



Kallelse

Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden kallas till sammanträde 2019-02-26

Plats och tid

Välfärd Gävle, Magasinsplan 19, Gevaliasalen 09:00-12:00

Ordförande

Ahmed Amin (S)

Förhinder anmäls till

Lena Wigg, tfn 026-17 88 13, e-post: lena.wigg@gavle.se

Presskonferens: den 1 mars, kl 08.15, Magasinsplan 19, Ebony, plan 1.

Gruppmöte, den 26 februari, kl 08.00-09.00, Magasinsplan 19:

(S), (MP), (C), (L): Gevaliasalen

(M), (KD): Intensivo, plan 1

(V), Ebony, plan 1

(SD): Rum 137, plan 1

Kallelse

1. Mötets öppnande

2. Upprop

3. Val av justerare

4. Fastställande av föredragningslista

5. Anmälan av beredning

Ärendebeskrivning

Beredning har ägt rum den 12/2, kl 08.15 - 09.00.

Närvarande var ordförande Ahmed Amin (S), 1:e vice ordförande Emelie Lejon (MP) och 2:e vice ordförande Viktoria Almqvist (KD).

6. Beslutsärende: Verksamhetsrapport helår 2018 för Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden

19AFN10

Förslag till beslut

- Att godkänna verksamhetsrapporten avseende 2018 för Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden,
- Att godkänna den sammanfattande verksamhetsrapporten till årsredovisningen avseende 2018 för Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden innefattande en målanalys inom respektive perspektiv, samt
- Att till kommunstyrelsen överlämna de två rapporterna.

Ärendebeskrivning

Beslutsärende. Föredragande: Martin Wagner.

Handlingar i ärendet

- Missiv, Verksamhetsrapport helår 2018 för Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden
- Verksamhetsrapport helår 2018 för Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden
- Sammanfattning till årsredovisning 2018 för Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden
- Verksamhetsrapport 2018 Omvårdnadsnämnden
- Verksamhetsrapport 2018 Socialnämnden

Kallelse

7. Beslutsärende: Internkontrollrapport år 2018 för Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden

19AFN11

Förslag till beslut

- Att godkänna rapporten avseende genomförda kontroller enligt internkontrollplan 2018 för Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden, samt
- Att överlämna rapporten till kommunstyrelsen och kommunrevisionen.

Ärendebeskrivning

Beslutsärende. Föredragande: Martin Wagner.

Handlingar i ärendet

- Missiv, Internkontrollrapport 2018 för Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden
- Rapport Internkontroll 2018 för Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden

8. Beslutsärende: Avtalsuppföljning och förlängning av avtal gällande Frösunda Omsorg AB

19AFN8

Förslag till beslut

- Att godkänna avtalsuppföljningen/utvärdering på Frösunda omsorg AB gällande drift av sex gruppbofästäder enligt LSS,
- Att återrapport av åtgärder för att uppfylla alla mervärden sker till beställarens kontaktperson senast december 2019, samt
- Att förlänga avtalet med Frösunda omsorg AB gällande drift av sex gruppbofästäder enligt LSS tom 2021-01-31, därefter upphör avtalet.

Ärendebeskrivning

Beslutsärende. Föredragande: Katarina Stistrup.

Handlingar i ärendet

- Missiv, Avtalsuppföljning och förlängning av avtal gällande Frösunda Omsorg AB
- Avtalsuppföljning Frösunda Omsorg AB

9. Beslutsärende: Representanter till Kommunala Tillgänglighetsrådet

19AFN7

Kallelse

Förslag till beslut

- Att utse Emelie Lejon (MP) och Viktoria Almqvist (KD) som representanter från Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden till ledamöter i Kommunala Tillgänglighetsrådet.

Ärendebeskrivning

Beslutsärende. Föredragande: Katarina Stistrup.

Handlingar i ärendet

- Representanter till Kommunala Tillgänglighetsrådet

10. Beslutsärende: Sammanträdesdatum för Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden år 2019

19AFN6

Förslag till beslut

- Att fastställa föreslagna sammanträdesdatum för Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden år 2019.

Ärendebeskrivning

Beslutsärende. Föredragande: Katarina Stistrup.

Handlingar i ärendet

- Sammanträdesdatum för Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden år 2019

11. Beslutsärende: Kurser/konferenser

Ärendebeskrivning

- Arbetsmarknads- och näringslivsdagarna, 14-15 mars

12. Beslutsärende: Delegationsbeslut

Handlingar i ärendet

- Sammanställning av delegationsbeslut till nämnd 2019-02-26
- Ordförandebeslut - Delegationsordning för Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden
- Delegationsordning för Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

Kallelse

13. Kommande beslutsärende: Internkontrollplan år 2019 för Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

Ärendebeskrivning

Föredragande: Martin Wagner, Rolf Hammar.

Handlingar i ärendet

- Internkontrollplan 2019 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden
- Riskbedömning finansrisker, bruttolista
- Riskbedömning - samtliga risker, bruttolista

14. Kommande beslutsärende: Verksamhetsplan 2019 för Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

Ärendebeskrivning

Föredragande: Martin Wagner.

Handlingar i ärendet

- Verksamhetsplan 2019-2022 för Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden

15. Kommande beslutsärende: Internbudget 2019 för Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

Ärendebeskrivning

Föredragande: Rolf Hammar.

16. Informationsärende: Aktuellt från Sektor Velfärd

Ärendebeskrivning

Informationsärende. Föredragande: Magnus Höijer.

17. Informationsärende: Uppföljning av utförare av vård- och omsorg 2019

19AFN4

Ärendebeskrivning

Informationsärende. Föredragande: Katarina Stistrup.

Handlingar i ärendet

Kallelse

- Uppföljning av utförare av vård- och omsorg 2019

18. Informationsärende: Anmälningssärenden

Handlingar i ärendet

- Dataskyddsenhetens årsrapport
- Dataskyddsombudens roll i Gävle kommunkoncern
- 18KS266, Revidering av Miljöstrategiska programmet
- 18KS403 Förslag till förändringar i Kommunstyrelsens delegationsordning
- 18KS464 Avfallsplan 2021-2025
- 18KS467 Tillsynsplan 2019 rörande arkivvården i Gävle kommun
- 18KS477 Ekonomiska månadsrapporter år 2019 för kommunen och de kommunala bolagen
- Gemensamt reglemente för kommunstyrelse och nämnder i Gävle kommun slutlig 2018-12-17
- Handling till KF-protokollsutdrag 2018-12-10 § 8
- KF-protokollsutdrag med handlingar 2018-11-26 § 7 - Motion Sverigedemokraterna (SD) - Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet, dnr 18KS190
- Kommunfullmäktiges protokollsutdrag 2018-11-26 § 7 - Motion Sverigedemokraterna (SD) - Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet, dnr 18KS190
- Kommunfullmäktiges protokollsutdrag 2018-12-10 § 3 - Översyn av reglementen för kommunstyrelsen och övriga nämnder 2018
- Kommunfullmäktiges protokollsutdrag 2018-12-10 § 9 - Kommunplan med årsbudget 2019 och utblick 2020-2022
- Kommunfullmäktiges protokollsutdrag med beslutshandlingar 2018-12-10 § 11 - Socialt hållbarhetsprogram 2017-2023, dnr 17KS453
- Kommunfullmäktiges protokollsutdrag 2018-11-26 § 5 - Sammanträdesdagar år 2019 för Kommunstyrelsen och Kommunfullmäktige, dnr 18KS407
- Sammanställning personuppgiftsincidenter
- §90 Ks samhällsbyggnadsutskott 2018-12-18

Beslutsärende:
Verksamhetsrapport helår
2018 för Näringslivs- och
arbetsmarknadsnämnden

6

19AFN10

Missiv

Handläggare
Martin Wagner
Tfn 026-17 92 27
Martin.Wagner@gavle.se

Arbetsmarknads- och
funktionsrättsnämnden

Verksamhetsrapport helår 2018 för Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden

Förslag till beslut

Att godkänna verksamhetsrapporten avseende 2018 för Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden,

Att godkänna den sammanfattande verksamhetsrapporten till årsredovisningen avseende 2018 för Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden innefattande en målanalys inom respektive perspektiv, samt

Att till kommunstyrelsen överlämna de två rapporterna.

Ärendebeskrivning

Verksamhetsrapporten för 2018 med tillhörande personalstatistik beskriver verksamheten som bedrivits under året. Den är upprättad enligt anvisningar från kommunledningskontoret. Rapporten redovisar även en avstämning i förhållande till den verksamhetsplan som Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden beslutat om för 2018.

Den sammanvägda bedömningen för målen under perspektivet invånare och kunder är att de delvis uppnås. Två av enheterna bedriver utvecklingsarbeten inom området och kommer leverera resultat för sina undersökningar först under 2019.

Inom förvaltningen har sjukfrånvaron i jämförelse med 2017 minskat med 1,2 procentenheter. Långtidsfrånvarons andel av sjukfrånvaron står för den största delen av sjukfrånvaron men har minskat jämfört med 2017.

Målet under perspektivet målgrupperna stärker sin ställning på den lokala och regionala arbetsmarknaden och i samhället genom möjligheter till studier, arbete och sysselsättning bedöms uppnås delvis.

Det ekonomiska resultatet för 2018 blev – 1,5 mnkr på en omslutning av 489 mnkr vilket är något bättre än den prognos som redovisades i

verksamhetsrapporten för delår 2. Resultatet innebär att målet att verksamheterna ska vara resurseffektiva, långsiktigt ekonomiskt hållbara och främja målgruppernas utveckling bedöms vara uppnått.

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden ska även upprätta en sammanfattande verksamhetsrapport som ska ingå i kommunens samlade årsredovisning för 2018. I denna ska det enligt kommunledningskontorets anvisningar även ingå en målanalys inom respektive perspektiv avseende 2018.

Beslutsunderlag

Upprättad verksamhetsrapport för 2018 där det ingår en avstämning med de mål som fastställdes i verksamhetsplanen för 2018 samt en redovisning av resultatet för de totalt 24 uppdrag Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden fick av kommunfullmäktige avseende 2018.

Upprättad sammanfattande verksamhetsrapport till årsredovisningen för 2018 för Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden innefattande en målanalys inom respektive perspektiv.

Magnus Höjjer
Sektorchef
Välfärd Gävle

Verksamhetsrapport helår 2018

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden

Innehållsförteckning

1 Målanalys	5
1.1 Invånare och kunder	5
1.2 Medarbetare	8
1.3 Hållbar tillväxt	10
1.4 Ekonomi	14
2 Uppföljning av politiska uppdrag	15
2.1 Hela kommunkoncernen ska fokusera på att bidra till att bryta utvecklingen för socialtjänsten gällande människors behov av försörjningsstöd.	15
2.2 Hela koncernen ska beakta ökat fokus på trygghet i ett växande Gävle. Varje nämnd och bolag ska utifrån sitt verksamhetsområde analysera och genomföra åtgärder för en ökad trygghet.	15
2.3 En koncernövergripande policy ska tas fram med syfte att ge samtliga anställda i koncernen likvärdiga villkor. Policyn ska eftersträva en återhållsam lönebildning i hela koncernen, undvika privata sjukvårdsförsäkringar, pensionsavsättningar eller andra löneförmåner utanför kollektivavtal. Ett gemensamt förmånspaket till anställda ska tas fram för kommunkoncernens anställda.	15
2.4 Förvaltnings- och bolagschefer ska inte ha en löneökningstakt som överstiger snittet i förvaltningen/bolaget i övrigt. Löneökning sker med fördel uttryckt i kronor för denna höglönegrupp.	16
2.5 Koncernen ska agera för att minska andelen externa kurser, konferenser och representation. Verksamhetsnära personal ska prioriteras för kompetensutveckling. En utveckling ska ske av möjligheterna att nyttja videolösningar i större omfattning för möten och kompetensutveckling.	16
2.6 Koncernen ska öka samordningen av lokaler för att undvika onödiga hyreskostnader.	16
2.7 Koncernen kommer under år 2018 att påbörja ett större effektiviseringsarbete med full effekt från år 2019, som innebär ökad centralisering av stödresurser i kommunen.	17
2.8 Koncernen förväntas hålla sig inom upphandlade avtal.	17
2.9 Kommunen kvarstår som medlem i Inköp Gävleborg för att öka kostnadseffektivitet och kvaliteten i våra upphandlingar och avbryter därmed den urträdesprocess som initierats.	17
2.10 Koncernen ska i nämnder och bolag fullgöra sitt ansvar i genomförandet av strategiska program såsom	

Näringslivsprogrammet, Miljöstrategiska programmet och framåt det Sociala hållbarhetsprogrammet.	18
2.11 Koncernen ska eftersträva ökad regional samverkan och kraftigt förbättra relationerna med Gävleborgs övriga kommuner och samtantaget visa att Gävle axlar rollen som regionhuvudstad. ...	18
2.12 Nämnderna uppdras att avbryta nya kostnadsdrivande valfrihetsreformer som riskerar att skada ekonomin eller kvaliteten i den kommunala verksamheten.	18
2.13 Alla förvaltningar ges i uppdrag att ta fram en plan på hur medarbetarinflytandet kan öka för att gå mer mot självstyrande personalgrupper, ökad trivsel och bättre arbetsmiljö.	19
2.14 Nämnder som idag berörs av ofrivilliga delade turer för personalen uppdras särskilt att implementera flexibla schemalägningsmodeller och andra åtgärder tillsammans med personalen med mål att avskaffa dessa.	19
2.15 Taxor och avgifter som bereds i nämnderna bör högst motsvara ett snitt av nivåerna inom 8-stads samarbetet.	19
2.16 Näringsliv- och arbetsmarknadsnämnden ges i uppdrag att återrapportera till kommunfullmäktige i mars år 2018 hur arbetet i KAA gått och där också göra en bedömning vad grundfinansieringen på 5 miljoner kr räcker till.	19
2.17 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden ges i uppdrag att i samverkan med Samhällsbyggnadsnämnden utreda vilka tillstånd och kontakter med kommunen som går att förenkla än mer för företagen. Tillstånd och riktlinjer för gatupratere, uteserveringar, skyltar, sommarcaféer är särskilt prioriterade.	20
2.18 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden ges i uppdrag att avdela personiella resurser på näringslivsenheten för att stödja branschutveckling inom lokal livsmedelsproduktion i samarbete med näringen och andra intresseorganisationer.	20
2.19 Näringsliv och arbetsmarknadsnämnden ska av sina egna projektmedel avsätta 300 000 kr för att delta i det regionala samarbetet som ger projektmedel på nära 3 miljoner kr, för att utveckla Gävle som besöksdestination och skapa fler arbetstillfällen inom branschen.	20
2.20 Införande av lagen om valfrihet, LOV, i den dagliga verksamheten för funktionsnedsatta, EDV, ska inte påbörjas.	20
2.21 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden och Socialnämnden ges i uppdrag att genom upphandlade avtal med idéburna arbetsintegrerade sociala företag skapa minst 50 nya anställningar hos företag för personer långt ifrån arbetsmarknaden. Kostnaden ska rymmas inom ram.	21

2.22	Näringsliv- och arbetsmarknadsnämnden ges i uppdrag att utöka antalet Trygghetsanställningar för personer med funktionsvariationer motsvarande 2,5 miljoner kronor.	21
2.23	Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden uppdras att tillsammans med Omvårdnadsnämnden utreda förutsättningarna att tillskapa ett "Fontänhus". En plats för psykiatrisk rehabilitering och en öppen dörr till en meningsfullare tillvaro för människor med psykisk ohälsa. Verksamheten ska bygga på förmågan till arbete, delaktighet och social gemenskap i samverkan med civilsamhället. 21	
2.24	Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden uppdras att samordna och utveckla aktiviteter för asylsökande som stärker deras väg i svenska språket och på arbetsmarknaden. Arbetet ska göras tillsammans med civilsamhället.....	21
3	Uppföljning externa utförare	21
4	Utvecklingsområde	22
5	För verksamheten viktiga nyckeltal	23
6	Resultat och investeringar	23
7	Framtida intäkts- och kostnadsutveckling	24
8	Sammanfattning av de viktigaste händelserna	25
9	Bilaga 1 Personalstatistik.....	25
9.1	Personalstruktur.....	25
9.2	Genomsnittlig ålder	26
9.3	Sysselsättningsgrad	27
9.4	Arbetad tid och frånvaro.....	27
9.5	Övertid	28
9.6	Rekrytering och personalförsörjning	29

1 Målanalys

1.1 Invånare och kunder

Näringsliv & arbetsmarknad Gävles målgrupper har stort förtroende för och ges möjlighet till att på olika sätt vara delaktiga i utvecklingen av verksamheterna och sin egen personliga utveckling



Nämndens/bolagets verksamheter

Generellt är det svårt att påvisa om målgrupperna har stort förtroende för nämndens verksamhet då någon regelrätt förtroendemätning ej genomförs. Istället baseras måluppfyllelsen utifrån de faktiska mätningar som sker - olika former av riktade nöjdhetsundersökningar mot olika målgrupper för enskilda aktiviteter/kursutvärderingar, etc. Generellt sett så arbetas det inom tre av nämndens verksamheter med att utveckla och kvalitetssäkra de undersökningar som genomförs mot respektive målgrupp.

Inom Enheten för daglig verksamhet (EDV) utförs ingen brukarundersökning under 2018, nästa brukarundersökning sker enligt plan 2019.

Näringslivsenheten arbetar aktivt med undersökningar och utvärderingar i olika former. Exempelvis pågår arbete med utvärderingar av aktiviteter, gemensamma workshops med företagare, företagsträffar och olika evenemang. I nuläget genomförs en utvärdering hur detta ska redovisas och presenteras i framöver, men inget resultat presenteras 2018.

Arbetsmarknadsenheten har under 2018 vidareutvecklat sina deltagarundersökningar. Undersökningen består av två delar, en del som mäter hur deltagaren själv upplever sin progress mot mål inom ramen för aktuell tjänst, och en del som mäter hur deltagaren uppfattar medarbetares bemötande. Dessa kallas "Självskattningsverktyg" och "Bemötandeenkät". Deltagarundersökningens två delar började användas hösten 2017 för första gången. De mätningar som genomförs avseende (a) om mål för insats samt dels avseende (b) bemötande visar genomgående på goda resultat.

Vuxenutbildningen arbetar med att utveckla sina elevundersökningar för att kunna säkerställa ett kvalitetssäkrat utfall under 2019. Inget resultat presenteras under 2018.

Analys av indikatorer

Utfall redovisas 2018 endast för deltagarundersökning utförd inom Arbetsmarknadsenheten vilken visar på en hög svarsfrekvens och ett utfall (84%) i nivå med målvärdet. Ingen jämförbar deltagarundersökning skedde 2017 och jämförelser är inte möjliga med tidigare år. Då endast en enhet redovisar resultat så bedöms målet som helhet vara delvis uppnått.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Enheten för Daglig Verksamhets brukarundersökning (1)	—	87 %	89 %
Näringsliv aktivitetsundersökningar (2)	—		87 %
Arbetsmarknadsenhetens deltagarundersökningar (3)	84 %	● 83 %	

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Vuxenutbildningen kursutvärderingar (4)	—	87 %	87 %

Gävle kommun bedriver ett framgångsrikt arbete för att stärka och utveckla individers, företags och organisationers kompetens på kort och lång sikt, i nära samverkan med relevanta aktörer.



Att matcha behov av kompetens/utbildning och utbud/erbjuda "rätt" utbildning är en av Vuxenutbildningens nyckeluppdrag. Vuxenutbildningen samverkar inom olika nätverk och med olika aktörer för att fånga upp vilka kompetenser som behövs för att vara anställningsbar. Samverkan sker med ett stort antal intressenter inom kommunsektor, statliga myndigheter, Region Gävleborg och andra intresseorganisationer.

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle samverkar med Arbetsförmedlingen i syfte att ta fram en tydligare modell för nyanlända med kort utbildningsbakgrund. Modellen syftar t ex till att erbjuda eleverna språkundervisning först för att ge förutsättningar till arbete och integration.

En kartläggning av gruppen unga vuxna i åldern 20-24 år för att se över och planera särskilda insatser i samverkan med andra aktörer har påbörjats. Indikatorerna "andel av befolkning med minst gymnasial utbildning" och "andel elever som är etablerade på arbetsmarknaden eller studerar 2 år efter avslutad gymnasieutbildning" följs upp årligen och redovisas för helåret 2018.

Analys av indikatorerna

De två främsta tillväxthindren för småföretagen i Gävleborgs län är svårigheten med att hitta rätt kompetens samt att arbetskraftskostnader är höga. Småföretagarbarometerns index för "Tillgången på lämplig arbetskraft" uppnås ej i sin helhet och anses vara ett av de största hindren för tillväxt för Gävles företagare. Resultatet för 2018 är att 69% (motsvarande siffra 2017 var 74 %) av tillfrågade företag anser sig ha tillgång till lämplig arbetskraft vilket är en stor avvikelse mot målvärdet samt jämfört med riket som helhet. Det bör dock beaktas att indikatorn avser Gävleborg som helhet, vilket gör att indikatorns värde är relativt svagt.

Andel av befolkningen med minst gymnasial utbildning ligger fortsatt på en nivå under målvärdet. Då kommunens invånarantal delvis ökar med inflyttade med låg utbildningsnivå bidrar detta till att göra att målet inte uppnås.

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
Del av Småföretagsbarometer n, tillgång på lämplig arbetskraft (rikssnitt 82 %) (1)	69%		81 %	74%
Andel av befolkning med minst gymnasial utbildning (Rikssnitt 82 %) (2)	77,1 %		76 %	22,5 %
Andel av befolkningen med minst treårig eftergymnasial utbildning (Rikssnitt 26 %) (Som KF) (3)	23 %		26 %	22,5 %
Andel elever som är etablerade på arbetsmarknaden eller	67 %		69 %	67 %

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
studerar 2 år efter avslutad gymnasieutbildning (rikssnitt 68,5 %) (3)			
Arbetslöshet avvikelse från rikssnittet (5)	2,2 %		2 %

I Näringsliv & arbetsmarknad Gävles verksamheter kan alla människor utveckla sig själva, oavsett bakgrund, behov och framtidsvisioner.



Nämndens/bolagets verksamheter

Att möta deltagare på rätt nivå och just som individer är både utmanande och avgörande för att varje individ ska kunna finna sin väg till framgång och utveckling. Deltagarna inom Näringsliv & arbetsmarknads Gävles verksamheter ska kunna utveckla sig själva genom de olika insatser man kan ta del av inom exempelvis enheten för daglig verksamhet, arbetsmarknadsenheten och vuxenutbildningen – men även förstås som invånare som tar del av information hur det är starta företag, eller som deltagare i någon av de insatser som vi gör tillsammans med andra kommunala verksamheter, andra myndigheter och aktörer. Deltagarens förutsättningar, behov och önskemål ska respekteras och vara en del i grunden för individens väg till utveckling.

Analys av indikatorerna

Flertalet av indikatorerna samt medföljande målvärden under målet är nya för 2018. Detta innebär att jämförelseresultat i form av utfall för 2017 ej finns samt att vissa målvärden varit svåra att bedöma och besluta i planeringsprocessen (realistiska målvärden).

Deltagare inom Extratjänster passerar med råge det mål som beslutades 2017 med de förutsättningar avseende Extratjänster och tillkommande finansiering som då fanns. Under slutet av 2017 tillkom betydande resurstillskott i form av ökade riktade statsbidrag vilket inneburit en ambitionshöjning.

Sfi med praktik är en ny insats som innebär tätt samarbete mellan flera aktörer (Socialtjänst Gävle, Vuxenutbildningen, Arbetsmarknadsenheten och Arbetsförmedlingen). Processer, dokumentation och samverkan är fortsatt under utveckling.

