	<b>503</b>	<b>395</b>

Tabell 2: Antal arbetstillfällen per fackförvaltning

Fackförvaltning	Feriejobb		Stockholmsjobb	
	2019	2022	2019	2022
Arbetsmarknadsförvaltningen	449	1231	152	300
Exploateringskontoret	6	6		1
Fastighetskontoret	9	4	1	1
Idrottsförvaltningen	151	191	27	29
Kulturförvaltningen	150	185	80	102
Kyrkogårdsförvaltningen	118	122	8	4

Miljöförvaltningen	9	20		
Serviceförvaltningen	4	7	1	1
Skönhetsrådet		2		
Socialförvaltningen	25	11	9	5
Stadsarkivet	10	7	16	8
Stadsbyggnadskontoret	12	12	2	2
Stadsledningskontoret	8	8	1	2
Trafikkontoret	266	449		1
Utbildningsförvaltningen	406	467	92	88
Äldreförvaltningen		2	1	2
Överförmyndarförvaltningen	3	4	3	6
<b>Totalt</b>	<b>1626</b>	<b>2728</b>	<b>393</b>	<b>552</b>

Tabell 3: Antal arbetstillfällen per bolag

Bolag	Feriejobb		Stockholms jobb	
	2019	2022	2019	2022
AB Familjebostäder	100	96	5	3
AB Stockholmshem	130	117	16	5
AB Stokab			1	
AB Svenska bostäder	105	106	6	3
Bostadsförmedlingen i Stockholm AB	3	3		2
Kulturhuset Stadsteatern AB	5	9		1
Micasa Fastigheter i Stockholm	20	19	1	2
Mässfastigheter i Stockholm AB		2		1
S:t Erik Markutveckling AB	2	1		
SGA Fastigheter AB	6	8	1	
Skolfastigheter i Stockholm AB	11	10		1
Stockholms Stadshus AB	1			
Stiftelsen Hotellhem i Stockholm			4	24
Stockholm Business Region AB	53	130		
Stockholm Exergi			1	15
Stockholm Vatten och Avfall AB	13	26	5	16
Stockholms Hamn AB	23	30	1	
Stockholms Stads Parkering AB	21	12	9	1
Storstockholms brandförsvär	8			
<b>Totalt</b>	<b>501</b>	<b>569</b>	<b>50</b>	<b>74</b>
<b>Totalsumma</b>	<b>8050</b>	<b>9001</b>	<b>946</b>	<b>1021</b>

## Bilaga 2:

### Olika typer av Stockholmsjobb

Typ av Stockholmsjobb	Målgrupp	Anställningens längd
Basanställningar	Personer långt från arbetsmarknaden	Upp till 12 mån.
Serviceassistenter	Personer upp till 64 år med funktionsnedsättning	Upp till 24 mån.
Ungdomsanställningar	Unga personer mellan 16-29 år	6-12 mån.
<b>Stockholmsjobb med egna arbetsplatser:</b>		
Arbetslagsanställningar	Unga personer mellan 20-29 år som varit i kriminella eller socialt utsatta sammanhang. Arbetsplatsen är ett snickeri på Södermalm	6-12 mån.
Introjobbet	Visstidsanställning med lön för unga mellan 16-29 år som har befunnit sig i kriminella sammanhang och som av olika anledningar inte kan vistas i gruppsammanhang	6-12 mån.
Stockholmsvärdar	Personer långt från arbetsmarknaden. Arbetet utförs utomhus och innebär plockstäd och vård av stadens gatumiljö.	10 mån.
Jobbstartanställning Lundaverkstaden	Unga personer mellan 18-29 år. Arbetet utförs i en verkstadsmiljö i Spånga.	6 mån.
Jobbstartanställning Långholmen	Unga mellan 19-29 år som mår bra av att arbeta ute i park och övrig grön ute miljö. Arbetet utförs på Långholmen där man får vara med och sköta om parkerna.	6 mån



Vem har svarat på frågorna ovan (namn o titel):

Datum: 2024-01-18

Frågor	Svar
Hur mycket uppgår förvaltningens personalkostnader (kontoklass 50x) till per 2023-12-31	525 763 557,77

*Bifoga ett utdrag där man ser totalsumman per månad för kontoklass 50x. Om det finns månader där utfallet sticker ut -> kommentera detta i samma flik. Säkerställ att utfallet motsvarar beloppet i RR.*

[Utfall per månad!A1](#)

Har det under året skett några större verksamhetsförändringar som påverkat antalet anställda?

Fler ungdomsanställningar, Stockholms värdar och uppdrag mot Kyrkogårdsförvaltningen med stockholmsjobb vissa perioder under 2023.

Hur stor är förändringen jämfört med motsvarande period fg år?

7,1% 34 792 620,68

Hur förklaras förändringen? Bifoga en översiktlig beräkning som styrker er förklaring

Av 34,8 mnkr utgörs cirka 17,9 mnkr av löneökningar. Detta är beräknat utifrån 2022 års utfall och en genomsnittlig löneökning på 3,65 procent på helår. Utöver löneökningar är den främsta lönekostnadsökningen en följd av fler Stockholmsjobbare som är anställda av förvaltningen. Lönekostnadsökningen för denna grupp uppgår till 13,1 mnkr.

Hur stor är avvikelserna mot årets budget?

14,6 mnkr

Hur förklaras eventuell avvikelse mot budget?

Den främsta anledningen är att förvaltningen budgeterade för en lägre löneökning än vad som blev utfallet i lönerevisionen. En annan förklaring är att förvaltningen anställde fler Stockholmsjobbare än vad som budgeterats.

<b>Period</b>	<b>Belopp</b>
202301	39 761 788,52
<b>202301</b>	<b>39 761 788,52</b>
202302	41 866 032,39
<b>202302</b>	<b>41 866 032,39</b>
202303	41 572 752,98
<b>202303</b>	<b>41 572 752,98</b>
202304	44 009 090,19
<b>202304</b>	<b>44 009 090,19</b>
202305	44 572 914,59
<b>202305</b>	<b>44 572 914,59</b>
202306	45 028 845,57
<b>202306</b>	<b>45 028 845,57</b>
202307	46 384 217,46
<b>202307</b>	<b>46 384 217,46</b>
202308	44 046 551,32
<b>202308</b>	<b>44 046 551,32</b>
202309	40 011 432,26
<b>202309</b>	<b>40 011 432,26</b>
202310	47 679 875,36
<b>202310</b>	<b>47 679 875,36</b>
202311	44 972 191,11
<b>202311</b>	<b>44 972 191,11</b>
202312	45 857 866,02
<b>202312</b>	<b>45 857 866,02</b>
	<b>525 763 557,77</b>