De volymmål som är satta är i allmänhet uppnådda, men stora volymer behöver ej vara positiva. Nämnden kommer därmed att bedriva ett utvecklingsarbete med mål och indikatorer under 2019.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Brukare inom EDV har utifrån behov och önskemål möjlighet att byta arbetsplats eller arbetsuppgifter	18 %		20 %
100 personer ur försörjningsstödet i extratjänststugor (1)	170		100
Antal deltagare i Sfi praktik för alla (2)	271		200
Antal deltagare i Svea Atelje (3)	24		50

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Ungdomsarbetslöshet 18-24 år (4)	12,1 %	 15,1%	16,1 %

1.2 Medarbetare

Medarbetare inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har tydliga uppdrag och roller och rätt möjlighet att utföra uppdragen

—

Medarbetarundersökningen genomfördes ej som planerat under 2018 och målet går därmed ej att följa upp då resultat för indikatorn ej presenterats.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Sammanvägt index MAU	—	84	84

Chefer inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har tydliga uppdrag och roller och rätt möjlighet att utföra uppdragen

—

Medarbetarundersökningen genomfördes ej som planerat under 2018 och målet går därmed ej att följa upp då resultat för indikatorn ej presenterats.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Ledarskapsindex MAU	—	85	84

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle säkerställer behovet av kompetenta medarbetare genom jämställda och konkurrenskraftiga löner och villkor



Från och med år 2016 har Gävle kommun tagit fram en kommunövergripande jämställdhets- och likabehandlingsplan. Näringsliv och arbetsmarknad Gävle har tagit fram en förvaltningsspecifik åtgärdsplan som omfattar samtliga diskrimineringsgrunder och den innehåller konkreta åtgärder utifrån verksamhetens behov. Detta för att följa och uppfylla de krav som diskrimineringslagen ställer på

De jämställda villkoren mäts genom nyckeltalen anställningsvillkor, chefsstruktur, ledningsgrupper, föräldraledighet/VAB och sjukfrånvaro. Mätningen används även i kommungemensam jämförelse och för utvecklingsarbeten.

Målet anses vara uppnått då målvärdet med råge uppnås.

Analys av indikatorer

Indikatorn för jämställda villkor uppnås och resultatet är i sammanhanget högt, 5,5, vilket är högsta resultat inom Gävle kommun. Samtidigt är resultatet för 2018 något lägre än det för 2017 (5,). Variationerna mellan åren har vi ej kunnat förklara.

Indikatorn för jämställda löner överträffar målvärdet. Utfall för 2017 saknas.

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
Jämställda villkor (som KF) (1)	5,5	●	4,4	5,8
Jämställda löner (som KF) (2)	98,3 %	●	96,5 %	

Personalredovisning

Personalstruktur

	2018-12-31					
	Årsarbetare		Antal anställda		Genomsnittlig sysselsättningsgrad	Genomsnittlig ålder
	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Tillsvidare
Kvinnor	237,7	201,6	239	223	99,4	48,7
Män	82,0	201,6	82	216	100,0	50,3
Totalt	319,7	403,2	321	439	99,6	49,1

Analys

Både antalet tillsvidareanställda och visstidsanställda medarbetare har ökat jämfört med 2017, antalet visstidsanställda har ökat med hela 206 medarbetare, vilket främst består av extratjänster.

Av förvaltningens tillsvidareanställda så har andelen kvinnliga medarbetare ökat till 74,4% jämfört med tidigare år på 73,5%..

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden har minskat något sedan föregående år.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för 2018 är 99,6% och den genomsnittliga åldern är 49,1 vilket är minskning från tidigare år.

Arbetsgivaren ska vid annonsering verka för att andelen av det under representerade könet ökar för att uppnå en jämnare könsfördelning

Obligatorisk sjukredovisning

Obligatorisk sjukredovisning	2018-12-31 (%)	2017-12-31 (%)	2016-12-31 (%)
Total sjukfrånvaro*	5,8	7,0	7,1
- varav långtidssjukfrånvaro**	27,7	36,4	33,7
Sjukfrånvaro för kvinnor	6,0	7,0	7,9
Sjukfrånvaro för män	5,6	6,9	6,0
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 29 år eller yngre	7,2	9,9	9,2
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 30-49 år	5,8	7,3	6,6
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 50 år eller äldre	5,3	5,7	6,9
* Sjukfrånvarons andel av den ordinarie arbetstiden för samtliga anställda, såväl tillsvidare- som visstidsanställda.			

Obligatorisk sjukredovisning	2018-12-31 (%)	2017-12-31 (%)	2016-12-31 (%)
** Den del av sjukfrånvaron som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer.			

Analys

Näringsliv och arbetsmarknad Gävle har en total sjukfrånvaro på 5,8% 2018 vilket är en minskning från 7,0% 2017. Varav långtidssjukfrånvaron utgör 27,7% vilket är en minskning från 2017 då den var 36,4%.

Sjukfrånvaron har minskat i åldersgruppen 29 år eller yngre.

Sjukfrånvaron har minskat i åldersgruppen 30 till 49 år samt i åldersgruppen 50 år eller äldre.

Sjukfrånvaron för kvinnor är 1% lägre än föregående år, dock är den högre jämfört män.

Sjukfrånvaron för män har minskat till 5,6 från 6,9%.

1.3 Hållbar tillväxt

Målgrupperna stärker sin ställning på den lokala och regionala arbetsmarknaden och i samhället genom möjligheter till studier, arbete och sysselsättning



Nämndens verksamheter

Under detta avsnitt redovisas utfall för de av nämndens verksamheter som arbetar mot detta mål. Dessa verksamheter är Arbetsmarknadsenheten, Enheten för daglig verksamhet och Vuxenutbildningen. Att matcha behov av kompetens och erbjuda ett relevant utbud av ändamålsenlig utbildning är nämndens kärnuppgift.

Analys av indikatorerna

Vuxenutbildningen samverkar därmed olika aktörer och inom olika nätverk för att fånga upp arbetslivets behov av kompetens samt anpassa utbildningsutbudet utifrån det. Inom Vuxenutbildningen görs olika insatser för att stärka elevernas ställning på arbetsmarknaden efter avslutad utbildning. Ett exempel är att man inom vårdutbildningarna har testat en ny modell för att integrera och utveckla stödinsatserna i undervisningen på ett systematiskt sätt. Modellen inleds med individuella samtal där elevernas behov fångas upp tidigt och rätt insatser kan sättas in.

SFI har i samverkan med Arbetsförmedlingen och Arbetsmarknadsenheten börjat arbeta fram en modell för nyanlända med kort utbildningsbakgrund. Modellen syftar till att erbjuda eleverna språkundervisning först för att ge ökade förutsättningar till arbete och integration.

Nyckeltal för indikatorerna för Vuxenutbildningens verksamhet avser resultaten i SKL:s kommunblad. Resultaten för indikatorerna är blandade. Det är svårt att ge exakta svar på de emellanåt kraftiga variationer i utfall som sker mellan enstaka år. Detta är ett utvecklingsområde. Indikatorn gällande "Andel elever som godkänns inom SFI-undervisningen" saknas det utfall för.

Inom Arbetsmarknadsenheten avser indikatorerna beställningar från Socialtjänst Gävle och Arbetsförmedlingen. De utfall som rapporteras ligger i linje med uppsatta målvärden.

Gällande det s.k. 2%-målet är vid årets utgång 141 personer anställda vid Arbetsmarknadsenheten inom målgruppen personer med intellektuell eller psykisk funktionsnedsättning. Detta motsvarar det antal (138st) som behövs för att uppnå målet för 2018. Målet bedöms ändå endast vara delvis uppnått då ett relativt stort antal deltagare ej har kunnat placeras ut i kommunens förvaltningar och bolag - vilket är syftet - utan istället befinner sig kvar inom Arbetsmarknadsenhetens omsorg

Målet att det på årsbasis ska gå 5 brukare vidare till anställning uppnås ej 2018. Måluppfyllelsen är helt kopplad till brukarnas förutsättningar.

Gällande ett antal indikatorer saknas det utfall för. Detta beror på att indikatorerna är nya för 2018 och utfall för tidigare år ej finns.

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
Kursdeltagare i gymnasial vuxenutbildning som vid årets slut slutfört kurs, andel (rikssnitt 73%)	74 %		72 %	77,1 %
Andel elever som godkänns inom SFI-undervisningen (rikssnitt 61 %) (2)				
Antal timmar undervisning i Lärvux per elev och vecka (rikssnitt 3,1 tim) (3)	2,8 tim		4,1 tim	4,3 tim
Andel kortutbildade som deltar i kommunal vuxenutbildning. (rikssnitt 22 %) (4)	23,4 %		25 %	23,3 %
Gävle kommunkoncern inrättar tjänster för personer med intellektuell eller psykisk funktionsnedsättning. Nämndens uppdrag är att möjliggöra att målvärdet uppnås	2 %		2 %	1,5 %
Resultat av Arbetsmarknadsenhetens förberedande och utredande tjänster (%) (8)	98 %		94 %	
Resultat av Arbetsmarknadsenhetens insatser där målet är arbete eller utbildning (%) (7)	54 %		52 %	
Brukarens val av sysselsättning tillgodoses inom Enhetens för Daglig Verksamhet	100 %		100 %	95 %
Antal brukare inom Enheten för daglig verksamhet som går vidare till anställning (10)	2		5	7

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
Antal brukare inom Enheten för daglig verksamhet som deltar i utbildningsinsatser (9)	79		75	51
EDV samarbetar med olika arbetsplatser/företag	117		130	

Gävle ska uppfattas som en av Sveriges mest attraktiva platser för företag



Nämndens verksamheter

Aktiviteter med utgångspunkt i Näringslivsprogrammet genomförs löpande för att stärka Gävles attraktionskraft för företag.

Nyföretagande är en mycket viktig del i Gävles näringsliv och dess utveckling. Småföretag står för en majoritet av Gävles samlade arbetstillfällen. Ett högt nyföretagande är i sig en av de enskilt viktigaste komponenterna för ett attraktivt företagsklimat. Gävle kommun och Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden arbetar aktivt med företagskluster som t ex FPX och Movexum.

Besöksnäringen är av växande betydelse för Gävles attraktionskraft, både då denna direkt leder till företagsetableringar, men även indirekt då besöksnäringen gynnar många branscher och företag.

Analys av indikatorerna

Svenskt Näringslivs ranking över kommunernas näringslivsklimat presenterades under september 2018. Utfallet var plats 254 vilket är en förbättring med fem platser jämfört med 2017 men ändå långt ifrån målet. Utfallet för nyföretagande är 5,18 nystartade företag per 1000 invånare, vilket är en marginell förbättring jämfört med 2017. Därmed uppnår inte Gävle antalet nyregistrerade företag och målet bedöms inte vara uppnått. I en riksjämförelse utvecklas ej nyföretagandet positivt utan "står och stampar".

De bakomliggande orsakssambanden till detta är komplexa. Att vi befinner oss i en högkonjunktur har antagligen delvis en återhållande effekt på nyföretagandet, men samtidigt utvecklas nyföretagandet generellt sett bättre i riket i övrigt. Traditioner och näringslivsstrukturen i Gävle kan innehålla förklaringar, men mer långtgående slutsatser är svåra att dra. På uppdrag av nämnden gjorde SWECO en näringslivsanalys av Gävles näringslivsstruktur och utvecklingsförutsättningar under 2019. Denna rapport pekar bl.a. på behovet av fler sysselsatta inom privat tjänstebransch.

Indikatorn för turismomsättning har ej presenterats för 2018 och resultat redovisas därmed ej.

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
Nyregistrerade företag (1)	5,18		6,5	5
Företagsklimat, ranking plats (2)	254		Högst 140	259
Turismomsättning (3)			2 619	
Årsarbeten inom turismnäringen (4)	4 000		1 840	

Gävle kommun skapar de bästa förutsättningarna för företagande i jämförelse med andra kommuner i Stockholmsregionen



Nämndens verksamheter

Arbetet med att skapa goda förutsättningar för företagande sammanfattas i handlingsplanen för Helt Enkelt Gävle. I samarbetet ingår förutom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle, Samhällsbyggnad Gävle, Socialtjänst Gävle, Kommunledningskontoret, Gästrike Räddningstjänst, Gästrike Vatten och Gävle Energi. Näringslivsenhetens arbete för att nå målet innebär t.ex. att leda implementeringen av företagsservice, arbeta med kunskapshöjning gällande Lagen om offentlig upphandling, utveckla användningen av CRM-systemet Lime samt samla alla serviceåtaganden och handläggningstider.

NKI-mätningen görs både inom ramen för Stockholm Business Alliance och SKL.

Analys av indikatorerna

Årets NKI uppgår till 68 vilket är en viss försämring gentemot förra året (69,1 2017). Gävle kommun hamnar därmed på 44:e plats när företagare i medlemskommunerna i Stockholm Business Alliance (SBA) har fått sätta betyg på kommunernas service samt på 134:e plats i Sveriges kommuner och landstings (SKL) ranking. Detta är en försämring gentemot föregående år. Försämringen sker inom området för serveringstillstånd. Gävle placerar sig dock högre än genomsnittet när det gäller hantering av bygglov och markupplåtelse.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Nöjd kund index (NKI)	68	 73	69,1

Verksamheterna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle verkar för ökad miljömedvetenhet



Nämndens/bolagets verksamheter

Nämndens verksamheter strävar efter att genomförda aktiviteter för dess målgrupper ska inkludera miljötank i dess kärnverksamhet.

Analys av indikatorerna

Samtliga enheter har uppfyllt sina mål vilket innebär att antalet nya aktiviteter som strävar till ökad miljömedvetenhet ökar. Detta innebär implementering av nya aktiviteter med bäring på det miljöstrategiska programmet, som t ex att deltagar- eller brukargrupper startar med nya återvinningsuppgifter.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Genomförda aktiviteter som uppfyller övergripande mål och delmål i Miljöstrategiska programmet - Arbetsmarknadsenheten	5	 5	5
Genomförda aktiviteter som uppfyller övergripande	3	 3	3

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
mål och delmål i Miljöstrategiska programmet - Enheten för Daglig Verksamhet			
Genomförda aktiviteter som uppfyller övergripande mål och delmål i Miljöstrategiska programmet - Näringslivsenheten	3		3
Genomförda aktiviteter som uppfyller övergripande mål och delmål i Miljöstrategiska programmet - Vuxenutbildningen	3		3

Näringsliv & Arbetsmarknad Gävle har effektiva processer och ett högt kvalitetsmedvetande



Resultatet är lågt, endast 45 % av indikatorerna uppnår sina målvärden. Delvis kan detta förklaras med flera nya indikatorer där målvärdena visat sig vara orealistiska, samt att ett relativt stort antal indikatorer helt saknar utfall under 2018 av olika anledningar.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Andel uppnådda målvärden på verksamheternas indikatorer	60%		60%

1.4 Ekonomi

Verksamheterna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle är resurseffektiva, långsiktigt ekonomiskt hållbara och ska främja målgruppernas utveckling



Utfallet uppgår till -1,5 mnkr för helåret 2018, vilket är en viss förbättring jämfört med prognos. Orsaker till underskottet är i huvudsak något högre personalkostnader än budgeterat.

Målet tar sikte på att verksamheten ska vara resurseffektiv, långsiktigt hållbara samt främja målgruppernas utveckling. Detta innebär i praktiken att så mycket välfungerande verksamhet med till verksamheten givna resurser ska erbjudas Gävleborna, på kort och på längre sikt. Målet anses vara uppnått i sin helhet då resursanvändningen varit god.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Ekonomisk hushållning (resultat helår o)	--1,5 mnkr		-5 mnkr

2 Uppföljning av politiska uppdrag

2.1 Hela kommunkoncernen ska fokusera på att bidra till att bryta utvecklingen för socialtjänsten gällande människors behov av försörjningsstöd.

Beskrivning uppdrag

Varje nämnd och bolag ska i samråd med näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden och socialnämnden anta en särskild åtgärdsplan för hur man ska bidra till ökad inkludering på arbetsmarknaden, minskad segregation i bostadsområden, fler mötesplatser och ökad folkhälsa.

Uppföljning uppdrag

Verksamheterna inom Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden har i förekommande fall dialog med de nämnder och bolag som de behöver samråda med i arbetet med detta uppdrag.

2.2 Hela koncernen ska beakta ökat fokus på trygghet i ett växande Gävle. Varje nämnd och bolag ska utifrån sitt verksamhetsområde analysera och genomföra åtgärder för en ökad trygghet.

Beskrivning uppdrag

Det handlar om fler vuxna förebilder, en tryggare och ljusare utemiljö, utvecklat stadsdelsarbete, ökad inkludering genom att skapa möjligheter till studier, praktik och arbete.

Uppföljning uppdrag

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden fokuserar på att erbjuda utbildning till de målgrupper som står längst från arbetsmarknaden, samt att säkerställa att insatser inom ramen för arbetsmarknadsenheten (AME) och Enheten för daglig verksamhet (EDV) bidrar till en ökad inkludering, då det är långsiktigt viktigt för att skapa ett tryggare samhälle.

2.3 En koncernövergripande policy ska tas fram med syfte att ge samtliga anställda i koncernen likvärdiga villkor. Policyn ska eftersträva en återhållsam lönebildning i hela koncernen, undvika privata sjukvårdsförsäkringar, pensionsavsättningar eller andra löneförmåner utanför kollektivavtal. Ett gemensamt förmånspaket till anställda ska tas fram för kommunkoncernens anställda.

Beskrivning uppdrag

Alla kommunens nämnder och bolag ska iaktta en restriktiv och återhållsam linje gällande nya löneökningsskrav (över märket) för perioden. Detta gäller även högre chefers löneutveckling samt löneglidning som annars blir symboler för stigande lönekrav. Större lönejusteringar för att uppnå jämställda löner undantas.

Uppföljning uppdrag

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle bedriver arbetet inom ramen för det löpande arbetet med analys av lönestruktur och lönesamtal, i nära samverkan med kommunledningskontorets HR-avdelning.

2.4 Förvaltnings- och bolagschefer ska inte ha en löneökningstakt som överstiger snittet i förvaltningen/bolaget i övrigt. Löneökning sker med fördel uttryckt i kronor för denna höglönegrupp.

Uppföljning uppdrag

Nämnden följer de anvisningar som delges.

2.5 Koncernen ska agera för att minska andelen externa kurser, konferenser och representation. Verksamhetsnära personal ska prioriteras för kompetensutveckling. En utveckling ska ske av möjligheterna att nyttja videolösningar i större omfattning för möten och kompetensutveckling.

Beskrivning uppdrag

Kommunkoncernen ska arbeta för en sänkning av konsulttjänster och istället ta tillvara på den kompetens som redan finns i kommunens verksamhet. Nämnder och bolag ska i möjligaste mån tillgodose sina behov av nya möbler och inventarier från kommunens möbelpool. Sammantaget bedöms rationaliseringsvinster motsvarande minst 4 miljoner kr vara möjliga via verksamheternas egna effektiviseringar från och med år 2018.

Uppföljning uppdrag

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle strävar efter att i utvecklings- och förändringsarbete söka internt stöd inom koncernen innan eventuellt konsultstöd eller motsvarande nyttjas.

Respektive chef säkerställer löpande att kompetensutveckling relateras till handlingsplaner och verksamhetsplan, samt till de långsiktiga kompetensförsörjningsbehoven inom förvaltningen.

2.6 Koncernen ska öka samordningen av lokaler för att undvika onödiga hyreskostnader.

Beskrivning uppdrag

För att i tidiga stadier också öka fokus på kostnadseffektivitet i byggandet av nya lokaler eller planerat underhåll ska ett Fastighetsråd utvecklas med mandatet att se över effektiviteten i beställningar och samordning av lokaler. För att undvika dyra driftskostnader ska kommunen som huvudregel äga sina egna verksamhetslokaler och eftersträva att nuvarande externa inhyrningar av lokaler minskar.

Uppföljning uppdrag

Samordning av lokaler har pågått och pågår inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle, t ex gemensamma lösningar inom förvaltningsledning och till delar samlokalisering mellan vuxenutbildning, arbetsmarknadsenheten och socialförvaltningen. Ett långsiktigt arbete rörande vuxenutbildningens framtida lokalbehov har startas under 2018 i samverkan med berörda nämnder och bolag.

Näringslivsenheten har under våren 2018 flyttat till andra lokaler som en följd av att Samhällsbyggnad Gävle växer, vilket till delar motverkar detta uppdrag.

Arbetsmarknadsenheten har under våren flyttat till Gävle Vapen där lokalerna är mer anpassade och ligger i en fastighet som kommunen äger.

2.7 Koncernen kommer under år 2018 att påbörja ett större effektiviseringsarbete med full effekt från år 2019, som innebär ökad centralisering av stödresurser i kommunen.

Beskrivning uppdrag

Under år 2018 ska de totala kommunikationsresurserna, inklusive kundtjänst och svarsgrupper i förvaltningarna, samlas i en central enhet för ökad kvalitet, samordning och effektivitet. Under år 2019 är ambitionen att ha utrett om även delar av bolagens kommunikationsresurser kan inordnas i den centrala enheten. Under år 2018 påbörjas också motsvarande samlande arbete med centrala lösningar för ekonomi, rekrytering och juridiskt stöd för nämnder. Alla kommunala nämnder och bolag ska nyttja kommunens IT avdelning, uppmanas anamma ökad digitalisering och ingår från år 2018 i kommunens bilpool. Undantag från centralisering av stödresurser görs bara för verksamhetskritiska funktioner. Sammantaget skall rationaliseringsvinster motsvarande minst 10 miljoner kr uppnås under år

2018, varav 5 miljoner kr görs av kommunstyrelsen avseende kommunikationsverksamheten. Sammantaget finns ytterligare rationaliseringsmöjligheter under år 2019 motsvarande 10 miljoner kr på olika stödresurser.

Uppföljning uppdrag

Redan idag finns delar av förvaltningens stödresurser inom annan förvaltning (HR, ekonomi och kommunikation). I processen kommer Näringsliv & arbetsmarknad Gävle att säkerställa att verksamhetsspecifik kompetens bibehålls där så är nödvändigt.

2.8 Koncernen förväntas hålla sig inom upphandlade avtal.

Beskrivning uppdrag

Alla nytillkommande upphandlingar ska inkludera sociala krav som motsvarar kollektivavtalsliknande villkor samt som understödjer målen i kommunens miljöstrategiska program. I större upphandlingar ska krav ställas som ger människor långt ifrån arbetsmarknaden utökade möjligheter till arbete.

Uppföljning uppdrag

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle följer de i kommunen centrala riktlinjerna för upphandling.

2.9 Kommunen kvarstår som medlem i Inköp Gävleborg för att öka kostnadseffektivitet och kvaliteten i våra upphandlingar och avbryter därmed den urträdesprocess som initierats.

Beskrivning uppdrag

Kommunen verkar istället för revideringar av nuvarande förbundsordning och avstår då från den stora merkostnad vi skulle fått via dubblingseffekten vid ett utträde. Koncernen ska effektivisera sina inköp och visa större följsamhet mot gjorda upphandlingar. Vi har idag ca 830 upphandlingar med upphandlingsplikt varav cirka 300 har osäker avtalstrohet/upphandlas ej. Koncernen bedöms genom skärpta upphandlingar spara 5% av beloppen av dessa 300 upphandlingar omfattar. Genom skärpt köptrohet på övriga 530 upphandlingar bedöms vi kunna spara ytterligare 2% av avtalssummorna. Sammantaget ger detta ett effektiviseringsutrymme motsvarande minst 10 miljoner kr år 2018 och ytterligare 15 miljoner kr år 2019.

Uppföljning uppdrag

Nämnden följer de anvisningar som delges.

2.10 Koncernen ska i nämnder och bolag fullgöra sitt ansvar i genomförandet av strategiska program såsom Näringslivsprogrammet, Miljöstrategiska programmet och framåt det Sociala hållbarhetsprogrammet.

Beskrivning uppdrag

Uppföljning ska också ske i hela koncernen avseende följsamhet mot kommunens resepolicy med exempelvis nyttjande av privat bil i tjänsten. Hela koncernen uppdras att arbeta med ett jämställdhetsperspektiv i sina beslutsprocesser.

Uppföljning uppdrag

Nämnden följer de anvisningar som delges.

2.11 Koncernen ska eftersträva ökad regional samverkan och kraftigt förbättra relationerna med Gävleborgs övriga kommuner och sammantaget visa att Gävle axlar rollen som regionhuvudstad.

Beskrivning uppdrag

Denna samverkan bedrivs på många områden och bygger självklart på att vi söker lösningar som alla parter tjänar på. Samverkan ska förstärkas på områden som exempelvis integration, gymnasiesamarbete, kollektivtrafik, turism, innovationsutveckling och kommunala stödresurser.

Uppföljning uppdrag

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle fortsätter etablerad samverkan, t ex inom Gästrikevux. I större etableringsprocesser kommer förvaltningen att säkerställa att den regionala förankringen är ett fokusområde, och där har en dialog kring mer systematiskt samverkan påbörjats med grannkommuner och med Region Gävleborg.

2.12 Nämnderna uppdras att avbryta nya kostnadsdrivande valfrihetsreformer som riskerar att skada ekonomin eller kvaliteten i den kommunala verksamheten.

Beskrivning uppdrag

Detta beslut avbryter omgående införandet av kulturcheckar inom Kultur och Fritidsnämnden, införandet av lagen om valfrihet i den dagliga verksamheten för personer med funktionsnedsättning i Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden samt nya LoV-verksamheter inom Omvårdnad.

Uppföljning uppdrag

Nämnden följer de anvisningar som delges.

2.13 Alla förvaltningar ges i uppdrag att ta fram en plan på hur medarbetarinflytandet kan öka för att gå mer mot självstyrande personalgrupper, ökad trivsel och bättre arbetsmiljö.

Uppföljning uppdrag

Ökad trivsel, bättre arbetsmiljö och ett medarbetarinflytande utifrån samverkansavtalet är alltid viktigt för nämnden. Nämnden har dock inte arbetat med att gå mot mer självstyrande personalgrupper.

2.14 Nämnder som idag berörs av ofrivilliga delade turer för personalen uppdras särskilt att implementera flexibla schemalägningsmodeller och andra åtgärder tillsammans med personalen med mål att avskaffa dessa.

Uppföljning uppdrag

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden berörs ej av detta uppdrag.

2.15 Taxor och avgifter som bereds i nämnderna bör högst motsvara ett snitt av nivåerna inom 8-stads samarbetet.

Beskrivning uppdrag

För bygglövtaxor och plantaxor ska en revidering göras så att de stora projekten tar en större del av taxorna och att mindre ansökningar får en lägre avgift.

Uppföljning uppdrag

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden berörs ej av detta uppdrag.

2.16 Näringsliv- och arbetsmarknadsnämnden ges i uppdrag att återrapporera till kommunfullmäktige i mars år 2018 hur arbetet i KAA gått och där också göra en bedömning vad grundfinansieringen på 5 miljoner kr räcker till.

Beskrivning uppdrag

NAG genomför en analys av KAA, bl. a utifrån ekonomiska resurser.

Uppföljning uppdrag

Rapportering genomförd

2.17 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden ges i uppdrag att i samverkan med Samhällsbyggnadsnämnden utreda vilka tillstånd och kontakter med kommunen som går att förenkla än mer för företagen. Tillstånd och riktlinjer för gatupratat, uteserveringar, skyltar, sommarcaféer är särskilt prioriterade.

Uppföljning uppdrag

Arbetet har inte påbörjats, men kommer drivas inom ramen för Näringslivsprogrammet. Näringslivsenheten fick ett uppdrag av NAN att göra en plan för uppdraget.

2.18 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden ges i uppdrag att avdela personiella resurser på näringslivsenheten för att stödja branschutveckling inom lokal livsmedelsproduktion i samarbete med näringen och andra intresseorganisationer.

Uppföljning uppdrag

Näringsliv- och arbetsmarknad Gävle är involverade i arbetet med tillskapandet och etableringen av lokal livsmedelsproduktion.

2.19 Näringsliv och arbetsmarknadsnämnden ska av sina egna projektmedel avsätta 300 000 kr för att delta i det regionala samarbetet som ger projektmedel på nära 3 miljoner kr, för att utveckla Gävle som besöksdestination och skapa fler arbetstillfällen inom branschen.

Uppföljning uppdrag

Gävle kommun fortsätter som medlem och medfinansiär inom VHG (Visit Hälsingland Gästrikland)

2.20 Införande av lagen om valfrihet, LOV, i den dagliga verksamheten för funktionsnedsatta, EDV, ska inte påbörjas.

Uppföljning uppdrag

Genomförandet av LOV har avbrutits enligt tidigare beslut.

2.21 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden och Socialnämnden ges i uppdrag att genom upphandlade avtal med idéburna arbetsintegrerade sociala företag skapa minst 50 nya anställningar hos företag för personer långt ifrån arbetsmarknaden. Kostnaden ska rymmas inom ram.

Uppföljning uppdrag

En analys och förslag till fortsatt arbete har presenterats för Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden under 2018.

2.22 Näringsliv- och arbetsmarknadsnämnden ges i uppdrag att utöka antalet Trygghetsanställningar för personer med funktionsvariationer motsvarande 2,5 miljoner kronor.

Uppföljning uppdrag

För att uppnå målet ska motsvarande 138 personer anställas under 2018. Vid utgången av året är 141 personer anställda och målet är således uppnått.

2.23 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden uppdras att tillsammans med Omvårdnadsnämnden utreda förutsättningarna att tillskapa ett "Fontänhus". En plats för psykiatrisk rehabilitering och en öppen dörr till en meningsfullare tillvaro för människor med psykisk ohälsa. Verksamheten ska bygga på förmågan till arbete, delaktighet och social gemenskap i samverkan med civilsamhället.

Uppföljning uppdrag

Uppdraget kommer att slutföras under juni 2018. En utredning har genomförts och presenterades för NAN i oktober 2018.

2.24 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden uppdras att samordna och utveckla aktiviteter för asylsökande som stärker deras väg i svenska språket och på arbetsmarknaden. Arbetet ska göras tillsammans med civilsamhället.

Uppföljning uppdrag

Näringsliv och arbetsmarknad Gävle har genom bidrag och samarbete med Röda Korset skapat förutsättningar för nyanländas anpassning till arbetsmarknaden.

3 Uppföljning externa utförare

Verksamheterna som berörs är Arbetsmarknadsenheten och Vuxenutbildningen.

Arbetsmarknadsenheten

Enskilda praktikplatser anordnas hos företag inom ramen för uppdraget. Handledare på Arbetsmarknadsenheten genomför regelmässigt löpande uppföljning för att på så sätt säkerställa att praktikplatsen uppfyller syftet för deltagaren. Detta görs i samband med att den enskilda individens praktik följs upp.

Vuxenutbildningen

Vuxenutbildningen har genom en upphandling genomförd 2014 haft en leverantör av grundläggande och gymnasiala kurser på distans (Miroi). Under oktober gick företaget i konkurs. 486 elever (flera med pågående studier inom flera kurser) drabbades. De planerade starterna av kurserna i november återkallades förutom för de elever som skulle gå en fem-veckors kurs. En interimslösning blev att teckna avtal direkt med en etablerad leverantör under ett år. En upphandling av en långsiktig lösning påbörjas efter årsskiftet 2018/2019. Strävan är att genom att skapa en mer flexibel egenregi (med fler starter per år) så kan fler elever studera med lärarledd undervisning på plats i Gävle. Köp av en extern anordnare kommer likväl behövas för att säkerställa ett brett och flexibelt utbud av utbildning.

4 Utvecklingsområde

Det kan konstateras av det fortlöpande behövs en kontinuerlig utveckling av nämndens integrationsuppdrag. Ett snabbt växande Gävle skapar ytterligare behov av samordning, även om det tagits stora steg framåt. Arbetsmarknadsenhetens och Vuxenutbildningens verksamheter utvecklas kontinuerligt i enlighet med de behov som uppstår. Inom Vuxenutbildningen innebär det bl.a. en fortsatt utveckling av Sfi-undervisningen där man utifrån styrdokument arbetar med att samordna Sfi med andra utbildningsinsatser samt insatser kopplade till arbetsmarknaden. Vuxenutbildningen kommer att behöva lägga ett tydligt fokus på att utveckla ett kontinuerligt intag av elever inom grundläggande och gymnasial utbildning för att även med egen regi möta förordningens krav fullt ut, och har under 2018 nått långt i sitt förändringsarbete. Fler starter under året i egen regi kommer gälla från januari 2019. Digitalisering behöver få ett ökat genomslag inom Vuxenutbildningen och ett samlat utvecklingsprojekt pågår tillsammans med IT-avdelningen.

Arbetsmarknadsenheten har under året fortsatt samarbetet med kommunkoncernens förvaltningar, bolag och förbund för att ge nya medborgare goda förutsättningar till ökad miljömedvetenhet och integration i det svenska samhället. Under hösten har arbetet med extratjänster ökat kraven på samordningen och tydliga processer för att säkerställa att individer möts med rätt insatser både på kort och lång sikt.

Samarbetet med Högskolan i Gävle behöver utvecklas i enlighet med det avtal som signerades 2014. Det handlar om att inventera befintligt samarbete och prioritera våra gemensamma resurser samt att säkerställa att kommunen också samordnar kontakterna med Högskolan för att kunna vara effektiv i samverkan. Under december 2018 deltog företrädare för NAN och NAG i möte mellan kommunen och Högskolan i Gävle för att sätta igång ett arbete med ett nytt samverkansavtal.

Förvaltningen behöver utveckla sin strategiska kommunikation, internt och externt. Medborgare, målgrupper och samarbetspartners ska ha god kännedom om vårt uppdrag och varför vi finns till. Medarbetarnas kännedom och kunskap är grunden till all extern kommunikation. En genomlysning av verksamheternas behov av stöd är påbörjad, vissa insatser framförallt gällande Vuxenutbildningen är påbörjade. Arbetet med hela förvaltningens chefsgrupp är en bärande del i arbetet med strategisk kommunikation.

Näringslivsarbetet behöver samordnas ytterligare med processer rörande etablering och exploatering för att säkerställa att de insatser kommunen gör för att locka nya aktörer och företag får maximal effekt.

5 För verksamheten viktiga nyckeltal

Nyckeltal	2014 Utfall	2015 Utfall	2016 Utfall	2017 Utfall	2018 Utfall	2019 Plan	2020 Plan	2021 Plan
Antal brukare inom EDV, genomsnitt	345	355	365	375	385	395	405	415
Inflyttning totalt	5 075	4 827	4 734	4 784	6 500	7 000	7 500	7 500
varav flyktingar inom etableringsreformen	276	949	673	654	466	900	900	900
Utflyttning antal totalt	4 135	-3 998	-4 388	-4 054	-5 700	-6 200	-6 700	- - - 6700
varav flyktingar inom etableringsreformen	-29	-94	-210	-124	-108	-60	-60	-60
Arbetskraft som andel av befolkningen 16-64 år (källa: SCB)	63,0 %	63,8 %	64,0 %	64,0 %	64,0 %	64,0 %	64,0 %	64,0 %
varav sysselsatta (förvärvsfrekvens) 16-64 år (källa: AMS)	71 %	71 %	73 %	74 %	76,6 %	76,9 %	77,2 %	77,4 %
varav arbetslösa 1) 16-64 år (källa: AMS)	11,0 %	10,6 %	12 %	11,4 %	10,6 %	9,4 %	9,1 %	-
varav arbetslösa 1) 18-24 år (källa: AMS)	17,4 %	16,3 %	16,0 %	15,7 %	15,4 %	15,1 %	14,8 %	-
Kostnad för försörjningsstöd per capita	1 103 k r	1 024 k r	1 053 k r	1 200	1 175	1 175	1 175	1 175
Andel elever som påbörjat högskolestudier inom 3 år från avslutat gymnasium (SKL, Öppna jämförelser, gymnasieskolan)	43,9 %	44,7 %	46 %	47 %	48 %	49 %	50 %	51 %
Antal registrerade företag, total (källa: Webselect)	7 149	7 732	7 900	8 000	8 100	8 200	8 300	8 400
Nyregistrerade företag (källa: Webselect)	513	583	650	700	750	800	850	900
Företag i konkurs (källa: Webselect)	92	74	70	70	75	80	85	90
Aktiva företag, oms > 100 tkr (källa: Webselect)	-	4 244	4 300	4 350	4 400	4 450	4 500	5 500

6 Resultat och investeringar

(mnkr)	Utfall 2018	Utfall 2017	Budget 2018
Verksamhetens intäkter	235,6	140,0	226,4
Personalkostnader	-340,1	-251,1	-322,0
Övriga kostnader	-148,6	-127,1	-156,0
Avskrivningar/nedskrivningar	-1,1	-1,1	-1,1
Internränta	-0,1	-0,1	-0,1

(mnkr)	Utfall 2018	Utfall 2017	Budget 2018
Resultat före kommunbidrag	-254,3	-239,4	-252,8
Kommunbidrag	252,8	244,4	252,8
Årets resultat	-1,5	5,0	0,0
Investeringar	1,6	1,8	1,0
Erhållet investeringsbidrag	0,0	0,0	0,0

Resultatet för januari – december 2018 uppgår till -1,5 mnkr. Nämndens totala kostnader avviker -11,2 mnkr över budget, varav merparten består av högre personalkostnader än budgeterat. Detta kompenseras av större statsbidragsvolym och följaktligen mer statsbidragsintäkter än budgeterat (+ 9,7 mnkr).

Ledning och stöd avviker med -0,5 mnkr jämfört med budget. Inom enheten har under året ej budgeterade kostnader för möbelpoolen tagits vilket inneburit en merkostnad om 1,2 mnkr, och för vilken ej kommunbidragskompensation erhållits. Dessutom har enheten tagit kostnader för SWECOs näringslivsanalys av näringslivsklimatet i Gävle (0,3 mnkr).

Näringslivsenhetens resultat avviker mot budget med -0,7 mnkr. I huvudsak beror detta på högre hyreskostnader än budget då Näringslivsenheten har flyttat in i nya lokaler vilka varit betydligt dyrare än de tidigare, ökade kostnader för utbetalningar av beslutade bidrag och transfereringar, samt lägre försäljningsintäkter än förväntat.

Vuxenutbildningens resultat är - 3,3 mnkr jämfört med budget, detta beror i huvudsak på högre personalkostnader inom SFI än budgeterat (-2 082 tkr) och ökade personalkostnader, men också på grund av tillkomna kostnader för utbyte av nyckelsystem i en skola. Verksamheten för Yrkesvuxutbildning i Gävle Kommun går med underskott om 1 008 tkr.

Arbetsmarknadsenhetens resultat är 1,6 mnkr över budget, och det positiva utfallet beror främst på ökade intäkter i form av statsbidrag och projektbidrag utöver budgeterade volymer. Statsbidragsintäkter för extratjänster har varit svårprognosticerade och har delvis bidragit till detta.

Enheten för daglig verksamhets resultat avviker med 1,4 mnkr över budget, detta beroende på vakanser inom personal i början av året och lägre kostnader än förväntat för brukarnas resor.

Investeringar

Investeringar uppgår till 1,6 mnkr av den totala budgeten på 2 miljoner, dessa utgörs främst av möbler och ljud/bildanläggning inköpta till Vuxenutbildningens och Arbetsmarknadsenhetens verksamheter.

7 Framtida intäkts- och kostnadsutveckling

Utveckling av intäkter och kostnader

Kostnadsutvecklingen för verksamheterna beror överlag på brukarnas, elevernas och deltagarnas antal samt olika stödbehov i verksamheterna. En stor del av nämndens verksamheter är starkt efterfrågestyrd.

Inom Enheten för daglig verksamhet förväntas en liten ökning av antalet brukare årligen, som då ger en ökning av intäkter och kostnader. Nyttillkomna brukare utöver förväntade och planerade volymer kan innebära höga kostnader och det finns en viss budgetreserv avsedd att täcka detta.

Ett fortsatt fokusområde under 2018 (samt framöver) är att med kvalitet i alla processer klara uppdragen kring nyanlända medborgare. Arbetet med detta är till stor del statsbidragsfinansierat och påverkar till stor del planeringsförutsättningarna och arbetet för nämndens verksamheter.

Större risker

Volymförändringar inom Vuxenutbildningen samt Enheten för daglig verksamhet bedöms vara de stora påtagliga risker som förvaltningen måste bevaka och hantera. Risken består i att stats- samt kommunbidragsfinansiering inte finns eller räcker till då volymer kraftigt förändras.

Etableringsreformen är ej i sin helhet statsbidragsfinansierad, samt att det är svårt att överblicka det långsiktiga finansieringsbehovet. Kommunbidrag kan behöva tas i bruk för att finansiera då övergång från Sfi till grundläggande vuxenutbildning sker för att ge nya medborgare med kort utbildningsbakgrund rätt förutsättningar. Ytterligare en risk är att antalet individer med stödbehov ökar, samt att stödsatserna blir mer komplexa i de olika verksamheterna som gör att kostnaderna för att uppnå kvalitativa mål också att finansiera SFI och den grundläggande vuxenutbildningen som är lagstadgade verksamheter ökar.

Gällande brukarnas finansiering inom ramen för Enheten för daglig verksamhet började förvaltningen under 2018 se den risk som påpekats under flera år att börja realiseras då Försäkringskassan ej beviljar personlig assistans som tidigare. Detta ansvar, inklusive finansiering, faller då på kommunen vilket sannolikt kommer leda till ökade behov av kommunbidrag framöver.

8 Sammanfattning av de viktigaste händelserna

- Vuxenutbildningens förändringsarbete fortgår. En ny överenskommelse med lärarfacken har tecknats under augusti där det övergripande syftet är att möta kraven i lag och förordning, samt från individer och andra aktörer, på en mer flexibel vuxenutbildning. Planering och utveckling för fler starter under året för grundläggande och gymnasiala kurser pågår, och från januari 2019 kommer flera av lärarna också gå in i ett avtal med semestertjänster, och de lärare som valt att ha kvar ferietjänster kommer att gå in i arbetsår som är mer anpassade för fler kursstarter.
- Arbetsmarknadsenheten lägger ett tydligare fokus på sina målgrupper genom att arbeta fram en ny organisation som bättre ska möta bedömda framtida behov.
- Förvaltningens ledningsgrupp är djupt involverad i arbetet med den framtida sektorsorganisationen för att säkerställa att den blir effektiv och kan möta de framtida behoven för kunder och målgrupper.
- Arbetet med näringslivsprogrammet har gått in i en genomförandefas, efter att programmet beslutades av KF under våren.
- Enheten för Daglig Verksamhet har under hösten ett pågående arbete med att finna nya lokaler för delar av sina verksamheter då förändringar av bl.a. förskolestruktur påverkar enhetens nuvarande lokaler.

9 Bilaga 1 Personalstatistik

9.1 Personalstruktur

Personalstruktur

	2018-12-31			2017-12-31		
Årsarbetare	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	237,7	82,0	319,7	223,1	80,0	303,1
Visstid	212,1	201,6	413,7	112,8	92,5	205,3
Totalt	449,8	283,6	733,4	335,9	172,5	508,4
	2018-12-31			2017-12-31		

	2018-12-31			2017-12-31		
Antal anställda	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	239	82	321	224	80	304
Visstid	223	216	439	123	104	227
Totalt	462	298	760	347	184	531

Analys

Både antalet tillsvidare och visstidsanställda har ökat jämfört med föregående år. 74,4% av förvaltningens tillsvidareanställda medarbetare är kvinnor.

Arbetsgivaren ska vid annonsering verka för att andelen av det underrepresenterade könet ökar för att uppnå en jämnare könsfördelning.

Andelen visstidsanställda män har en markant ökning jämfört med 2017, vilket kan anses bero på Gävle kommuns satsning på extratjänster inom AME.

9.2 Genomsnittlig ålder

Anställningsform	Kön	2018-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	48,7	49,4	49,5
	Män	50,3	50,6	50,5
	Totalt	49,1	49,7	49,8
Visstid	Kvinnor	45,4	42,2	47,6
	Män	41,7	38,5	44,8
	Totalt	43,6	40,5	46,9
Totalt	Kvinnor	47,1	46,9	49,2
	Män	44,0	43,7	49,7
	Totalt	45,9	45,8	49,4

Åldersfördelning - Antal medarbetare per åldersintervall

Anställningsform	Kön	Upp till 29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre
Tillsvidare	Kvinnor	16	29	72	78	44
	Män	1	11	21	35	14
	Totalt	17	40	93	113	58
Visstid	Kvinnor	27	37	67	69	23
	Män	52	47	39	59	19
	Totalt	79	84	106	128	42
Totalt	Kvinnor	43	66	139	147	67
	Män	53	58	60	94	33
	Totalt	96	124	199	241	100

Analys

Genomsnittliga åldern avseende förvaltningens tillsvidareanställda var 2018 49,1år, vilket då är en minskning från föregående år då den genomsnittliga åldern var 49,7 år.

Den genomsnittliga åldern avseende visstidsanställda var år 2018 43,6 år vilket är en markant ökning jämfört med föregående år.

58 av våra tillsvidareanställda medarbetare är 60 år eller äldre.

42 antal av våra visstidsanställda är 60 år eller äldre, vilket är en markant ökning jämfört 2017 med 13 st.

En stor andel av förvaltningens tillsvidareanställda medarbetare finns i åldersgrupperna 40 till 49 och 50 till 59 år.

9.3 Sysselsättningsgrad

Genomsnittlig sysselsättningsgrad		2018-12-31 (%)	2017-12-31 (%)	2016-12-31 (%)
Tillsvidare	Kvinnor	99,4	99,6	99,5
	Män	100,0	100,0	100,0
	Totalt	99,6	99,7	99,7
Visstid	Kvinnor	95,1	91,7	95,6
	Män	93,3	88,9	100,0
	Totalt	94,2	90,4	96,7
Totalt	Kvinnor	97,3	96,8	99,0
	Män	95,2	93,8	100,0
	Totalt	96,5	95,7	99,2

Analys

De tillsvidareanställda medarbetarna inom näringsliv och arbetsmarknad Gävle har en hög genomsnittlig sysselsättningsgrad, 99,6%.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda har minskat något jämfört med 2017.

För visstidsanställda har den genomsnittliga sysselsättningsgraden ökat med 3,8%.

9.4 Arbetad tid och frånvaro

Arbetad tid och frånvaro		2018-12-31		2017-12-31		2016-12-31	
	Kön	Dagar	Procent	Dagar	Procent	Dagar	Procent
Nettoarbetstid	Kvinnor	127 198	83%	86 095	79,4%	68 886	79,2%
	Män	83 234	85%	38 910	82,7%	28 636	83,9%
	Totalt	210 432	83,8%	125 005	80,4%	97 522	80,5%
Sjukdom totalt antal dagar	Kvinnor	6 804	4,4%	5 161	4,8%	5 018	5,8%
	Män	3 847	3,9%	1 975	4,2%	1 255	3,7%
	Totalt	10 651	4,2%	7 136	4,6%	6 273	5,2%
Barnledighet	Kvinnor	3 266	2,1%	3 640	3,4%	2 665	3,1%
	Män	801	0,8%	248	0,5%	144	0,4%

Arbetad tid och frånvaro		2018-12-31		2017-12-31		2016-12-31	
	Totalt	4 067	1,6%	3 888	2,5%	2 809	2,3%
Semester/Ferier	Kvinnor	13 017	8,5%	11 239	10,4%	8 893	10,2%
	Män	7 829	8%	4 593	9,8%	3 324	9,7%
	Totalt	20 846	8,3%	15 832	10,2%	12 217	10,1%
Studier	Kvinnor	206	0,1%	37	0%	5	0%
	Män	0	0%	0	0%	0	0%
	Totalt	206	0,1%	37	0%	5	0%
Övrig frånvaro	Kvinnor	2 706	1,8%	2 310	2,1%	1 535	1,7%
	Män	2 228	2,3	1 300	2,8%	772	2,3%
	Totalt	4 934	2,0%	3 610	2,3%	2 307	1,9%

Analys

Förvaltningens medarbetare har en nettoarbetstid på 83,8%, vilket är en ökning jämfört med 2017.

Nettoarbetstiden är lägre för kvinnor jämför män, där kvinnor har 2% lägre nettoarbetstid.

Frånvaro på grund av sjukdom är 4,2% och är en minskning jämfört med föregående år.

Sjukfrånvaron är högre för kvinnor än för män med 0,5%.

Barnledighet har ökat något för männen och minskat något för kvinnorna jämfört 2017.

Uttaget av semester/ferie har minskat under 2018 för både kvinnor och män med 1,9% jämfört 2017.

Övrig frånvaro har minskat för båda könen med totalt 0,3% jämfört 2017.

9.5 Övertid

	Kön	2018-12-31			2017-12-31		
		Antal timmar	Utbetald ersättning	Beräknad kostnad för övertid i tid	Antal timmar	Utbetald ersättning	Beräknad kostnad för övertid i tid
Fyllnadstid	Kvinnor	145	27 974	250			
	Män				108	20 647	0
	Totalt	145	27 974	250	108	20 647	0
Enkel övertid	Kvinnor	121	7 625	37 980	92	633	32 284
	Män	69	9 365	16 547	98	830	39 691
	Totalt	190	16 990	54 527	190	1 463	71 975
Kvalificerad övertid	Kvinnor	159	9 885	67 635	143	17 491	48 063
	Män	93	9 723	37 079	115	4 033	59 530
	Totalt	252	19 608	104 714	258	21 524	107 593

Analys

Förvaltningens medarbetare har totalt arbetat 145 timmar fyllnads tid 2018. 190 timmar enkel övertid, vilket är oförändrat sedan 2017. 252 timmar kvalificerad övertid under 2018 vilket är en marginell minskning sedan 2017.

Den beräknade kostnaden för övertid i tid är 159241 vilket är en minskning med 20327 jämfört med 2017. En ökad bemanning kan vara grunden till den minskade kostnaden för övertid.

9.6 Rekrytering och personalförsörjning

Nyttillsättning	Kön	2018-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	25	32	23
	Män	11	7	8
	Totalt	36	39	31
Visstid	Kvinnor	192	128	39
	Män	192	120	13
	Totalt	384	248	52
Totalt	Kvinnor	217	160	62
	Män	203	127	21
	Totalt	420	287	83
Avgångar	Kön	2018-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	19	18	20
	Män	7	3	11
	Totalt	26	21	31
Visstid	Kvinnor	84	58	23
	Män	80	44	4
	Totalt	164	102	27
Totalt	Kvinnor	103	76	43
	Män	87	47	15
	Totalt	190	123	58
- varav pension	Totalt	12	9	9
- varav ÖK-SAP	Totalt	0	0	0

Analys

Under 2018 har 36 antal medarbetare anställts tillsvidare och 384 medarbetare har visstidsanställts. Det är en minskning med 3 tillsvidareanställda jämfört med 2017 samt en markant ökning av antalet visstidsanställda med 136 medarbetare.

Inom ramen för nyttillsättningar förekommer även byte av tjänst inom förvaltningen.

Antalet tillsvidareanställda män har ökat med 4 medarbetare 2018 jämfört med 2017.

Antalet visstidsanställda män har ökat med 72 medarbetare 2018.

Antalet tillsvidareanställda kvinnor har minskat med 7 medarbetare under 2018

Antalet visstidsanställda kvinnor har ökat med 64 medarbetare under 2018.

Totalt har fler kvinnor jämfört män anställts under 2018, vilket följer samma trend som 2017.

Av 26 registrerade avgångar avseende tillsvidareanställda har 12 avgått med pension.

Av totalt 190 avgångar så är det fler kvinnor än män som avslutat sin anställning.

Sammanfattning till årsredovisning 2018

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden

Innehållsförteckning

1	Ordförande och förvaltningschef.....	3
2	Resultat och investeringar.....	3
3	Målanalys.....	3
3.1	Invånare och kunder.....	3
3.2	Medarbetare.....	4
3.3	Hållbar tillväxt	4
3.4	Ekonomi.....	5
4	Uppföljning av uppdragen	5
5	Väsentliga händelser.....	6
6	Resultat och investeringar.....	6
7	Framtiden	6

1 Ordförande och förvaltningschef

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden, Daniel Kvarnlöf

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle, Magnus Höijer

2 Resultat och investeringar

<i>(mnkr)</i>	Utfall 2018	Utfall 2017	Budget 2018
Verksamhetens intäkter	235,6	140,0	226,4
Personalkostnader	-340,1	-251,1	-322,0
Övriga kostnader	-148,6	-127,1	-156,0
Avskrivningar/nedskrivningar	-1,1	-1,1	-1,1
Internränta	-0,1	-0,1	-0,1
Resultat före kommunbidrag	-254,3	-239,4	-252,8
Kommunbidrag	252,8	244,4	252,8
Årets resultat	-1,5	5,0	0,0
Investeringar	1,6	1,8	1,0
Erhållet investeringsbidrag	0,0	0,0	0,0
Antal anställda vid årets slut			

3 Målanalys

3.1 Invånare och kunder

För att utreda om nämnden uppnår stort förtroende hos sina målgrupper genomförs olika typer av undersökningar och uppföljningar inom respektive enhet och dess verksamheter. Resultatet av de undersökningar som redovisats visar överlag på ett högt utfall av upplevd nöjdhet. Andel av befolkningen med minst gymnasial utbildning ligger fortsatt på en nivå under målvärdet. Då kommunens invånarantal delvis ökar med inflyttade med låg utbildningsnivå bidrar detta till att göra att målet inte uppnås. Deltagare inom Extratjänster passerar med råge det mål som beslutades 2017 med de förutsättningar avseende Extratjänster och tillkommande finansiering som då fanns. Under slutet av 2017 tillkom betydande resurstillskott i form av ökade riktade statsbidrag vilket inneburit en ambitionshöjning. Sfi med praktik är en ny insats som innebär tätt samarbete mellan flera aktörer (Socialtjänst Gävle, Vuxenutbildningen, Arbetsmarknadsenheten och Arbetsförmedlingen).

Näringsliv & arbetsmarknad Gävles målgrupper har stort förtroende för och ges möjlighet till att på olika sätt vara delaktiga i utvecklingen av verksamheterna och sin egen personliga utveckling



Gävle kommun bedriver ett framgångsrikt arbete för att stärka och utveckla individers, företags och organisationers kompetens på kort och lång sikt, i nära samverkan med relevanta aktörer.



I Näringsliv & arbetsmarknad Gävles verksamheter kan alla människor utveckla sig själva, oavsett bakgrund, behov och framtidsvisioner.



3.2 Medarbetare

Medarbetarundersökningen genomfördes ej som planerat under 2018 och målet går därmed ej att följa upp då resultat ej presenterats. Målet som syftar till att säkerställa behovet av kompetenta medarbetare genom jämställda och konkurrenskraftiga löner och villkor uppfylls helt.

Medarbetare inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har tydliga uppdrag och roller och rätt möjlighet att utföra uppdragen



Chefer inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har tydliga uppdrag och roller och rätt möjlighet att utföra uppdragen



Näringsliv & arbetsmarknad Gävle säkerställer behovet av kompetenta medarbetare genom jämställda och konkurrenskraftiga löner och villkor



3.3 Hållbar tillväxt

Vuxenutbildningen samverkar med olika aktörer och inom olika nätverk för att fånga upp arbetslivets behov av kompetens samt anpassa utbildningsutbudet utifrån det. Inom Vuxenutbildningen görs olika insatser för att stärka elevernas ställning på arbetsmarknaden efter avslutad utbildning. SFI har i samverkan med Arbetsförmedlingen och Arbetsmarknadsenheten börjat arbeta fram en modell för nyanlända med kort utbildningsbakgrund. Inom Arbetsmarknadsenheten avser målet dels beställningar från Socialtjänst Gävle och Arbetsförmedlingen, och de utfall som rapporteras ligger i linje med uppsatta målvärden. Dels avser målet det s.k. 2%-målet som vid årets utgång är uppnått. Inom Enheten för daglig verksamhet tillgodoses brukarens val av sysselsättning, men antalet brukare som går vidare till anställning uppnås ej. Företagsmålen uppnås ej. De indikatorer som målet följs upp genom avviker generellt sett relativt stort från uppsatta målvärden. Under 2018 har enheterna genomfört flertalet olika aktiviteter med miljö och hållbarhetsfokus.

Målgrupperna stärker sin ställning på den lokala och regionala arbetsmarknaden och i samhället genom möjligheter till studier, arbete och sysselsättning



Gävle ska uppfattas som en av Sveriges mest attraktiva platser för företag



Gävle kommun skapar de bästa förutsättningarna för företagande i jämförelse med andra kommuner i Stockholmsregionen



Verksamheterna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle verkar för ökad miljömedvetenhet



Näringsliv & Arbetsmarknad Gävle har effektiva processer och ett högt kvalitetsmedvetande



3.4 Ekonomi

Utfallet uppgår till -1,5 mnkr för helåret 2018, vilket är en förbättring jämfört med prognoser under året. Orsaker till underskottet är i huvudsak något högre personalkostnader än budgeterat.

Målet tar sikte på att verksamheten ska vara resurseffektiv, långsiktigt hållbara samt främja målgruppernas utveckling. Detta innebär i praktiken att så mycket välfungerande verksamhet med till verksamheten givna resurser ska erbjudas Gävleborna, på kort och på längre sikt. Målet anses vara uppnått i sin helhet då resursanvändningen varit god.

Verksamheterna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle är resurseffektiva, långsiktigt ekonomiskt hållbara och ska främja målgruppernas utveckling



4 Uppföljning av uppdragen

Varje nämnd och bolag ska i samråd med näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden och socialnämnden anta en särskild åtgärdsplan för hur man ska bidra till ökad inkludering på arbetsmarknaden, minskad segregation i bostadsområden, fler mötesplatser och ökad folkhälsa. Verksamheterna inom Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden har i förekommande fall dialog med de nämnder och bolag som behöver samråda i arbetet med detta uppdrag. Varje nämnd och bolag ska utifrån sitt verksamhetsområde analysera och genomföra åtgärder för en ökad trygghet. Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden fokuserar på att erbjuda utbildning till de målgrupper som står längst från arbetsmarknaden, samt att säkerställa att insatser inom ramen för arbetsmarknadsenheten och Enheten för daglig verksamhet bidrar till en ökad inkludering, då det är långsiktigt viktigt för att skapa ett tryggare samhälle. Näringslivs- och

arbetsmarknadsnämnden ges i uppdrag att utöka antalet Trygghetsanställningar för personer med funktionsvariationer motsvarande 2,5 miljoner kronor. För att uppnå målet ska motsvarande 138 personer anställas under 2018. Vid utgången av året var 141 personer anställda och målet är således uppnått. Nämnden uppdras att samordna och utveckla aktiviteter för asylsökande som stärker deras väg i svenska språket och på arbetsmarknaden. Arbetet ska göras tillsammans med civilsamhället. Nämnden har genom bidrag och samarbete med Röda Korset skapat förutsättningar för nyanländas anpassning till arbetsmarknaden.

5 Väsentliga händelser

- Vuxenutbildningens förändringsarbete fortgår. En ny överenskommelse med lärarfacken har tecknats under augusti där det övergripande syftet är att möta kraven i lag och förordning, samt från individer och andra aktörer, på en mer flexibel vuxenutbildning.
- Arbetsmarknadsenheten lägger ett tydligare fokus på sina målgrupper genom att arbeta fram en ny organisation som bättre ska möta bedömda framtida behov.
- Förvaltningens ledningsgrupp är djupt involverad i arbetet med den framtida sektorsorganisationen för att säkerställa att den blir effektiv och kan möta de framtida behoven för kunder och målgrupper.
- Arbetet med näringslivsprogrammet har gått in i en genomförandefas.
- Enheten för Daglig Verksamhet har under hösten ett pågående arbete med att finna nya lokaler för delar av sina verksamheter

6 Resultat och investeringar

Resultatet för januari – december 2018 uppgår till -1,5 mnkr. Nämndens totala kostnader avviker -11,2 mnkr över budget, varav merparten består av högre personalkostnader än budgeterat. Detta kompenseras av större statsbidragsvolym och följaktligen mer statsbidragsintäker än budgeterat (+ 9,7 mnkr).

7 Framtiden

Det kan konstateras av det fortlöpande behövs en kontinuerlig utveckling av nämndens integrationsuppdrag. Ett snabbt växande Gävle skapar ytterligare behov av samordning, även om det tagits stora steg framåt. Arbetsmarknadsenhetens och Vuxenutbildningens verksamheter utvecklas kontinuerligt i enlighet med de behov som uppstår. Inom Vuxenutbildningen innebär det bl.a. en fortsatt utveckling av Sfi-undervisningen där man utifrån styrdokument arbetar med att samordna Sfi med andra utbildningsinsatser samt insatser kopplade till arbetsmarknaden. Vuxenutbildningen kommer att behöva lägga ett tydligt fokus på att utveckla ett kontinuerligt intag av elever inom grundläggande och gymnasial utbildning för att även med egen regi möta förordningens krav fullt ut, och har under 2018 nått långt i sitt förändringsarbete. Fler starter under året i egen regi kommer gälla från januari 2019. Digitalisering behöver få ett ökat genomslag inom Vuxenutbildningen och ett samlat utvecklingsprojekt pågår tillsammans med IT-avdelningen.

Arbetsmarknadsenheten har under året fortsatt samarbetet med kommunkoncernens förvaltningar, bolag och förbund för att ge nya medborgare goda förutsättningar till ökad miljömedvetenhet och integration i det svenska samhället. Under hösten har arbetet med extratjänster ökat kraven på samordningen och tydliga processer för att säkerställa att individer möts med rätt insatser både på kort och lång sikt.

Samarbetet med Högskolan i Gävle behöver utvecklas i enlighet med det avtal som signerades 2014. Det handlar om att inventera befintligt samarbete och prioritera våra gemensamma resurser samt att säkerställa att kommunen också samordnar kontakterna med Högskolan för att kunna vara effektiv i samverkan.

Förvaltningen behöver utveckla sin strategiska kommunikation, internt och externt. Medborgare, målgrupper och samarbetspartners ska ha god kännedom om vårt uppdrag och

varför vi finns till. Medarbetarnas kännedom och kunskap är grunden till all extern kommunikation. En genomlysning av verksamheternas behov av stöd är påbörjad, vissa insatser framförallt gällande Vuxenutbildningen är påbörjade. Arbetet med hela förvaltningens chefsgrupp är en bärande del i arbetet med strategisk kommunikation.

Näringslivsarbetet behöver samordnas ytterligare med processer rörande etablering och exploatering för att säkerställa att de insatser kommunen gör för att locka nya aktörer och företag får maximal effekt.

Verksamhetsrapport helår 2018

Omvårdnadsnämnd

Innehållsförteckning

1	Målanalys.....	6
1.1	Invånare och kunder.....	6
1.2	Medarbetare.....	9
1.3	Hållbar tillväxt	12
1.4	Ekonomi.....	15
2	Uppföljning av politiska uppdrag	16
2.1	Hela kommunkoncernen ska fokusera på att bidra till att bryta utvecklingen för socialtjänsten gällande människors behov av försörjningsstöd.	16
2.2	Hela koncernen ska beakta ökat fokus på trygghet i ett växande Gävle. Varje nämnd och bolag ska utifrån sitt verksamhetsområde analysera och genomföra åtgärder för en ökad trygghet.	16
2.3	En koncernövergripande policy ska tas fram med syfte att ge samtliga anställda i koncernen likvärdiga villkor. Policyn ska eftersträva en återhållsam lönebildning i hela koncernen, undvika privata sjukvårdsförsäkringar, pensionsavsättningar eller andra löneförmåner utanför kollektivavtal. Ett gemensamt förmånspaket till anställda ska tas fram för kommunkoncernens anställda.	17
2.4	Förvaltnings- och bolagschefer ska inte ha en löneökningstakt som överstiger snittet i förvaltningen/bolaget i övrigt. Löneökning sker med fördel uttryckt i kronor för denna höglönegrupp.	17
2.5	Koncernen ska agera för att minska andelen externa kurser, konferenser och representation. Verksamhetsnära personal ska prioriteras för kompetensutveckling. En utveckling ska ske av möjligheterna att nyttja videolösningar i större omfattning för möten och kompetensutveckling.	17
2.6	Koncernen ska öka samordningen av lokaler för att undvika onödiga hyreskostnader.	18
2.7	Koncernen kommer under år 2018 att påbörja ett större effektiviseringsarbete med full effekt från år 2019, som innebär ökad centralisering av stödresurser i kommunen.....	18
2.8	Koncernen förväntas hålla sig inom upphandlade avtal.	18
2.9	Kommunen kvarstår som medlem i Inköp Gävleborg för att öka kostnadseffektivitet och kvaliteten i våra upphandlingar och avbryter därmed den urträdesprocess som initierats.....	19
2.10	Koncernen ska i nämnder och bolag fullgöra sitt ansvar i genomförandet av strategiska program såsom	

Näringslivsprogrammet, Miljöstrategiska programmet och framåt det Sociala hållbarhetsprogrammet.....	19
2.11 Koncernen ska eftersträva ökad regional samverkan och kraftigt förbättra relationerna med Gävleborgs övriga kommuner och samtantaget visa att Gävle axlar rollen som regionhuvudstad.....	19
2.12 Nämnderna uppdras att avbryta nya kostnadsdrivande valfrihetsreformer som riskerar att skada ekonomin eller kvaliteten i den kommunala verksamheten.	20
2.13 Alla förvaltningar ges i uppdrag att ta fram en plan på hur medarbetarinflytandet kan öka för att gå mer mot självstyrande personalgrupper, ökad trivsel och bättre arbetsmiljö.....	20
2.14 Nämnder som idag berörs av ofrivilliga delade turer för personalen uppdras särskilt att implementera flexibla schemalägningsmodeller och andra åtgärder tillsammans med personalen med mål att avskaffa dessa.	21
2.15 Taxor och avgifter som bereds i nämnderna bör högst motsvara ett snitt av nivåerna inom 8-stads samarbetet.	21
2.16 Omvårdnadsnämnden uppdras att fortsätta arbeta med flexibla arbetstidsmodeller och stärkt grundbemanning för att successivt minska på de ofrivilliga delade turerna i kommunen.	21
2.17 Omvårdnadsnämnden uppdras att genom kompetensutveckling av chefer och medarbetare i hemtjänsten snabba på införandet av behovsstyrd hemtjänst med ökat medarbetarinflytande, liknande det i Bomhus hemtjänst, i alla kommunens hemtjänstgrupper. 4 miljoner kronor tillförs nämnden för kompetensutvecklingsinsatser kopplat till detta.	22
2.18 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att göra en genomlysning av alla privata utförare, med fokus på personalens anställningsvillkor, tillsammans med arbetstagarorganisationerna.	22
2.19 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att utforma ett uppföljningssystem, som säkerställer avtalsefterlevnad i både egen och privat hemtjänst och där Omvårdnadsnämnden kontinuerligt, minst varje delår, ska ges rapport om eventuella avvikelser och åtgärdsplaner för dessa.	22
2.20 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att omarbeta ersättningssystemet inom LOV och om lagligt möjligt, att medel för heltidsbeslut och dyrare kollektivavtal endast tillförs utförare som har motsvarande personalförmåner. Ersättningssystemet ska även differentiera ersättning i tätort/landsbygd.....	23
2.21 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att utreda om trygghetslarm ska ingå i LOV-systemet.	23

- 2.22 Omvårdnadsnämnden får i uppdrag att införa ytterligare valfrihet i beviljad tid i hemtjänsten, som även kan inkludera förebyggande hälsofrämjande insatser.23**
- 2.23 Omvårdnadsnämnden få i uppdrag att värdera om nuvarande organisation med fokus på antal chefsled på bästa sätt främjar kommunikation, ledning och ansvarstagande från politik till medarbetare och brukare.....23**
- 2.24 Medarbetares initiativkraft bättre tas tillvara. Vi vill se chefsskap byggt på tillit där arbetslag och personalgrupper får agera utifrån sin profession med stort ansvar och fler befogenheter. Hur verksamheterna bäst utformas till gagn för brukarna, vet personalen bäst.24**
- 2.25 Omvårdnadsnämnden uppdras att tillsammans med regionen initiera en översyn och ett utvecklingsarbete av hur hemsjukvård/specialistsjukvård kan göras effektivare.25**
- 2.26 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att presentera en verksamhetslösning avseende Sofia Magdalena samt en boendelösning i egen regi som kan ersätta en framtida avveckling av Kristinelund.....25**
- 2.27 Omvårdnadsnämnden uppdras att omvandla Villa Milbo till ett reguljärt gruppboende.....25**
- 2.28 Omvårdnadsnämnden uppdras att utforma krav som syftar till att minimera hemtjänstverksamhetens miljöpåverkan genom att samordning sker mellan kommunen och externa utförare.26**
- 2.29 Omvårdnad uppdras att införa ett ickevalsalternativ för den enskilde som inte kan eller inte vill välja utförare. Kommunens ickevalsalternativ utgörs av kommunens egen verksamhet.26**
- 2.30 Omvårdnadsnämnden uppdras att ställa särskilda kontraktsvillkor avseende arbets- och anställningsvillkor i enlighet med kollektivavtal samt att heltid ska vara normsättande vid LOV och LoU. För det fall utföraren anlitar en underleverantör som har arbetstagare som utför arbete inom kommunen, åligger det utföraren att säkerställa att de vid var tid gällande villkoren efterlevs av den som är arbetsgivare.26**
- 2.31 Omvårdnadsnämnden uppdras att tillsammans med Näringslivs och arbetsmarknadsnämnden utreda förutsättningarna att tillskapa ett "Fontänhus". En plats för psykiatrisk rehabilitering och en öppen dörr till en meningsfullare tillvaro för människor med psykisk ohälsa. Verksamheten ska bygga på förmågan till arbete, delaktighet och social gemenskap i samverkan med civilsamhället.....27**

2.32	Omvårdnad uppdras att utreda möjligheten till att Moränens lokal kan samutnyttjas med civilsamhället som riktar sig till samma målgrupp med aktiviteter.	27
2.33	Omvårdnadsnämnden ges ett utökat investeringsanslag med 2 miljoner kr för Treserva.....	27
3	Uppföljning externa utförare	27
4	Utvecklingsområde.....	27
5	För verksamheten viktiga nyckeltal	28
6	Resultat och investeringar.....	28
7	Framtida intäkts- och kostnadsutveckling.....	30
8	Sammanfattning av de viktigaste händelserna.....	31
9	Bilaga 1 Personalstatistik	31
9.1	Personalstruktur	31
9.2	Genomsnittlig ålder	32
9.3	Sysselsättningsgrad.....	33
9.4	Arbetad tid och frånvaro	33
9.5	Övertid	34
9.6	Rekrytering och personalförsörjning.....	35

1 Målanalys

1.1 Invånare och kunder

Omvårdnadsnämnden har nöjda kunder med tanke på delaktighet och engagemang



Nämndens/bolagets verksamheter

Nämndens grundläggande uppdrag är att de personer som är i behov av dess insatser är nöjda. I dialog med kunder och anhöriga utvecklas verksamheten. Nedan följer några exempel på utvecklingsarbeten under 2018.

Implementeringen av Socialstyrelsens modell "individens behov i centrum" i handläggnings- och utförandeprocesserna har fortgått. Individens uppfattning om sina aktuella svårigheter, resurser och vad den enskilde vill uppnå ska stärkas och vara utgångspunkten i myndighetsutövning och utförandet. Under 2018 har samtliga handläggare börjat handlägga utifrån den nya strukturen.

Inom verksamheten för personer för funktionsnedsättning har socialpsykiatri fortsatt att arbeta med hälsoperspektivet genom införandet av studiecirkel och hälsofrämjande aktiviteter. Två utvalda enheter inom LSS, Sjöaregatan och Pukslagarvägen har börjat prova så kallade VR-resor, att med VR-teknik ge stimulans i vardagen och låta hjärnan översköljas av spännande intryck. Ytterligare två enheter ska prova under våren 2019.

Inom vård- och omsorgsboende har samverkan skett med Polhemsskolans restaurang- och livsmedelsprogram genom att eleverna lagade och serverade en måltid till kunderna på Gävle Strand tre fredagar i januari. Kunderna på Gävle Strand har sedan fått mat lagat på stället under mars - maj där de själva varit med och önskat maträtter till menyn. Rekrytering av måltidsansvarig har genomförts och i november började verksamheten med egen matlagning. Precis som inom verksamheten för personer med funktionsnedsättning har kunder på Hilleborg fått möjlighet att prova på så kallade VR-resor.

Inom ordinärt boende har projektet hemvård fortgått. Projektets syfte är att ta fram ett personcentrerat arbetssätt i teamsamverkan. Detta för att stärka kundens inflytande och delaktighet. För att öka kunders delaktighet i sin egen vårdplanering pågår även ett arbete tillsammans med primärvården och slutenvården inom Region Gävleborg. Med utgångspunkt i ny lagstiftning sker samverkan för att optimera utskrivningsprocess från sjukhus - till kundens bostad, oavsett vilket boende kund för tillfället har. Arbetet har pågått under 2018 och kommer att fortsätta under året 2019.

Analys av indikatorerna

Utfallen i de indikatorer som hämtas från de nationella kundundersökningarna inom äldreomsorgen har bara förändrats marginellt under tidsperioden 2013-2018. Detta gäller både Gävle och riket i stort.

När det gäller målsättningen om andelen verksamheter inom området funktionsnedsättning som under året skulle ha genomfört minst en delaktighetsslinga (*dialogsamtal*) nås inte målvärdet. Under 2018 genomfördes det totalt 5 delaktighetsslingor inom grupp- och servicebostäder, att jämföra med 11 stycken 2017 och 13 stycken 2016. Anledningen till att färre slingor genomfördes 2018 är att vägledarna under hösten 2018 användes som så kallade frågeassistenter i den nationella brukarundersökningen för servicebostäder inom LSS, i vilket Gävle kommun deltog.

När det gäller målsättningen om andelen kunder inom boendestöd som tycker att de tillsammans med närstående kan påverka innehållet i det stöd och den hjälp de får nås målsättningen med god marginal.

Den sammanvägda bedömningen är att målet "Omvårdnadsnämnden har nöjda kunder med tanke på delaktighet och engagemang" inte uppfylls helt.

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
Andel äldre som uppger att personalen alltid eller oftast tar hänsyn till åsikter och önskemål. Hemtjänst.	89 %		90 %	88 %
Andel äldre som uppger att personalen alltid eller oftast tar hänsyn till åsikter och önskemål. Vård- och omsorgsboende.	79 %		>82 %	77 %
Andel äldre som uppger att de alltid eller oftast kan påverka vilka tider de får hjälp av personalen. Hemtjänst.	63 %		>62 %	57 %
Andel äldre som anger att de alltid eller oftast kan påverka vilka tider de får hjälp av personalen. Vård- och omsorgsboende.	60 %		>63 %	61 %
Andel äldre på vård- och omsorgsboende som är mycket eller ganska nöjda med de aktiviteter som erbjuds.	61 %		>66 %	64 %
Andel verksamheter inom området funktionsnedsättning som under året genomfört minst en delaktighetsslinga.	19 %		>54 %	44 %
Andelen kunder inom boendestöd som tycker att de tillsammans med närstående kan påverka innehållet i det stöd och den hjälp de får. 1)	74 %		>66 %	

1) Denna indikator mättes för första gången 2018, varför inget värde för 2017 finns.

Omvårdnadsnämnden har nöjda kunder med tanke på trygghet och tillgänglighet



Nämndens/bolagets verksamheter

För att kunderna ska känna sig trygga är kontinuitet, både i utförandet och till person avgörande. Insatserna från nämnden skall därför utformas med kontinuitet som ledstjärna. Detta är en särskild utmaning för hemtjänsten då insatserna utförs spridda över hela dygnet och veckans alla dagar. Nedan följer några exempel på utvecklingsarbeten som berör kontinuitet under 2018.

Efter ett beslut som breddinförande av så kallad "passmarknad" och vakansplanering pågår ett implementeringsarbete där ordinarie medarbetare ges möjlighet att boka in sig på pass vid annan medarbetares frånvaro. Detta arbete förväntas leda till minskat vikariebehov inom verksamheterna liksom ökad kontinuitet hos kund då den så kallad resurstid som uppkommer utifrån heltidsbeslut används inom den egna verksamheten vid andra medarbetares frånvaro.

Inom verksamheten för personer för funktionsnedsättning (personlig assistans) har nya områdesindelningar gjorts utifrån chefernas kompetens och kundernas behov. Den så kallade "passbilen" tar dubbelassistans på korta insatser, vilket gör att kunderna inte behöver träffa så många olika medarbetare.

Inom vård- och omsorgsboende har "direktbokning" av timvikarier använts vilket innebär att det är en begränsad grupp kända timvikarier som i första hand kan teckna sig för lediga arbetspass inom respektive boende.

Inom ordinärt boende har kontaktmannarollen stärkts (detta inom såväl utvecklingsarbetet hemtjänst som i projektet hemvård). Detta innebär bland annat att kunden väljer kontaktman. En uppdragsbeskrivning med tillhörande ansvarsfördelning för rollen är framtagen inom området.

Analys av indikatorerna

Utfallen på de indikatorer som hämtas från de nationella kundundersökningarna inom äldreomsorgen har bara förändrats marginellt under tidsperioden 2013-2018. Detta gäller både Gävle och riket i stort.

När det gäller personkontinuiteten inom hemtjänsten kan det konstateras att densamma har förbättrats från mätningen 2017 till mätningen 2018. Man bör komma ihåg att resultaten enbart speglar förhållandena under en period om två veckor i oktober 2018 när mätningen genomfördes. För att få en tydligare bild av hur personkontinuiteten utvecklas över tid bör därför en kontinuerlig mätning av densamma eftersträvas.

Den sammanvägda bedömningen är att målet "Omvårdnadsnämnden har nöjda kunder med tanke på trygghet och tillgänglighet" är nära att uppnås men inte uppfylls helt.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Andel äldre som uppger att det känns mycket eller ganska tryggt på vård- och omsorgsboendet.	88 %	 >88 %	87 %
Uppföljningar av beslut som görs inom utsatt tid gällande hemtjänst, boendestöd och personligt stöd. 1)		—	

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
Andel äldre som uppger att det känns mycket eller ganska tryggt att bo hemma med stöd från hemtjänsten.	86 %		>89 %	87 %
Personkontinuitet inom hemtjänsten.	13		<14	15

1) Data för indikatorn kan ej plockas ut ur verksamhetssystemet. För att få fram data behöver man därför gå in i varje individärendet och se händelser i journalen samt beslutsdatum, vilket inte har prioriterats. Biståndschef arbetar strukturerat med arbetssätt kopplat till uppföljningar men man har kommit olika långt. För vissa målgrupper har man 100 procent uppföljda beslut och andra har inte kommit lika långt.

1.2 Medarbetare

Omvårdnad Gävle är en attraktiv arbetsgivare med motiverade och framgångsrika medarbetare



Nämndens verksamheter

Omvårdnad Gävle ska enligt det övergripande nämndsmålet vara en attraktiv arbetsgivare med motiverade och framgångsrika medarbetare som agerar professionellt i sitt arbete.

Omvårdnad Gävle har engagerade medarbetare som tar ansvar och är medskapande. Att ta tillvara på medarbetarnas engagemang, kompetens och yrkesetik är viktiga beståndsdelar i ett tillitsbaserat förhållningssätt. Delaktighet är viktigt för det gemensamma ansvaret för verksamheten. Inom Omvårdnad Gävle har chefer och ledare ökad fokusering på medarbetarnas förutsättningar för att kunna utföra uppdraget på ett professionellt och framgångsrikt sätt genom att inspirera och utveckla sina medarbetare. Adekvat kompetens för uppdraget och en god arbetsmiljö är viktiga förutsättningar för motiverade och framgångsrika medarbetare.

I våra verksamheter arbetar vi med systematiskt arbetsmiljöarbete där även arbetet kopplat till resultat av medarbetarundersökningen ingår som en naturlig del. Arbetet med förbättringar sker inom samtliga chefsområden som ett led i ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbetet för att bevara det fina resultatet från tidigare mätningar och en fortsatt positiv utveckling av verksamheten och våra medarbetares förutsättningar för att göra ett bra arbete med närvarande ledarskap är i fokus.

Analys av indikatorerna

Då 2018 års medarbetarundersökning var en förenklad variant, finns inget utfall för indikatorerna Sammanvägt index och Hållbart medarbetarindex. Årets mätning gav resultat enbart på kommun- och förvaltningsnivå och inte på alla enhetsnivåer.

Resultatet från medarbetarundersökningen våren 2018 visar fortsatt bra värden rörande motivation. Då vi ej har något sammanslaget index för motivation redovisas nedan den procentandel som svarat att påståendet/frågeställningen stämmer mycket bra eller ganska bra.

Frågor rörande motivation:

Mitt arbete känns meningsfullt: 92%

Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete: 93%

Jag ser fram emot att gå till arbetet: 75%

Andelen medarbetare som är stolta att arbeta i kommunen, rekommenderar kommunen och tycker kommunen är en attraktiv arbetsgivare har minskat med tre enheter i varje del.

Bedömningen är att vi nått målet trots att vi inte kan redovisa ett utfall på indikatorerna.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Sammanvägt värde MAU (2017=80%). 1)			80
Hållbart medarbetarengagemang (HME) (2017=81%). 1)			81
Attraktiv arbetsgivare. 2)			

Fotnot: 1) Målvärde saknas för 2018 i verksamhetsplanen då det vid beslutstidpunkten var oklart om det skulle bli någon medarbetarundersökning 2018. Den är dock genomförd under våren men något index finns inte redovisat. Statusbedömning har gjorts utifrån hur man svarat.

Målvärden finns i verksamhetsplanen för åren 2019 - 2021.

2) Mätning påbörjas 2018 men något samlat index finns i nuläget inte i den genomförda medarbetarundersökningen. Statusbedömning för helår görs utifrån de svar på frågor rörande attraktivitet som finns.

Omvårdnad Gävles chefer har ett inspirerande och utvecklande ledarskap.



Nämndens verksamheter

Inom Omvårdnad Gävle har chefer och ledare en hög fokusering på medarbetarnas förutsättningar för att kunna utföra uppdraget på ett professionellt och framgångsrikt sätt genom att inspirera och utveckla sina medarbetare.

Analys av indikatorerna

I våra verksamheter arbetar vi med systematiskt arbetsmiljöarbete där även arbetet kopplat till resultatet av medarbetarundersökningen ingår som en naturlig del. Arbetet pågår kontinuerligt oavsett om vi har ett nytt resultat eller ej.

Arbetet med minskning av sjukfrånvaron pågår ständigt vilket nu visar resultat i sänkt sjukfrånvaro.

Då 2018 års medarbetarundersökning var en förenklad variant, finns inget utfall för indikatorerna Sammanvägt index och Hållbart medarbetarindex. Årets mätning gav resultat enbart på kommun- och förvaltningsnivå och inte på alla enhetsnivåer.

Då vi ej har något sammanslaget index för ledarskap redovisas nedan den procentandel som svarat att påståendet/frågeställningen stämmer mycket bra eller ganska bra.

Frågor rörande ledning:

Min närmaste chef visar uppskattning för mina arbetsinsatser: 69%

Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare: 78%

Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete: 78%

Frågor rörande styrning:

Jag är insatt i min arbetsplats mål: 93%

Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt: 70%

Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete: 94%

Vår bedömning är att vi fortsatt har bra värden i medarbetarundersökningen men att det finns förbättringspotential främst rörande feedback och uppföljning.

Arbete rörande medarbetarskap, arbetsmiljö och värdegrund pågår regelbundet i verksamheterna genom att frågorna diskuteras på APT och vid verksamhetsplaneringar. Fortsatt arbete pågår med att ge individuellt stöd till enskilda medarbetare vid behov. Arbete med att förbättra och förtydliga ombudsfunktionerna pågår. Vi arbetar för att ta tillvara på medarbetarnas intressen, förslag och kompetens.

Uptakt och utbildning i lönebildning för chefer har genomförts under våren samt utbildning rörande våld i nära relationer. Två brunchmöten för cheferna har genomförts med fokus på personalplanering och kompetensförsörjning.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Ledarskap MAU (2017=79%). 1)			79 %
Inspirerande och utvecklande ledarskap. 2)			

1) Målvärde saknas för 2018 i verksamhetsplanen då det vid beslutstidpunkten var oklart om det skulle bli någon medarbetarundersökning 2018. Den är dock genomförd under våren men något index finns inte redovisat.

Statusbedömning har gjorts utifrån hur man svarat på frågorna rörande ledning och styrning.

Målvärden finns i verksamhetsplanen för åren 2019 - 2021.

2) Mätning påbörjas 2018 men något samlat index finns i nuläget inte i den genomförda medarbetarundersökningen. Statusbedömning för helår görs utifrån de svar på frågor rörande ledarskap som finns.

Personalredovisning

Personalstruktur

	2018-12-31					
	Årsarbetare		Antal anställda		Genomsnittlig sysselsättnings grad	Genomsnittlig ålder
	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Tillsvidare
Kvinnor	1 729,2	39,8	1 862	44	92,9	47,7
Män	215,4	10,6	221	11	97,4	43,8
Totalt	1944,6	50,4	2083	55	93,4	47,2

Analys

Antal årsarbetare har minskat med 7,1 årsarbetare till 1 995 vid periodens slut. Antal anställda har minskat med 12 personer till 2 138. Antal tillsvidareanställda har minskat med 4 personer.

Könsfördelningen mellan våra medarbetare är 89,1 % kvinnor och 10,9 % män vilket är en ökning av andelen män jämfört med 2017.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden har ökat med 0,2 procentenheter till 93,3 % jämfört med 2017. För tillsvidareanställda har den genomsnittliga sysselsättningsgraden ökat med 0,1 procentenhet i förhållande till 2017.

Andelen av våra tillsvidareanställda medarbetare som arbetar heltid är 66,5 % vilket är en ökning med 0,8 procentenheter jämfört med 2017. 95,1 % av våra tillsvidareanställda medarbetare arbetar mellan 75-100 %. Det är en ökning med 0,7 procentenheter jämfört med 2017.

Den förändring vi ser mot mer och mer heltid är helt i linje med avsikten med heltidsbeslutet. I alla mätningar visar det tydligt att vi hela tiden ökar andelen av heltid i organisationen.

Genomsnittsåldern i förvaltningen totalt är 47,1 år vilket är en liten ökning i förhållande till 2017. För tillsvidareanställda är genomsnittsåldern 47,2 år. Anledningen till att genomsnittsåldern i det närmaste är samma som tidigare år är att vi lyckas föryngrar i en takt som gör att antalet nyanställda är yngre samt de som är kvar är i majoritet och balanserar då de pensionsavgångar vi haft. Detta är till fördel i arbetet med kompetensförsörjning genom att vi har en bra balans i åldersgrupperna.

Obligatorisk sjukredovisning

Obligatorisk sjukredovisning	2018-12-31 (%)	2017-12-31 (%)	2016-12-31 (%)
Total sjukfrånvaro*	8,5	8,8	9,5
- varav långtidssjukfrånvaro**	41,0	40,6	45,2
Sjukfrånvaro för kvinnor	9,1	9,4	10,0
Sjukfrånvaro för män	5,1	5,1	6,3
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 29 år eller yngre	6,4	6,3	6,5
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 30-49 år	8,2	7,9	8,7
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 50 år eller äldre	9,3	10,1	11,1
* Sjukfrånvarons andel av den ordinarie arbetstiden för samtliga anställda, såväl tillsvidare- som visstidsanställda.			
** Den del av sjukfrånvaron som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer.			

Analys

Sjukfrånvaron fortsätter att vara på en hög nivå men har minskat med 0,3 procentenheter jämfört med samma period förra året. Långtidssjukskrivningarna står för den största delen av sjukfrånvaron och har ökat med 0,4 procentenheter jämfört med 2017.

Sjukfrånvaron är högre bland kvinnor än män men minskar för kvinnor med 0,3 procentenheter. För män ligger sjukfrånvaron på samma nivå som 2017.

I åldersgruppen 29 år och yngre har sjukfrånvaron ökat med 0,1 procentenheter jämfört med 2017. I åldersgruppen 30-49 år ökar sjukfrånvaron med 0,3 procentenheter. För åldersgruppen 50 år och äldre minskar sjukfrånvaron med 0,8 procentenheter.

1.3 Hållbar tillväxt

Attraktiva verksamheter för kunder och medarbetare



Nämndens verksamheter

Genom att tillhandahålla attraktiva verksamheter bidrar Omvårdnadsnämnden till att Gävle kommun kan locka nya invånare i olika faser av livet. För att lyckas med detta arbetar Omvårdnad Gävle systematiskt med förbättringar, såväl ur ett medarbetar- som ur ett kundperspektiv. Att ta tillvara på medarbetarnas engagemang, kompetens och yrkesetik är viktiga beståndsdelar. Delaktighet är viktigt för att känna det gemensamma ansvaret för

verksamheten. Att ständigt arbeta med att förbättra verksamheten utifrån kundens fokus är avgörande för kvalitén i verksamheten. Bra kvalitet blir det när vi lever upp till, eller överträffar, kundernas förväntningar. Ett gott bemötande är förutsättningen för en god omsorg och har en avgörande betydelse för kvaliteten.

Analys av indikatorerna

Arbete rörande medarbetarskap, arbetsmiljö och värdegrund pågår regelbundet i verksamheterna genom att frågorna diskuteras på APT och vid verksamhetsplaneringar. Fortsatt arbete pågår med att ge individuellt stöd till enskilda medarbetare vid behov. Arbete med att förbättra och förtydliga ombudsfunktionerna pågår. Vi arbetar ständigt för att ta tillvara på medarbetarnas intressen, förslag och kompetens.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Attraktiv arbetsgivare. 1)	—		

). Mätning påbörjas 2018 men något samlat index finns i nuläget inte i den genomförda medarbetarundersökningen. Statusbedömning och prognos för helår görs utifrån de svar på frågor rörande attraktivitet som finns.

Omvårdnadsnämnden bidrar till en bättre miljö genom minskade utsläpp i mark, luft och vatten.



Nämndens verksamheter

Omvårdnad Gävle har i handlingsplanen för det miljöstrategiska programmet fokuserat på att beskriva konkreta aktiviteter i verksamheten för att nå de övergripande målen i programmet. En fortsatt satsning görs på att göra resor och transporter mer hållbara, samt att mäta matsvinnet regelbundet.

Den framtagna handlingsplanen och sammanställningen av de genomförda aktiviteterna inom samtliga målområden i det miljöstrategiska programmet redovisas årligen i omvårdnadsnämnden.

Ett särskilt utvecklingsuppdrag, "dubbel hållbarhet", har påbörjats inom verksamheten för personer med funktionsnedsättning. Med dubbel hållbarhet menas att uppdraget bidrar till både miljömässig och social hållbarhet samt en miljömedvetenhet hos såväl kund som medarbetare. Uppdraget genomförs i form av gemensamma studuiecirklar för kunder och medarbetare med fokus på luft, vatten och renhållning. Cirkeln har varit uppskattad och kommer att genomföras på fler enheter under 2019.

Analys av indikatorerna

Mätningen av matsvinn görs två gånger per år, i mars och oktober. Mängden matsvinn per kund och måltid ligger i och med mätningar genomförda hösten 2018 på 44 gram per kund och måltid. Det som följs upp i indikatorn är mängden svinn per ätande från huvudkomponent, vilket är den del av måltiden som kommer tillagad från matleverantören. Sedan mätningarna började genomföras hos samtliga vård- och omsorgsboenden har mängden svinn från huvudkomponent per kund och måltid minskat från 54 gram till 44 gram.

Utfallet av andelen miljöbilar är troligtvis något högre än det utfallet på indikatorn visar. Detta då det finns några dubletter kvar i redovisningen bestående av gamla bilar som inte ännu är bortplockade ur systemen men som är ersatta med nya bilar. Till miljöbilar räknas elbilar, etanolbilar, biogasbilar, hvo-bilar samt hybridbilar med el/bensin. I samband med att leasingtiden för bilarna löper ut byts dessa ut mot miljövänliga alternativ.

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
Mängden matsvinn per kund och måltid på vård och omsorgsboende inom egen regi (2017= 54 gram per ätande och måltid).	44 gram per ätande och måltid		50 gram per ätande och måltid	54 gram per ätande och måltid
Andel miljöbilar inom förvaltningen (2017=58%).	68,5 %		58 %	52 %

Omvårdnadsnämndens verksamheter är effektiva och drivs av ett högt kvalitetsmedvetande



Nämndens/bolagets verksamheter

För att möta framtidens utmaningar och dagens krav är det av största vikt att verksamheten bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete i vardagen. Konkret innebär det att alla medarbetare har ett kunskapsbaserat arbetssätt med utgångspunkt i vetenskap och beprövad erfarenhet. Ett systematiskt kvalitetsarbete förutsätter både ett aktivt förebyggande arbete och uppföljning av den verksamhet som bedrivits. I en organisation med ett tillitsbaserat förhållningssätt måste en stor del av den uppföljning som sker vara i form av egenkontroll, det vill säga verksamhetens uppföljning av det egna arbetet.

Analys av indikatorerna

Under våren 2018 genomförde Omvårdnad Gävle för andra året i rad en övergripande egenkontroll och riskanalys i samtliga kärnverksamheter.

Syftet med egenkontrollen är att ge chefer på olika nivåer inom omvårdnadsnämndens ansvarsområde instrument för att själva säkerställa att den egna verksamheten följer de rutiner och riktlinjer som styr verksamheten. Det handlar också om att ge omvårdnadsnämnden underlag för att följa upp att verksamheterna följer de rutiner och riktlinjer som styr desamma. Av egenkontrollen framkom att ansvariga chefer, i relativt hög utsträckning, uppgav att verksamheten bedrivs enligt de processer och rutiner som ingår i ledningssystemet.

I en uppföljning av egenkontrollen som gjordes under hösten 2018 uppgav de flesta cheferna att egenkontroll är en bra metod för att identifiera områden där följsamheten mot rutiner och riktlinjer kan förbättras på enheten.

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
Andelen "ja"-svar i den förvaltningsövergripande egenkontrollen.	88 %		86 %	84 %

1.4 Ekonomi

Omvårdnadsnämnden har en hållbar ekonomi



Nämndens verksamheter

Omvårdnadsnämndens mål är att bedriva verksamheten med hög kvalitet inom given budgetram.

En grundförutsättning för att respektive verksamhet bedrivs på ett effektivt sätt med rätt kvalitet, är att chefer och medarbetare har kunskap om vad i verksamheten som påverkar ekonomi och kvalitet. En systematisk uppföljning och återkoppling till alla medarbetare när det gäller verksamhetens kvalitet och ekonomiska resultat är viktig för en positiv utveckling.

Det är även viktigt för en hållbar ekonomi att denna utveckling inkluderar en effektiv och medveten användning av både beprövade och nya välfärdstekniska möjligheter. Ett viktigt steg i denna utveckling har tagits under våren 2018 i samband med byte av datorer där en övergång från att ha ett stort antal stationära datorer till att nu ha bärbara datorer som möjliggör ett mobilt arbetssätt.

På övergripande nivå behöver pågående samarbeten med andra utvecklas och nya områden för samarbete identifieras för att klara en hållbar ekonomi framöver. Detta gäller både samarbeten inom Gävle kommunkoncern och med andra externa organisationer.

Analys av indikatorerna

Det ekonomiska resultatet för 2018 är minus 22,2 mnkr vilket väl stämmer med den prognos som redovisades i verksamhetsrapporten för delår 2 (minus 20 - 25 mnkr). Orsakerna till underskottet är flera.

Den extremt varma sommaren hade stor påverkan på förutsättningarna för verksamheten. Samtidigt var det mycket stora svårigheter att hitta och anställa tillräckligt många vikarier. Sjuksköterskor hyrdes in för att klara bemanningen inom främst hemsjukvården men även inom vård- och omsorgsboende. Även Region Gävleborg hade stora utmaningar med bemanningen under sommaren och hade många avdelningar på sjukhuset stängda eller delvis stängda. Sammantaget innebar det extremt stora utmaningar i verksamhetens förutsättningar att lösa uppdraget. Fokus var att minimera påverkan för kunderna vilket personalen lyckades med på ett helt fantastiskt sätt med tanke på förutsättningarna.

Att detta på olika sätt påverkar personalkostnaderna är en naturlig konsekvens. Ökad beordrad övertid och fyllnadstid samt fler extra vak blev det vilket även innebar mer arbete under obekvämt arbetstid med extra ersättning som följd.

Utöver extrakostnader med anledning av den varma sommaren och att verksamheten var tvungen att hyra in sjuksköterskor har volymerna inom de flesta verksamheterna ökat i varierande grad i förhållande till tilldelad ram. Hemtjänstens alla fyra kategorier (vanlig hemtjänst, hemtjänst utförd av anhöriganställda samt boendestöd och personligt stöd) ökar i förhållande till budget. Även behovet av vård- och omsorgsboende har ökat och det gäller även externa placeringar inom området funktionsnedsättning. Däremot har antalet kunder med beslut från Försäkringskassan minskat något i antal, från 149 i januari till 144 i december.

De tre huvudorsakerna till ökade kostnader i förhållande till tilldelad ram, extremt varm sommar, tvingande inhyrning av sjuksköterskor och ökade volymer, innebär ökade kostnader med ca 35 mnkr. Omvårdnadsnämnden budgeterade en buffert med 16,5 mnkr för 2018. Bufferten täcker delar av underskotten och resultatet stannar därför vid minus 22,2 mnkr.

Med detta som grund gör omvårdnadsnämnden bedömningen att man i rimlig grad i förhållande till förutsättningarna, har klarat att uppfylla målvärdet angående att ha en hållbar ekonomi.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Kostnader och intäkter i balans, mnkr.	-22,2	2	-5,5

2 Uppföljning av politiska uppdrag

2.1 Hela kommunkoncernen ska fokusera på att bidra till att bryta utvecklingen för socialtjänsten gällande människors behov av försörjningsstöd.

Beskrivning uppdrag

Varje nämnd och bolag ska i samråd med näringsliv- och arbetsmarknadsnämnden och socialnämnden anta en särskild åtgärdsplan för hur man ska bidra till ökad inkludering på arbetsmarknaden, minskad segregation i bostadsområden, fler mötesplatser och ökad folkhälsa.

Uppföljning uppdrag

Det förebyggande arbetet och kompetensförsörjning är några av Omvårdnadsnämndens prioriterade områden. Genom att aktivt erbjuda praktikplatser, delta i KIVO (kompetensförsörjning genom inkludering) samt erbjuda extratjänster bidrar nämnden till en ökad inkludering. Omvårdnadsnämndens bedömning är att en sådan åtgärdsplan som anges i uppdraget förutsätter en samordning mellan de berörda nämnderna och att hänsyn behöver tas till arbetet med det sociala hållbarhetsprogrammet.

2.2 Hela koncernen ska beakta ökat fokus på trygghet i ett växande Gävle. Varje nämnd och bolag ska utifrån sitt verksamhetsområde analysera och genomföra åtgärder för en ökad trygghet.

Beskrivning uppdrag

Det handlar om fler vuxna förebilder, en tryggare och ljusare utemiljö, utvecklat stadsdelsarbete, ökad inkludering genom att skapa möjligheter till studier, praktik och arbete.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnadsnämnden har egna målformuleringar och indikatorer kopplat till trygghet för kund. Verksamhetens aktiviteter och utfallet på indikatorerna kopplat till detta redovisas i tertialrapporterna. För att skapa möjlighet till studier, praktik och arbete inom Omvårdnadsnämndens ansvarsområde ingår Omvårdnad Gävle i vård- och omsorgscollege, KIVO samt erbjuder extratjänster. Detta har avrapporterats i samband med den utökade personalredovisningen i delår två.

2.3 En koncernövergripande policy ska tas fram med syfte att ge samtliga anställda i koncernen likvärdiga villkor. Policyn ska eftersträva en återhållsam lönebildning i hela koncernen, undvika privata sjukvårdsförsäkringar, pensionsavsättningar eller andra löneförmåner utanför kollektivavtal. Ett gemensamt förmånspaket till anställda ska tas fram för kommunkoncernens anställda.

Beskrivning uppdrag

Alla kommunens nämnder och bolag ska iaktta en restriktiv och återhållsam linje gällande nya löneökningsskrav (över märket) för perioden. Detta gäller även högre chefers löneutveckling samt löneglidning som annars blir symboler för stigande lönekrav. Större lönejusteringar för att uppnå jämställda löner undantas.

Uppföljning uppdrag

Förutsätter en samordning mellan samtliga nämnder och bolag under ledning av kommunstyrelsen.

2.4 Förvaltnings- och bolagschefer ska inte ha en löneökningstakt som överstiger snittet i förvaltningen/bolaget i övrigt. Löneökning sker med fördel uttryckt i kronor för denna höglönegrupp.

Uppföljning uppdrag

Inte en fråga för Omvårdnadsnämnden då förvaltningscheferna lönesätts av kommundirektören.

2.5 Koncernen ska agera för att minska andelen externa kurser, konferenser och representation. Verksamhetsnära personal ska prioriteras för kompetensutveckling. En utveckling ska ske av möjligheterna att nyttja videolösningar i större omfattning för möten och kompetensutveckling.

Beskrivning uppdrag

Kommunkoncernen ska arbeta för en sänkning av konsulttjänster och istället ta tillvara på den kompetens som redan finns i kommunens verksamhet. Nämnder och bolag ska i möjligaste mån tillgodose sina behov av nya möbler och inventarier från kommunens möbelpool. Sammantaget bedöms rationaliseringsvinster motsvarande minst 4 miljoner kr vara möjliga via verksamheternas egna effektiviseringar från och med år 2018.

Uppföljning uppdrag

Att utöka användandet av tekniska lösningar för möten och kompetensutveckling ligger i linje med målen i det miljöstrategiska programmet. Aktiviteter kopplat till Omvårdnad Gävles handlingsplan för det miljöstrategiska programmet redovisas löpande i Omvårdnadsnämndens tertialrapportering. Hur en redovisning av andelen externa kurser, konferenser och vad som kan definieras som verksamhetsnära personal kräver särskild utredning och samordning i kommunen.

Ett utvecklingsarbete har påbörjats för att kartlägga vilken digital kompetens som krävs för olika

yrken inom Omvårdnad Gävle. Det kommer att ligga som grund för kompetensutveckling för att uppnå önskad nivå rörande digital kompetens. Det arbetet är viktigt för att kunna nyttja olika digitala system både avseende stöd i arbetet såväl som i kompetensutveckling.

Särskild utredning av konsulter har genomförts rörande stödfunktioner på kommundirektörens uppdrag inom ramen för arbetet med ny förvaltningsorganisation.

2.6 Koncernen ska öka samordningen av lokaler för att undvika onödiga hyreskostnader.

Beskrivning uppdrag

För att i tidiga stadier också öka fokus på kostnadseffektivitet i byggandet av nya lokaler eller planerat underhåll ska ett Fastighetsråd utvecklas med mandatet att se över effektiviteten i beställningar och samordning av lokaler. För att undvika dyra driftskostnader ska kommunen som huvudregel äga sina egna verksamhetslokaler och eftersträva att nuvarande externa inhyrningar av lokaler minskar.

Uppföljning uppdrag

Den största delen av Omvårdnadsnämndens lokaler består av särskilda boenden. Beståndet och det förväntade behovet beskrivs årligen i nämndens långsiktiga boendeplan. Boendeplanen har beslutats vid Omvårdnadsnämndens sammanträde i maj.

På kommunfullmäktiges möte i april 2018 togs ett beslut om att ge kommunstyrelsen i uppdrag att fatta beslut om samtliga nämnders lokalresurser på såväl lång som kort sikt.

2.7 Koncernen kommer under år 2018 att påbörja ett större effektiviseringsarbete med full effekt från år 2019, som innebär ökad centralisering av stödresurser i kommunen.

Beskrivning uppdrag

Under år 2018 ska de totala kommunikationsresurserna, inklusive kundtjänst och svarsgrupper i förvaltningarna, samlas i en central enhet för ökad kvalitet, samordning och effektivitet. Under år 2019 är ambitionen att ha utrett om även delar av bolagens kommunikationsresurser kan inordnas i den centrala enheten. Under år 2018 påbörjas också motsvarande samlande arbete med centrala lösningar för ekonomi, rekrytering och juridiskt stöd för nämnder. Alla kommunala nämnder och bolag ska nyttja kommunens IT avdelning, uppmanas anamma ökad digitalisering och ingår från år 2018 i kommunens bilpool. Undantag från centralisering av stödresurser görs bara för verksamhetskritiska funktioner. Sammantaget skall rationaliseringsvinster motsvarande minst 10 miljoner kr uppnås under år 2018, varav 5 miljoner kr görs av kommunstyrelsen avseende kommunikationsverksamheten. Sammantaget finns ytterligare rationaliseringsmöjligheter under år 2019 motsvarande 10 miljoner kr på olika stödresurser.

Uppföljning uppdrag

Arbetet med centralisering av stödresurser sker i samverkan med alla förvaltningar och bolag. Samordnas av kommunledningen.

2.8 Koncernen förväntas hålla sig inom upphandlade avtal.

Beskrivning uppdrag

Alla nyttillkommande upphandlingar ska inkludera sociala krav som motsvarar kollektivavtalsliknande villkor samt som understödjer målen i kommunens miljöstrategiska program. I större upphandlingar ska krav ställas som ger människor långt ifrån arbetsmarknaden utökade möjligheter till arbete.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnad Gävle har varit pilot under 2017 i införandet av e-handel i Gävle kommun. Införandet av e-handel underlättar för beställaren av varor att göra rätt

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-09-25 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande, Dnr 18ON165- 14

2.9 Kommunen kvarstår som medlem i Inköp Gävleborg för att öka kostnadseffektivitet och kvaliteten i våra upphandlingar och avbryter därmed den urträdesprocess som initierats.

Beskrivning uppdrag

Kommunen verkar istället för revideringar av nuvarande förbundsordning och avstår då från den stora merkostnad vi skulle fått via dubbleringseffekten vid ett utträde. Koncernen ska effektivisera sina inköp och visa större följsamhet mot gjorda upphandlingar. Vi har idag ca 830 upphandlingar med upphandlingsplikt varav cirka 300 har osäker avtalstrohet/upphandlas ej. Koncernen bedöms genom skärpta upphandlingar spara 5% av beloppen av dessa 300 upphandlingar omfattar. Genom skärpt köptrohet på övriga 530 upphandlingar bedöms vi kunna spara ytterligare 2% av avtalssummorna. Sammantaget ger detta ett effektiviseringsutrymme motsvarande minst 10 miljoner kr år 2018 och ytterligare 15 miljoner kr år 2019.

Uppföljning uppdrag

Gäller inte efter nytt beslut i kommunfullmäktige.

2.10 Koncernen ska i nämnder och bolag fullgöra sitt ansvar i genomförandet av strategiska program såsom Näringslivsprogrammet, Miljöstrategiska programmet och framåt det Sociala hållbarhetsprogrammet.

Beskrivning uppdrag

Uppföljning ska också ske i hela koncernen avseende följsamhet mot kommunens resepolicy med exempelvis nyttjande av privat bil i tjänsten. Hela koncernen uppdras att arbeta med ett jämställdhetsperspektiv i sina beslutsprocesser.

Uppföljning uppdrag

Aktiviteter kopplat till handlingsplanen för det miljöstrategiska programmet redovisas löpande i tertialrapporteringen under målområdet hållbar tillväxt. Aktiviteter kopplade till övriga program redovisas under året.

2.11 Koncernen ska eftersträva ökad regional samverkan och kraftigt förbättra relationerna med Gävleborgs övriga kommuner och sammantaget visa att Gävle axlar rollen som regionhuvudstad.

Beskrivning uppdrag

Denna samverkan bedrivs på många områden och bygger självklart på att vi söker lösningar som alla parter tjänar på. Samverkan ska förstärkas på områden som exempelvis integration, gymnasiesamarbete, kollektivtrafik, turism, innovationsutveckling och kommunala stödresurser.

Uppföljning uppdrag

Inom välfärdssektorn finns en struktur och ett fungerande samarbete i regionen där omvårdnad Gävle har en ledande roll. Både gällande samverkan med regionen i hälso- och sjukvårdsfrågor för våra kommunmedborgare samt mellan kommunerna. Mellan kommunerna finns särskilda överenskommelser gällande hemtjänst samt hemsjukvård som underlättar tillfälliga förflyttningar över kommungränserna för länets medborgare.

2.12 Nämnderna uppdras att avbryta nya kostnadsdrivande valfrihetsreformer som riskerar att skada ekonomin eller kvaliteten i den kommunala verksamheten.

Beskrivning uppdrag

Detta beslut avbryter omgående införandet av kulturcheckar inom Kultur och Fritidsnämnden, införandet av lagen om valfrihet i den dagliga verksamheten för personer med funktionsnedsättning i Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden samt nya LoV-verksamheter inom Omvårdnad.

Uppföljning uppdrag

Finns inget beslut i omvårdnadsnämnden om att införa LOV, Lagen om Valfrihetssystem, inom några nya verksamhetsområden och är därmed inte en aktuell fråga för nämnden.

2.13 Alla förvaltningar ges i uppdrag att ta fram en plan på hur medarbetarinflytandet kan öka för att gå mer mot självstyrande personalgrupper, ökad trivsel och bättre arbetsmiljö.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnad Gävle har sedan tidigare en tillitsbaserad styrmodell som bygger på en tillit till att medarbetarna utifrån sin yrkesroll har kompetens att bedöma hur uppgiften bäst kan lösas. Vad som ska göras regleras bland annat i lagstiftning, föreskrift, riktlinjer och rutiner.

Omvårdnad Gävle har engagerade medarbetare som tar ansvar och är medskapande. Att ta tillvara på medarbetarnas engagemang, kompetens och yrkesetik är viktiga beståndsdelar i ett tillitsbaserat förhållningssätt. Delaktighet är viktigt för det gemensamma ansvaret för verksamheten. Inom Omvårdnad Gävle har chefer och ledare ökat fokusering på medarbetarnas förutsättningar för att kunna utföra uppdraget på ett professionellt och framgångsrikt sätt genom att inspirera och utveckla sina medarbetare. Adekvat kompetens för uppdraget och en god arbetsmiljö är viktiga förutsättningar för motiverade och framgångsrika medarbetare.

I våra verksamheter arbetar vi med systematiskt arbetsmiljöarbete där även arbetet kopplat till resultat av medarbetarundersökningen ingår som en naturlig del. Arbetet med förbättringar sker inom samtliga chefsområden som ett led i ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetet fokuserar på att bevara det fina resultatet från tidigare mätningar och en fortsatt positiv utveckling av verksamheten och våra medböras förutsättningar för att göra ett bra arbete med närvarande ledarskapi fokus.

Att man som medarbetare upplever att man vet vad som förväntas i arbetet, är insatt i arbetsplatsens mål, att arbetet är meningsfullt, man lär nytt och utvecklas, förutsättningar ges för att ta ansvar och att chefen visar förtroende för sina medarbetare är viktiga förutsättningar för att medarbetarinflytandet ska fungera. I årets förenklade medarbetarundersökning har vi ej fått index som vid tidigare mätningar. Vi bedömer därför utifrån de svar som lämnats hur förutsättningarna finns för medarbetarinflytande. Vår bedömning är att förutsättningarna är goda och avser att fortsätta vårt sätt att arbeta för att inkludera och öka inflytandet för våra medarbetare. Vi har i nuläget inte något försök med självstyrande grupper,

Frågor rörande motivation:

Mitt arbete känns meningsfullt: 92%

Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete: 93%

Frågor rörande ledning:

Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare: 78%

Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete: 78%

Frågor rörande styrning:

Jag är insatt i min arbetsplats mål: 93%

Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete: 94%

2.14 Nämnder som idag berörs av ofrivilliga delade turer för personalen uppdras särskilt att implementera flexibla schemalägningsmodeller och andra åtgärder tillsammans med personalen med mål att avskaffa dessa.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnad Gävles arbete med flexibla schemalägningsmodeller pågår som en del i arbetet med att öka medarbetarnas inflytande över arbetstidsförläggningen. Översyn av avtal och tillämpningsanvisningar pågår.

2.15 Taxor och avgifter som bereds i nämnderna bör högst motsvara ett snitt av nivåerna inom 8-stads samarbetet.

Beskrivning uppdrag

För bygglovstaxor och plantaxor ska en revidering göras så att de stora projekten tar en större del av taxorna och att mindre ansökningar får en lägre avgift.

Uppföljning uppdrag

Under 2018 har Omvårdnadsnämnden hanterat ett ärende avseende avgifter inom nämndens verksamhetsområde. I underlaget har en jämförelse gjorts med 8 -stads samarbetet och den justering som Omvårdnadsnämnden föreslog ligger i linje med dessa.

2.16 Omvårdnadsnämnden uppdras att fortsätta arbeta med flexibla arbetstidsmodeller och stärkt grundbemanning för att successivt minska på de ofrivilliga delade turerna i kommunen.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnad Gävle fortsätter arbetet med flexibla schemalägningsmodeller och stärkt grundbemanning.

Omvårdnad Gävles arbete med flexibla schemalägningsmodeller pågår som en del i arbetet med att öka medarbetarnas inflytande över arbetstidsförläggningen. Bedömning av ökad grundbemanning är ett chefsansvar som kan underlättas med stöd av flexibla arbetstidsmodeller. Översyn av avtal och tillämpningsanvisningar pågår.

2.17 Omvårdnadsnämnden uppdras att genom kompetensutveckling av chefer och medarbetare i hemtjänsten snabba på införandet av behovsstyrd hemtjänst med ökat medarbetarinflytande, liknande det i Bomhus hemtjänst, i alla kommunens hemtjänstgrupper. 4 miljoner kronor tillförs nämnden för kompetensutvecklingsinsatser kopplat till detta.

Uppföljning uppdrag

Utvecklingsarbetet som avses i uppdraget påbörjades och genomfördes till stor del redan under 2017. Under 2018 har arbetet slutförts med inriktning på mer specialiststöd inom planering och schemaläggning inom den verksamhet som traditionellt benämns som hemtjänsten.

Utvecklingsarbetet har under 2018 vidgats till att även omfatta den typ av hemtjänstverksamhet som vänder sig till personer med funktionsvariation. Inom boendestöd har arbetet bedrivits med fokus på ett förändrat arbetssätt med Case Management som grund. Inom personligt stöd har ett utvecklingsarbete påbörjats som bygger på ett relationsbaserat arbetssätt där man erbjuder den enskilde anpassat stöd utifrån beviljade insatser. Med syfte att stödet ska stärka individens självkänsla och bidra till ökad egenmakt. En ökad personkontinuitet, en utvecklad samverkan samt vidareutveckling av arbetsmetoder, med motiverande samtal som grund, är fokusområden i utvecklingsarbetet.

2.18 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att göra en genomlysning av alla privata utförare, med fokus på personalens anställningsvillkor, tillsammans med arbetstagarorganisationerna.

Uppföljning uppdrag

Tillsammans med arbetstagarorganisationerna togs två enkäter fram, vilka sedan skickades ut till samtliga externa utförare. Resultatet visade att samtliga privata utförare har kollektivavtal i övrigt var det svårt att dra slutsatser från undersökningen då enkäterna sannolikt inte nått en särskilt stor del av alla medarbetare och insamlingsmetoden i sig gjorde det svårt att uppskatta bortfallet.

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-12-13 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande, Dnr. 18ON165-26

2.19 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att utforma ett uppföljningssystem, som säkerställer avtalsefterlevnad i både egen och privat hemtjänst och där Omvårdnadsnämnden kontinuerligt, minst varje delår, ska ges rapport om eventuella avvikelser och åtgärdsplaner för dessa.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-09-25 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande, Dnr 18ON165- 12

Omvårdnad Gävle bedömer att den ovan beskrivna uppföljningsmodellen säkerställer att

kontrollen av de krav som ställs på verksamheterna, såväl i egenregi som i extern regi, är tillräcklig.

2.20 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att omarbeta ersättningssystemet inom LOV och om lagligt möjligt, att medel för heltidsbeslut och dyrare kollektivavtal endast tillförs utförare som har motsvarande personalförmåner. Ersättningssystemet ska även differentiera ersättning i tätort/landsbygd.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-11-22 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande, Dnr 18ON165.

2.21 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att utreda om trygghetslarm ska ingå i LOV-systemet.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-04-25 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande, att trygghetslarm inte ska ingå i LOV-systemet. Dnr 18ON165- 3.

2.22 Omvårdnadsnämnden får i uppdrag att införa ytterligare valfrihet i beviljad tid i hemtjänsten, som även kan inkludera förebyggande hälsofrämjande insatser.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-04-25 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande, som menar att valfrihet i den beviljade hemtjänsten angående hälsofrämjande insatser redan finns i dag, samt att möjligheten till förebyggande hälsofrämjande insatser kommer också att öka i och med implementeringen av IBIC. Dnr 18ON165-12

2.23 Omvårdnadsnämnden få i uppdrag att värdera om nuvarande organisation med fokus på antal chefsled på bästa sätt främjar kommunikation, ledning och ansvarstagande från politik till medarbetare och brukare.

Uppföljning uppdrag

Kommer att hanteras i samband med genomförandet av den nya förvaltningsorganisationen.

2.24 Medarbetares initiativkraft bättre tas tillvara. Vi vill se chefsskap byggt på tillit där arbetslag och personalgrupper får agera utifrån sin profession med stort ansvar och fler befogenheter. Hur verksamheterna bäst utformas till gagn för brukarna, vet personalen bäst.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnad Gävle har sedan tidigare en tillitsbaserad styrmodell som bygger på en tillit till att medarbetarna utifrån sin yrkesroll har kompetens att bedöma hur uppgiften bäst kan lösas. Vad som ska göras regleras bland annat i lagstiftning, föreskrift, riktlinjer och rutiner.

Omvårdnad Gävle har engagerade medarbetare som tar ansvar och är medskapande. Att ta tillvara på medarbetarnas engagemang, kompetens och yrkesetik är viktiga beståndsdelar i ett tillitsbaserat förhållningssätt. Delaktighet är viktigt för det gemensamma ansvaret för verksamheten. Inom Omvårdnad Gävle har chefer och ledare ökad fokusering på medarbetarnas förutsättningar för att kunna utföra uppdraget på ett professionellt och framgångsrikt sätt genom att inspirera och utveckla sina medarbetare. Adekvat kompetens för uppdraget och en god arbetsmiljö är viktiga förutsättningar för motiverade och framgångsrika medarbetare.

I våra verksamheter arbetar vi med systematiskt arbetsmiljöarbete där även arbetet kopplat till resultat av medarbetarundersökningen ingår som en naturlig del. Arbetet med förbättringar sker inom samtliga chefsområden som ett led i ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetet fokuserar på att bevara det fina resultatet från tidigare mätningar och en fortsatt positiv utveckling av verksamheten och våra medarbetares förutsättningar för att göra ett bra arbete med närvarande ledarskap i fokus.

Att man som medarbetare upplever att man vet vad som förväntas i arbetet, är insatt i arbetsplatsens mål, att arbetet är meningsfullt, man lär nytt och utvecklas, förutsättningar ges för att ta ansvar och att chefen visar förtroende för sina medarbetare är viktiga förutsättningar för att medarbetarinflytandet ska fungera. I årets förenklade medarbetarundersökning har vi ej fått index som vid tidigare mätningar. Vi bedömer därför utifrån de svar som lämnats hur förutsättningarna finns för medarbetarinflytande. Vår bedömning är att förutsättningarna är goda och avser att fortsätta vårt sätt att arbeta för att inkludera och öka inflytandet för våra medarbetare.

Frågor rörande motivation:

Mitt arbete känns meningsfullt: 92%

Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete: 93%

Frågor rörande ledning:

Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare: 78%

Min närmaste chef ger mig förutsättningar att ta ansvar i mitt arbete: 78%

Frågor rörande styrning:

Jag är insatt i min arbetsplats mål: 93%

Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete: 94%

2.25 Omvårdnadsnämnden uppdras att tillsammans med regionen initiera en översyn och ett utvecklingsarbete av hur hemsjukvård/specialistsjukvård kan göras effektivare.

Uppföljning uppdrag

Både lokalt och i riket har ett arbete pågått sedan en tid tillbaka med fokus på att ta fram en överenskommelse som reglerar ansvarsförhållandena mellan kommuner och landsting gällande personer med ett omfattande behov av hälso- och sjukvårdsinsatser som vårdas i hemmet. En lokal överenskommelse har tagits fram i länet i avvaktan på att överenskommelsen på riksnivå färdigställs. Den lokala överenskommelsen har till syfte att säkerställa att patienter, där sjukhusvård, primärvård, kommunal hälso- och sjukvård och socialtjänst har ett delat ansvar, får en säker och jämlik vård med så god livskvalitet som möjligt. Överenskommelsen omfattar alla verksamheter. Alla verksamheter som berörs ingår inom respektive huvudmans ansvar.

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-10-31 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande, Dnr 18ON165- 18

2.26 Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att presentera en verksamhetslösning avseende Sofia Magdalena samt en boendelösning i egen regi som kan ersätta en framtida avveckling av Kristinelund.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-06-20 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande, som menar att då tidigare fastighetsägare, AB Gavlegårdarna, avyttrat fastigheten Sofia Magdalena till privat aktör sker planeringen framåt i boendeplanen utifrån detta. Den pågående avvecklingen av Kristinelund finns med i planeringen och ersätts av planerad nyproduktion.

2.27 Omvårdnadsnämnden uppdras att omvandla Villa Milbo till ett reguljärt gruppboende.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-06-20 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande, som menar att då fastigheten i dag har omvandlats till ett korttidsboende enligt LSS vore det olyckligt att flytta den. Detta då bedömningen är att fastigheten i sin utformning är ypperlig för korttidsverksamhet men inte optimalt planerad för en gruppboende. Dnr 18ON165-9

2.28 Omvårdnadsnämnden uppdras att utforma krav som syftar till att minimera hemtjänstverksamhetens miljöpåverkan genom att samordning sker mellan kommunen och externa utförare.

Uppföljning uppdrag

Följs upp och styrs bland annat av de aktiviteter som finns i handlingsplanen för det miljöstrategiska programmet samt de krav som ställs i de övergripande riktlinjerna och rutinerna. Samtliga hemtjänstutförare omfattas av dessa. Införandet av nyckelfria lås och fjärrtillsyn bidrar till att minska resandet för alla utförare.

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-10-31 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande, Dnr 18ON165-17

2.29 Omvårdnad uppdras att införa ett ickevalsalternativ för den enskilde som inte kan eller inte vill välja utförare. Kommunens ickevalsalternativ utgörs av kommunens egen verksamhet.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-04-25 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande att rådande beslut om turordning kvarstår .

Dnr 18ON165-30

2.30 Omvårdnadsnämnden uppdras att ställa särskilda kontraktsvillkor avseende arbets- och anställningsvillkor i enlighet med kollektivavtal samt att heltid ska vara normsättande vid LOV och LoU. För det fall utföraren anlitar en underleverantör som har arbetstagare som utför arbete inom kommunen, åligger det utföraren att säkerställa att de vid var tid gällande villkoren efterlevs av den som är arbetsgivare.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-06-19 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande. Dnr 18ON165-5

2.31 Omvårdnadsnämnden uppdras att tillsammans med Näringslivs och arbetsmarknadsnämnden utreda förutsättningarna att tillskapa ett "Fontänhus". En plats för psykiatrisk rehabilitering och en öppen dörr till en meningsfullare tillvaro för människor med psykisk ohälsa. Verksamheten ska bygga på förmågan till arbete, delaktighet och social gemenskap i samverkan med civilsamhället.

Uppföljning uppdrag

Ett samverkansprojekt med fokus på sysselsättning för målgruppen har under 2018 pågått mellan Näringsliv och arbetsmarknad Gävle, Socialtjänst Gävle, Utbildning Gävle och Omvårdnad Gävle. Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-09-25 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande. Dnr.18ON165-13

2.32 Omvårdnad uppdras att utreda möjligheten till att Moränens lokal kan samutnyttjas med civilsamhället som riktar sig till samma målgrupp med aktiviteter.

Uppföljning uppdrag

Omvårdnadsnämnden behandlade 2018-10-31 uppdraget. Omvårdnadsnämnden beslutade att anta förvaltningens förslag till yttrande. Dnr 18ON165-16

2.33 Omvårdnadsnämnden ges ett utökat investeringsanslag med 2 miljoner kr för Treserva.

Uppföljning uppdrag

Det extra anslaget för införande av verksamhetssystemet Treserva ingår i 2018 års investeringsbudget.

3 Uppföljning externa utförare

Omvårdnad Gävles uppföljning av utförare, såväl i egen regi som externa, redovisas regelbundet i omvårdnadsnämnden.

Uppföljningarna består bland annat av avtalsuppföljningar, egenkontroll, uppföljning av personkontinuitet, kund- och brukarundersökningar, klagomål och synpunkter, avvikelser, eller annan indikation på brister i verksamheten. Vidare görs olika typer av administrativ och ekonomisk uppföljning samt uppföljning av mervärde utifrån antaget anbud.

Utöver den återkommande uppföljningen så genomför Omvårdnad Gävle olika typer av uppföljningar och utvärderingar på förekommen anledning.

4 Utvecklingsområde

- För att möta nutida och framtida behov är det angeläget att Omvårdnad Gävle ligger i framkant avseende tekniska lösningar både inom välfärdsområdet men även för att möjliggöra mobila arbetssätt. Ett antal projekt för att möjliggöra denna positionsförflyttning har genomförts under 2018.

- Omvårdnad Gävles arbete för att trygga kompetensförsörjningen för framtiden är i likhet med kommunen i övrigt en utmaning. Kompetensutveckling för att kunna utveckla och behålla nuvarande medarbetare likväl som att marknadsföra för att attrahera nya medarbetare är viktiga utvecklingsområden. Ett framtidsytande arbete med arbetsgivarvarumärket är nödvändigt för att trygga den framtida personalförsörjningen.
- Omvårdnad Gävle har ett brett utbud av aktiviteter, trots detta är det ett återkommande förbättringsområde i kundundersökningarna. Omvårdnadsnämnden har därför ett behov av att ytterligare utveckla aktiviteter som stimulerar och utmanar.

5 För verksamheten viktiga nyckeltal

Nyckeltal	2014 Utfall	2015 Utfall	2016 Utfall	2017 Utfall	2018 Utfall	2019 Plan	2020 Plan	2021 Plan
Befolkning 65+	19 512	19 786	20 038	20 301	20 676	20 827	21 058	21 193
Befolkning 80+	4 845	4 904	4 951	5 057	5 231	5 321	5 444	5 615
Antal utförda hemtjänsttimmar per månad 2)	49 098	48 797	51 033	50 569	52 485	52 600	53 700	55 000
Antal kunder, vård- och omsorgsboende 1 och 3)	950	957	1 024	1 057	1 041	1 086	1 112	1 141
Antal korttidsplatser äldre 3)	73	73	71	71	73	69	69	69
Lägenheter för personer med funktionsnedsättning 1 och 3)	282	294	297	338	336	319	325	325
Antal timmar personlig assistans per månad inom egen regi 2 och 4)	35 945	33 601	30 708	26 800	25 507	22 100	22 100	22 100

1) Fr.o.m. 2019 anges bedömt behov enligt boendepplanen 2018 - 2021.

2) Uppgifter 2018 avser genomsnitt för perioden jan - dec.

3) Uppgifter 2018 avser antal per den sista december.

4) Ny modell fr.o.m. 2018 för beräkning av antal timmar.

6 Resultat och investeringar

(mnkr)	Utfall 2018	Utfall 2017	Budget 2018
Verksamhetens intäkter	313,3	314,9	307,5
Personalkostnader	-1 112,4	-1 108,7	-1 104,9
Övriga kostnader	-819,2	-754,6	-797,9
Avskrivningar/nedskrivningar	-7,8	-7,2	-7,8
Internränta	-0,7	-0,6	-1,5
Resultat före kommunbidrag	-1 626,8	-1 556,2	-1 604,6
Kommunbidrag	1 604,6	1 510,9	1 604,6
Årets resultat	-22,2	-45,3	0,0
Investeringar	8,7	9,7	11,2
Erhållet investeringsbidrag	0,1	0,0	0,0

Sammanfattning av resultatet för 2018

Det ekonomiska resultatet för 2018 är minus 22,2 mnkr vilket väl stämmer med den prognos som redovisades i verksamhetsrapporten för delår 2 (minus 20 - 25 mnkr). Orsakerna till underskottet är flera. Redan i prognoserna under våren var flera volymförändringar kända och redovisades i delårsrapport 1. Under perioden maj – augusti tillkom ytterligare några förändringar som innebar ett utökat uppdrag (och högre kostnader). Detta redovisades i delårsrapport 2 och stämmer väl med den prognos som redovisades då.

Den extremt varma sommaren hade stor påverkan på förutsättningarna för verksamheten. Samtidigt var det mycket stora svårigheter att hitta och anställa tillräckligt många vikarier. Sjuksköterskor hyrdes in för att klara bemanningen inom främst hemsjukvården men även inom vård- och omsorgsboende. Även Region Gävleborg hade stora utmaningar med bemanningen under sommaren och hade många avdelningar på sjukhuset stängda eller delvis stängda. Sammantaget innebar det extremt stora utmaningar i verksamhetens förutsättningar att lösa uppdraget. Fokus var att minimera påverkan för kunderna vilket personalen lyckades med på ett helt fantastiskt sätt med tanke på förutsättningarna.

Att detta på olika sätt påverkar personalkostnaderna är en naturlig konsekvens. Ökad beordrad övertid och fyllnadstid samt fler extra vak blev det vilket även innebar mer arbete under obekvämt arbetstid med extra ersättning som följd. Bedömningen som gjordes i delårsrapport 2 är inte ändrad utan innebär en ökad kostnad för sommaren om ca 10 mnkr.

Nettokostnaden (efter avdrag för vakanta tjänster) för att hyra in sjuksköterskor är för hela 2018 ca 7 mnkr. Rekrytering av sjuksköterskor har pågått under hösten men ett mindre antal har varit inhyrda under hela hösten. Bedömningen är att det även under 2019 kommer att behöva hyras in sjuksköterskor men då i mindre omfattning än 2018.

Utöver extrakostnader med anledning av den varma sommaren och att verksamheten var tvungen att hyra in sjuksköterskor har volymerna inom de flesta verksamheterna ökat i varierande grad i förhållande till tilldelad ram.

Hemtjänstens alla fyra kategorier (vanlig hemtjänst, hemtjänst utförd av anhöriganställda samt boendestöd och personligt stöd) ökar i förhållande till budget. Störst ökning har skett inom området personligt stöd med 35 % (budget 15 000 timmar till utfall drygt 20 000 timmar). Även Boendestöd och hemtjänst utförd av anhöriganställda ökar kraftigt med ca 12 %. Ökad kostnad för de ökade volymerna i förhållande till tilldelad ram är ca 8 mnkr.

Även behovet av vård- och omsorgsboende inklusive korttidsboende har ökat. Ökningen består av fler externt köpta platser, fler platser på korttidsboende med anledning av den kö som finns till vård- och omsorgsboende, fler parboende än budget och en speciallägenhet med särskilda förutsättningar. Ökningen bedöms kosta ca 7 mnkr mer än budgeterad ram.

Inom området funktionsnedsättning har det under året skett ett antal nya externa placeringar men det har även skett ett arbete med att hitta nya alternativa lösningar inom den egna verksamheten för att både öka kundnöjdhet och minska kostnader. Tillsammans innebär förändringarna ökade kostnader utöver ram med ca 3 mnkr.

Antalet kunder med beslut från Försäkringskassan har minskat något i antal under året, från 149 i januari till 144 i december. Detta medför att kommunens kostnad för de första 20 timmarna per vecka minskat något under året.

Inom egenregin redovisas ett underskott i förhållande till budget med minus 19,7 mnkr vilket följer prognosen från delårsrapport 2. En stor del av dessa underskott hör samman med de ökade personalkostnaderna under sommaren samt inhyrningen av sjuksköterskor.

De tre huvudorsakerna till ökade kostnader i förhållande till tilldelad ram, extremt varm sommar, tvingande inhyrning av sjuksköterskor och ökade volymer, innebär ökade kostnader med ca 35 mnkr. Omvårdnadsnämnden budgeterade en buffert med 16,5 mnkr för 2018. Bufferten är delvis använd till vissa riktade insatser men täcker även delar av underskotten och resultatet stannar därför vid minus 22,2 mnkr.

Utvecklingen följs noga när det gäller förändringar av volymer inom alla områden. Det pågår aktiviteter inom flera områden för att på olika sätt öka möjligheten att möta dessa förändringar

med så liten påverkan som möjligt inom både verksamhet och ekonomi.

I omvårdnadsnämndens internbudget för 2018 finns det med ett antal kostnader som inte var kända när budgetunderlaget till ramarna för 2018 togs fram våren 2017 och som fastställdes av kommunfullmäktige i juni 2017 (men de var kända när internbudgeten gjordes).

Omvårdnadsnämnden har i sin internbudget tagit hänsyn till dessa faktiska förutsättningar och genomfört extra besparingar utöver de 1,5 % i generell besparing för att budgeten ska rymmas inom den tilldelade ramen.

Kommentarer till investeringar

I budget för 2018 finns 9,0 mnkr till investeringar. Omvårdnadsnämnden hade dessutom i bokslutet för 2017 kvar 2,2 mnkr som inte användes och dessa har godkänts att överföra till 2018 års budget. Per den sista december har 8,7 mnkr bokförts som investeringar och 0,1 som investeringsbidrag. Av de återstående 2,6 mnkr avser 0,7 mnkr införande av nytt verksamhetssystem Treserva. Införandet är förskjutet och är nu planerat till våren 2019 och då kommer hela beloppet att betalas ut. Det återstående beloppet 1,9 mnkr avser beslutade och i flera fall beställda men ej levererade investeringar. Hela beloppet önskas överföras till 2019.

7 Framtida intäkts- och kostnadsutveckling

Det har under de senaste åren öppnats ett stort antal nybyggda eller totalrenoverade lägenheter inom flera olika verksamhetsområden. Några av de äldre och mindre ändamålsenliga boendena inom egenregin har stängts. Tillgången till nya lägenheter påverkar positivt kundernas boendemiljö men påverkar även kommunens hyreskostnader. Högre hyror för kunderna i både vård- och omsorgsboende samt särskilda boenden kan dessutom innebära att avgiftsunderlaget minskar och därmed även kommunens intäkter.

Det finns en särskild utmaning under både de närmaste åren men även i perspektivet av tiden fram till 2030 i att matcha tillgång och en bedömd ökad efterfrågan av antalet vård- och omsorgsboenden i kommunen. Det finns en osäkerhet hur denna utveckling kommer att påverka kostnaderna. Ny upphandling om köp av externa platser inom vård- och omsorgsboenden är nyligen genomförd. De nya avtalen innebär att det i slutet av 2019 och under 2020 kommer att finnas ytterligare ca 200 nya lägenheter att tillgå.

Under 2017 och 2018 har det skett en stor satsning på att installera Wifi på alla boenden. Detta har delvis skett med de riktade 2,0 mnkr som kommunfullmäktige särskilt avsatt för införande av ny välfärdsteknologi för både 2017 och 2018. Denna utbyggnad gör det möjligt att utveckla både ett mobilt arbetssätt inom verksamheten och att utveckla olika typer av stöd till omvårdnadsnämndens kunder. Ett öppet gästnät finns nu att använda vid våra olika boenden. Ambitionen är att satsningarna kommer att leda till ökade möjligheter att både höja kvalitén för kunden och bidra till en effektivare verksamhet med lägre kostnader.

Riksdagen har beslutat om ett riktat statsbidrag med 350 mnkr till digitalisering inom "Funktionsomsorgen och Äldreomsorgen". Motivet är att öka investeringstakten i välfärdsteknik och att därmed bättre ta till vara de möjligheter som ökad användning av välfärdsteknik kan innebära. Gävle kommun har fått drygt 3,3 mnkr av detta statsbidrag och hela bidraget är använt till olika utvecklingsinsatser under perioden juni - december 2018.

Effekterna av Försäkringskassans nya bedömningsgrunder vid omprövningar och nya beslut om personlig assistans har redan inneburit en överflyttning av kostnader från staten till kommunen. I stället för att kommunen tidigare endast betalat de 20 första timmarna av insatserna per vecka, så får kommunen nu i flera omprövade ärenden ansvara och betala för samtliga insatser. För tillfället har Försäkringskassan stopp för omprövningar i avvaktan på förslag till ny lagstiftning. Utredningens förslag presenterades i januari 2019. Från riksdag och regering finns ännu inga konkreta beslut eller förslag om förändringar inom området. Det finns därför i dag en stor osäkerhet både i Gävle kommun och på riksnivå om vad som ska hända inom området personlig assistans. I dagsläget ligger ca 15 ärenden från Gävle kommun för avgörande i domstol gällande personlig assistans. Beroende på utfall kan detta kraftigt komma att påverka volymer för 2019 och framöver.

8 Sammanfattning av de viktigaste händelserna

Bemanningsläget inför och under 2018 års sommarmånader var en extra utmaning. Sommarens långa värmebölja och minskningen av vårdplatser på sjukhuset spädde ytterligare på en mycket ansträngd situation för organisationen. På samtliga nivåer har dock fokus bibehållits och varit tydligt, dvs att lösa kundernas behov av stöd och hjälp.

Under 2018 har aktiviteter påbörjats för att flytta fram positionerna gällande målsättningen att gå mot ett mer mobilt arbetssätt. Införandet av nyckelfria lås har påbörjats och möjligheten till fjärrtillsyn har införts som en insats i hemtjänsten.

Den 1 januari 2018 trädde lagen om samverkan vid utskrivning från sluten hälso- och sjukvård i kraft. Syftet är att skapa en trygg, säker och smidig övergång från slutenvård till öppen vård och omsorg. En regional överenskommelse ligger till grund för tillämpningen i Gävleborgs län där målbilden för utskrivningsprocessen är att när alla berörda instanser tagit sitt ansvar för planeringen skall den enskilde skrivas hem samma dag som den är utskrivningsklar från sjukhuset. Det här innebär att planeringen från alla parter behöver starta redan vid inskrivningen, vilket ställer särskilda krav på samtliga parter.

9 Bilaga 1 Personalstatistik

9.1 Personalstruktur

Personalstruktur

	2018-12-31			2017-12-31		
Årsarbetare	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	1 729,2	215,4	1 944,6	1 744,8	198,5	1 943,3
Visstid	39,8	10,6	50,4	45,0	13,8	58,8
Totalt	1 769,0	226,0	1 995,0	1 789,8	212,3	2 002,1
	2018-12-31			2017-12-31		
Antal anställda	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	1 862	221	2 083	1 882	205	2 087
Visstid	44	11	55	49	14	63
Totalt	1 906	232	2 138	1 931	219	2 150

Analys

Antal årsarbetare har minskat med 7,1 årsarbetare till 1 995 vid periodens slut. Antal anställda har minskat med 12 personer till 2 138. Antal tillsvidareanställda har minskat med 4 personer.

Könsfördelningen mellan våra medarbetare är 89,1 % kvinnor och 10,9 % män vilket är en ökning av andelen män jämfört med 2017.

9.2 Genomsnittlig ålder

Anställningsform	Kön	2018-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	47,7	47,5	47,4
	Män	43,8	43,5	43,3
	Totalt	47,2	47,1	47,0
Visstid	Kvinnor	41,3	41,7	39,5
	Män	36,9	36,1	32,9
	Totalt	40,4	40,5	38,7
Totalt	Kvinnor	47,5	47,4	47,1
	Män	43,4	43,1	42,8
	Totalt	47,1	46,9	46,7

Åldersfördelning - Antal medarbetare per åldersintervall

Anställningsform	Kön	Upp till 29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre
Tillsvidare	Kvinnor	149	304	476	649	284
	Män	18	62	69	53	19
	Totalt	167	366	545	702	303
Visstid	Kvinnor	6	13	12	9	4
	Män	3	5	2	0	1
	Totalt	9	18	14	9	5
Totalt	Kvinnor	155	317	488	658	288
	Män	21	67	71	53	20
	Totalt	176	384	559	711	308

Analys

Genomsnittsåldern i förvaltningen totalt är 47,1 år vilket är en liten ökning i förhållande till 2017. För tillsvidareanställda är genomsnittsåldern 47,2 år. Anledningen till att genomsnittsåldern i det närmaste är samma som tidigare år är att vi lyckas föryngra i en takt som gör att antalet nyanställda är yngre samt de som är kvar är i majoritet och balanserar då de pensionsavgångar vi haft. Detta är till fördel i arbetet med kompetensförsörjning genom att vi har en bra balans i åldersgrupperna.

Av våra tillsvidareanställda medarbetare är 14,5 % över 60 år och 8,0 % av våra tillsvidareanställda medarbetare är mellan 20-29 år. Om vi inkluderar visstidsanställda är fördelningen 14,4 % över 60 år och 8,2% mellan 20-29 år.

Andelen medarbetare över 60 år har ökat jämfört med 2017.

Fler medarbetare än tidigare arbetar längre än till 65 år, 24 personer som är 65-67 år jobbar fortfarande kvar, men vi har en stor andel pensionsavgångar de kommande åren, i snitt 51 medarbetare/år.

Omvårdnadspersonalen har en genomsnittsålder mellan 43 och 51 år. Våra förstalinjechefer genomsnittsålder är drygt 51 år. Genomsnittsåldern för sjuksköterskorna ligger nu på 49 år. Det är en yrkesgrupp som redan idag är svårrekryterad.

Sjukgymnaster har en genomsnittsålder på 41,5 år och arbetsterapeuter har en genomsnittsålder på drygt 50 år.

Åldersstrukturen visar att vi har en framtida utmaning när det gäller personal- och kompetensförsörjningen.

9.3 Sysselsättningsgrad

Genomsnittlig sysselsättningsgrad		2018-12-31 (%)	2017-12-31 (%)	2016-12-31 (%)
Tillsvidare	Kvinnor	92,9	92,7	92,3
	Män	97,4	96,8	96,5
	Totalt	93,4	93,1	92,7
Visstid	Kvinnor	90,4	91,9	92,4
	Män	96,6	98,6	90,5
	Totalt	91,6	93,4	92,1
Totalt	Kvinnor	92,8	92,7	92,3
	Män	97,4	96,9	96,1
	Totalt	93,3	93,1	92,7

Analys

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden har ökat med 0,2 procentenheter till 93,3 % jämfört med 2017. För tillsvidareanställda har den genomsnittliga sysselsättningsgraden ökat med 0,1 procentenhet i förhållande till 2017.

Andelen av våra tillsvidareanställda medarbetare som arbetar heltid är 66,5 % vilket är en ökning med 0,8 procentenheter jämfört med 2017. 95,1 % av våra tillsvidareanställda medarbetare arbetar mellan 75-100 %. Det är en ökning med 0,7 procentenheter jämfört med 2017.

Den förändring vi ser mot mer och mer heltid är helt i linje med avsikten med heltidsbeslutet. I alla mätningar visar det tydligt att vi hela tiden ökar andelen av heltid i organisationen.

9.4 Arbetad tid och frånvaro

Arbetad tid och frånvaro		2018-12-31		2017-12-31		2016-12-31	
	Kön	Dagar	Procent	Dagar	Procent	Dagar	Procent
Nettoarbets-tid	Kvinnor	519 425	74,5	524 612	73,9	542 999	74,6
	Män	63 591	77,9	62 354	77,3	55 630	76,2
	Totalt	583 016	74,8	586 966	74,2	598 629	74,8
Sjukdom totalt antal dagar	Kvinnor	62 090	8,9	68 727	9,7	70 778	9,7
	Män	4 138	5,1	4 729	5,9	5 451	7,5
	Totalt	66 228	8,5	73 456	9,3	76 229	9,5
Barnledighet	Kvinnor	28 192	4,0	26 681	3,8	28 030	3,9
	Män	2 397	2,9	2 062	2,6	2 218	3
	Totalt	30 589	3,9	28 743	3,6	30 248	3,8

Arbetad tid och frånvaro		2018-12-31		2017-12-31		2016-12-31	
Semester/ Frier	Kvinnor	68 020	9,8	70 513	9,9	66 837	9,2
	Män	7 416	9,1	7 644	9,5	6 149	8,4
	Totalt	75 436	9,7	78 157	9,9	72 986	9,1
Studier	Kvinnor	7 961	1,1	6 945	1,0	4 629	0,6
	Män	980	1,2	864	1,1	676	0,9
	Totalt	8 941	1,1	7 809	1,0	5 305	0,7
Övrig frånvaro	Kvinnor	11 859	1,7	12 465	1,8	14 272	2
	Män	3 123	3,8	2 986	3,7	2 916	4
	Totalt	14 982	1,9	15 451	2,0	17 188	2,1

Analys

Nettoarbetstiden har ökat med 0,6 procentenheter. Sjukfrånvarons andel av frånvaron har minskat med 0,8 procentenheter. Barnledighet har ökat med 0,3 procentenheter. Semesterledighet har minskat med 0,2 procentenheter. Studieledighet har ökat med 0,1 procentenheter och övrig frånvaro har minskat med 0,1 %.

9.5 Övertid

	Kön	2018-12-31			2017-12-31		
		Antal timmar	Utbetald ersättning	Beräknad kostnad för övertid i tid	Antal timmar	Utbetald ersättning	Beräknad kostnad för övertid i tid
Fyllnadstid	Kvinnor	14 245	2 252 335	561 922	14 489	2 186 910	592 099
	Män	1 129	188 223	50 556	1 690	291 219	23 677
	Totalt	15 374	2 440 558	612 478	16 179	2 478 129	615 776
Enkel övertid	Kvinnor	4 925	1 290 301	387 590	4 933	1 067 460	508 636
	Män	792	194 710	18 262	922	202 417	32 837
	Totalt	5 717	1 485 011	405 852	5 855	1 269 877	541 473
Kvalificerad övertid	Kvinnor	10 296	4 087 688	351 157	11 821	4 206 634	598 303
	Män	3 992	1 443 669	33 253	4 368	1 484 544	71 998
	Totalt	14 288	5 531 357	384 410	16 189	5 691 178	670 301

Analys

Det totala antalet fyllnadstid/övertidstimmar har minskat med 2844 timmar jämfört med förra året till 35 379 timmar totalt. Svårighet vid rekrytering av vikarier är största anledningen till beordring av övertid.

Det totala antalet mer- och övertidstimmar motsvarar drygt 16 timmar per medarbetare vilket är en minskning med 1 timme/medarbetare i jämförelse med 2017.

9.6 Rekrytering och personalförsörjning

Nyttillsättning	Kön	2018-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	108	136	182
	Män	31	30	27
	Totalt	139	166	209
Visstid	Kvinnor	87	80	118
	Män	14	25	17
	Totalt	101	105	135
Totalt	Kvinnor	195	216	300
	Män	45	55	44
	Totalt	240	271	344
Avgångar	Kön	2018-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	148	189	239
	Män	24	30	14
	Totalt	172	219	253
Visstid	Kvinnor	46	59	63
	Män	5	15	10
	Totalt	51	74	73
Totalt	Kvinnor	194	248	302
	Män	29	45	24
	Totalt	223	293	326
- varav pension	Totalt	40	49	58
- varav ÖK-SAP	Totalt	0	0	0

Analys

Under 2018 har 240 personer nyanstälts. 223 personer har avslutat sin anställning.

Av de tillsvidareanställda som slutat är 40 pensionsavgångar. Det ligger något under den beräknade pensionsavgången utifrån 65 års ålder men utifrån att vi vid årsskiftet 2017 hade 24 personer som var mer än 65 år ligger avgångarna inom förväntade nivåer.

Med anledning av vårt ekonomiska läge och de omflyttningar av verksamheter som skett under året tillämpar vi återbesättandeprövning innan en vakant tjänst tillsätts. Beslut om återbesättande fattas av överordnad chef. Genom detta provas varje vakans innan rekrytering sker.

Verksamhetsrapport helår 2018

Socialnämnden

Innehållsförteckning

1 Målanalys	5
1.1 Invånare och kunder	5
1.2 Medarbetare	8
1.3 Hållbar tillväxt.....	12
1.4 Ekonomi.....	16
2 Uppföljning av politiska uppdrag	17
2.1 Hela kommunkoncernen ska fokusera på att bidra till att bryta utvecklingen för socialtjänsten gällande människors behov av försörjningsstöd.....	17
2.2 Hela koncernen ska beakta ökat fokus på trygghet i ett växande Gävle. Varje nämnd och bolag ska utifrån sitt verksamhetsområde analysera och genomföra åtgärder för en ökad trygghet.....	18
2.3 En koncernövergripande policy ska tas fram med syfte att ge samtliga anställda i koncernen likvärdiga villkor. Policyn ska eftersträva en återhållsam lönebildning i hela koncernen, undvika privata sjukvårdsförsäkringar, pensionsavsättningar eller andra löneförmåner utanför kollektivavtal. Ett gemensamt förmånspaket till anställda ska tas fram för kommunkoncernens anställda.	18
2.4 Förvaltnings- och bolagschefer ska inte ha en löneökningstakt som överstiger snittet i förvaltningen/bolaget i övrigt. Löneökning sker med fördel uttryckt i kronor för denna höglönegrupp.....	19
2.5 Koncernen ska agera för att minska andelen externa kurser, konferenser och representation. Verksamhetsnära personal ska prioriteras för kompetensutveckling. En utveckling ska ske av möjligheterna att nyttja videolösningar i större omfattning för möten och kompetensutveckling.....	19
2.6 Koncernen ska öka samordningen av lokaler för att undvika onödiga hyreskostnader.....	19
2.7 Koncernen kommer under år 2018 att påbörja ett större effektiviseringsarbete med full effekt från år 2019, som innebär ökad centralisering av stödresurser i kommunen.	20
2.8 Koncernen förväntas hålla sig inom upphandlade avtal.	20
2.9 Kommunen kvarstår som medlem i Inköp Gävleborg för att öka kostnadseffektivitet och kvaliteten i våra upphandlingar och avbryter därmed den urträdesprocess som initierats.	20
2.10 Koncernen ska i nämnder och bolag fullgöra sitt ansvar i genomförandet av strategiska program såsom	

Näringslivsprogrammet, Miljöstrategiska programmet och framåt det Sociala hållbarhetsprogrammet.....	21
2.11 Koncernen ska eftersträva ökad regional samverkan och kraftigt förbättra relationerna med Gävleborgs övriga kommuner och samtantaget visa att Gävle axlar rollen som regionhuvudstad....	21
2.12 Nämnderna uppdras att avbryta nya kostnadsdrivande valfrihetsreformer som riskerar att skada ekonomin eller kvaliteten i den kommunala verksamheten.	21
2.13 Alla förvaltningar ges i uppdrag att ta fram en plan på hur medarbetarinflytandet kan öka för att gå mer mot självstyrande personalgrupper, ökad trivsel och bättre arbetsmiljö.	22
2.14 Nämnder som idag berörs av ofrivilliga delade turer för personalen uppdras särskilt att implementera flexibla schemalägningsmodeller och andra åtgärder tillsammans med personalen med mål att avskaffa dessa.	22
2.15 Taxor och avgifter som bereds i nämnderna bör högst motsvara ett snitt av nivåerna inom 8-stads samarbetet.	22
2.16 Socialnämnden tillförs nya medel för förebyggande arbete genom att hela kostnaden för fältassistenternas verksamhet i våra stadsdelar tas från kommunstyrelsens Bo-sociala medel. Verksamheten tillåts också växa med ytterligare 2 miljoner kr. Socialnämnden får ingen avräkning på sin ram till följd av detta..	22
2.17 Socialnämnden uppdras att i samarbete med Näringsliv- och arbetsmarknadsnämnden säkerställa att minst 100 personer under 2018 går från försörjningsstöd till företrädesvis extratjänst kombinerat med utbildning men gärna också andra, på individnivå, lämpliga insatser med full statlig finansiering.	23
2.18 Socialnämnden ges i uppdrag att tillsammans med övriga nämnder och bolag möjliggöra för att ensamkommande barn som under asylprocessen hunnit fylla 18 år och studerar får bo kvar i kommunen och fullfölja sina studier. Finansiering förväntas bli delad med staten och sker från bosociala medel.	23
2.19 Socialnämnden medges utökad investeringsram med 1,5 miljoner kronor för Treserva.	23
3 Uppföljning externa utförare.....	24
4 Utvecklingsområde.....	24
5 För verksamheten viktiga nyckeltal	25
6 Resultat och investeringar.....	25
7 Framtida intäkts- och kostnadsutveckling	26
8 Sammanfattning av de viktigaste händelserna	27

9 Bilaga 1 Personalstatistik	28
9.1 Personalstruktur.....	28
9.2 Genomsnittlig ålder.....	28
9.3 Sysselsättningsgrad	29
9.4 Arbetad tid och frånvaro.....	30
9.5 Övertid	30
9.6 Rekrytering och personalförsörjning.....	31

1 Målanalys

1.1 Invånare och kunder

Socialtjänst Gävle ska verka så att invånare känner stort förtroende för verksamheten och upplever att de får ett tydligt och professionellt bemötande.



Nämndens verksamheter

Aktuella förändringar i förvaltningens organisation fr.o.m. år 2016 förbättrar förutsättningarna inom området. En förvaltningsövergripande mottagningsenhet, för alla målgrupper och åldrar, startade i maj 2016 och har därefter utvecklats kontinuerligt. Generellt sett arbetar förvaltningen i den nya organisationen med ett mer tydligt familjeperspektiv.

Alla verksamheter ska arbeta strukturerat för att upprätthålla och utveckla bemötande och den professionella tjänsteutövningen. Förvaltningsledningens individuella uppföljning med resp. enhetschef och enheternas verksamhetsrapporter för delår 2 och helår visar att läget är bra. Arbete med digitalisering (införande av e-tjänster) pågår inom flera avdelningar och enheter. Exempel på genomförda e-tjänster är databokningssystem vid Familjerådgivningen och ansökan om försörjningsstöd. E-tjänsten för ansökan om försörjningsstöd är sjösatt för återbesök och kommer i början av år 2019 för nybesök. Implementeringen av E-tjänsten för nybesök förutsätter att försörjningsstödsenheterna först skapat en egen mottagningsfunktion, vilket ska vara genomfört för att tas i bruk fr.o.m. mars 2019. Exempel på andra enheter där man digitaliserar tjänster är Familjerätten, samt Administrativa enheten avseende medborgarnas ansökningar från förvaltningens stiftelser/fonder.

Analys av indikatorerna

Brukarundersökning (kundenkät) har genomförts under hösten 2018. Genomförd undersökning under år 2018 visade, liksom för motsvarande undersökning 2017, på ett gott resultat mot målvärdet för aktuella indikatorer avseende bemötande och delaktighet. Berörda indikatorer (kvalitetsindex) har stor bäring på bedömningen av uppfyllelsen av nämndsmålet.

Målvärdet för indikatorn rörande väntetider uppnås inte för året. Med skapandet av en egen mottagningsfunktion för försörjningsstödsenheterna och full implementering av e-tjänster för ansökan fr.o.m. mars 2019, enligt beskrivning ovan, beräknas målvärdena för indikatorn kunna uppnås under den kommande planeringsperioden (2019: 18 dagar och 2020-2022: 10 dagar). Indikatorn är ny för året och har således inget utfall för år 2017.

Målvärdet för indikatorn rörande utredningstider för barn och ungdomsären den uppnås inte för året. Utredningstiden översteg 4 månader för 85 utredningar, men för 22 st har beslut tagits om förlängd utredningstid. Således kvarstår 63 utredningar där utredningstiden är längre än 4 månader. Medianen (mittenvärdet) för antal dagar som angivet antal utredningar överskrider 4 månader är 9,5 dagar. Berörda enheter arbetar kontinuerligt, utifrån fastställda rutiner, för att klara genomförande, samt dokumentation och registrering i verksamhetssystemet, av sina utredningar inom 4 månader. En förutsättning för att målvärdet ska klaras över tiden är att alla tjänster på berörda enheter är besatta samt att både kort- och långtids sjukfrånvaro kan ersättas med vikarier eller andra personalresurser. Indikatorn är ny för året och har således inget utfall för år 2017.

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
1. Kvalitetsindex, bemötande	8,9		8,5	8,8
2. Kvalitetsindex, delaktighet	8,4		8,5	8,5

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
3. Väntetid, försörjningsstöd, medelvärde antal dagar	35		21	
4. Antal utredningar överstigande fyra månader, barn och ungdom	63		0	

1. och 2. Kvalitetsindex för berörda områden beräknas utifrån under året genomförd brukarundersökning. 3. Väntetid från aktualiseringsdatum vid nybesök till beslutsdatum. Gäller bara förstagångsbeslut om försörjningsstöd. 4. Avser ärenden där förlängning inte beslutats.

Socialtjänst Gävle ska verka för att barn, ungdomar och vuxna som förvaltningen kommer i kontakt med fullföljer sin skolgång.



Nämndens verksamheter

Alla berörda verksamheter i förvaltningen samarbetar med skolans verksamheter, utifrån uppdrag och förutsättningar, med syfte att verka för att barn fullföljer sin skolgång. Regelbunden samverkan finns med Utbildning Gävle, med träffar på såväl olika tjänstemannanivåer som på nämnds nivå.

BIG har ett utarbetat utbildningspaket till personal i skolan. Fältgruppen utvidgar sin målgrupp och utvecklar, under året, samarbetet med gymnasieskolorna. Familjestödet kopplas ofta in i fall där det uppstår problem i relationen mellan familj och skola.

Förvaltningen är sedan hösten 2016 samlokaliserad med Arbetsmarknadsenheten, SFI och Arbetsförmedlingen i samarbetsformen "Ung i utveckling" med syfte att minska arbetslösheten. Fr.o.m. april 2018 arbetar hela teamet för unga vuxna vid Försörjningsstödsenhet Arbete/Unga vuxna i denna samarbetsform.

Socialtjänst Gävle och Utbildning Gävle har, under våren, arbetat fram en gemensam rutin kring skyddat boende.

Analys av indikatorerna

Förvaltningens aktiviteter inom målområdet klaras inom målvärdet, med utgångspunkt från den individuella uppföljning som förvaltningsledningen genomfört med alla enhetschefer under våren 2018 samt enheternas verksamhetsrapporter för delår 2 och helår. Uppföljningen av indikatorn för familjehemsplacerade barn i åk 9 visar att alla 6 familjehemsplacerade barn/ungdomar som lämnade grundskolan efter vårterminen 2018 har godkända betyg och behörighet till gymnasiet.

Indikatorn för ensamkommande barn är ny fr.o.m. år 2017. I förvaltningens egna boenden, samt utslussverksamhet, för ensamkommande barn erbjuds kontinuerligt studiestöd för alla berörda barn/ungdomar. Osäkerhet finns dock inom detta område, avseende barn placerade i familjehemsvård och externa hem för vård eller boende. Indikatorn har, liksom för år 2017, inte kunnat mätas för de externa insatserna. Rutinerna för uppföljning av området och mätningen av berörd indikator ses över i verksamhetsuppföljningen för 2019.

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
1. Förvaltningens aktiviteter för att barn och ungdomar ska fullfölja sin skolgång.	90 %		90 %	90 %
2. Andel familjehemsplacerade	100 %		95 %	90 %

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
elever i åk. 9 som uppnått målen i alla ämnen.			
3. Andel ensamkommande barn som fått erbjudande om adekvat studiestöd	—	90 %	

1. Andel genomförda åtgärder enligt handlingsplan.

Socialtjänst Gävle ska verka för att Gävle uppfattas som tryggt och prioriterar preventiva insatser för medborgares hälsa och mot sociala problem.



Nämndens verksamheter

Individernas hälsa uppmärksammas i utredningar och i övrigt socialt arbete. Sociala utredningar avseende barn och ungdom görs enligt utredningsmodellen BBIC (Barnens Behov I Centrum) och i den strukturerade metodiken är hälsa ett centralt begrepp. Hälsa är även ett naturligt fokusområde i det förebyggande arbetet riktat mot barn och ungdomar. Förvaltningen verkar för en minskad omfattning av ungdomars bruk av tobak och alkohol. Områdesbaserat förebyggande arbete sker bl.a. av kommunens och förvaltningens drogsamordnare, fältgruppen, samt i verksamheterna drogfri skola och BIG.

Förvaltningen har utvecklat arbetet särskilt kring hedersproblematik och våldsbejakande extremism.

Öppenvårdsenheten för vuxna arbetar, med sina olika verksamheter och funktioner, med tidiga och preventiva insatser. Enheten har fr.o.m. maj 2017 sina resurser samlade i gemensamma förvaltningscentrala lokaler, vilket har förbättrat förutsättningarna för ett samlat arbete med enhetens alla tillgängliga resurser, samt ett förbättrat samarbete inom förvaltningen och med externa parter. Ökad ärendemängd och personalfrånvaro gör det dock svarare att hinna med arbetet fullt ut utifrån inriktningen och ambitionerna gällande tidiga och preventiva insatser.

Förvaltningen upplever ett förbättrat samarbete i gemensamma ärenden med Omvårdnad Gävles verksamheter och med vuxenpsykiatri. Detta är en framgångsfaktor för ökad måluppfyllelse.

Analys av indikatorerna

Förvaltningens aktiviteter inom målområdet klaras inom målvärdet, med utgångspunkt från den individuella uppföljning som förvaltningsledningen genomfört med alla enhetschefer under våren, samt enheternas verksamhetsrapporter för delår 2 och helåret.

Mätning av berörda indikatorer i CAN-undersökningarna gjordes år 2016 och är aktuella nästa gång år 2019. Målvärden för dessa indikatorer år 2019 är angivna i verksamhetsplanen för 2018-2021 resp. 2019-2022.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
1. Förvaltningens aktiviteter för att bidra till ökad trygghet och god hälsa för medborgarna.	90 %	90 %	90 %
2. Andel rökare i gymnasiet, åk 2, flickor	—		

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
3. Andel rökare i gymnasiet, åk 2, pojkar	—		
4. Andel högkonsumenter av alkohol i gymnasiet, åk 2, flickor	—		
5. Andel högkonsumenter av alkohol i gymnasiet, åk 2, pojkar.	—		

1. Andel genomförda åtgärder enligt handlingsplan. 2-5. Mätvärden i CAN-undersökningarna. Mätning sker vart tredje år.

1.2 Medarbetare

Socialtjänst Gävle ska ha medarbetare med adekvat grundutbildning och erbjudas individuell kompetensutveckling och kompetensutveckling i arbetsgruppen/enheten.



Nämndens/bolagets verksamheter

Ett framgångsrikt medarbetarskap bygger på att allas kunskap och kompetens tas tillvara. Förmågan att upprätthålla och utveckla förvaltningens och verksamheternas kompetens är en viktig framgångsfaktor för måluppfyllelse och för rättssäkerhet i myndighetsutövningen. Genom upprätthållande och utveckling av kompetensen på individ- och enhetsnivå skapas förutsättningar för framgångsrika medarbetare.

Majoriteten av de handläggare som rekryteras till förvaltningen är socionomer. För myndighetsutövningen inom verksamhetsområdet barn och unga är socionomexamen ett krav enligt berörd lagstiftning. Förvaltningen tillämpar kompetensbaserad rekrytering och har, sedan januari 2017, en HR-konsult med inriktning rekrytering som särskild resurs för cheferna i rekryteringsarbetet.

Förvaltningen har ett strukturerat arbete avseende kompetensutveckling, på alla nivåer i organisationen. Förvaltningens samlade kompetensutvecklingsplan planeras och följs upp kontinuerligt under året, integrerat med ordinarie planerings- och uppföljningsprocesser och med avstämning mot verksamheternas behov vid förvaltningsledningens uppföljning med varje enhetschef två gånger per år.

Analys av indikatorerna

Resultatet av medarbetarundersökning 2018 redovisades i mitten av maj månad. Inga resultat för berörda indikatorer har dock kunnat tas fram. Det finns inte heller några målvärden för året. Generellt kan sägas att förvaltningens resultat i den förenklade medarbetarundersökningen för 2018 visar förbättrade resultat jämfört med år 2017 för alla områden, förutom stressrelaterade områden och utsatthet.

Målvärdet för genomförda aktiviteter i kompetensutvecklingsplanen har inte uppnåtts. 68 % av angivna, planerade, aktiviteter är genomförda, men i den totala sammanställningen av aktiviteter är även önskemål angivna. Tillgängliga medel i utbildningsbudgeten har använts. Målvärdet för den tredje indikatorn är uppnått, vilket bekräftar att utbildningsbehoven kopplade till förvaltningens kompetens- och befogenhetstrappa har kunnat tillfredsställas inom ramen för utbildningsbudgeten.

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
1. Hållbart medarbetarengagemang (HME)		—		81
2. Påbörjade eller genomförda aktiviteter i förvaltningens kompetensutvecklingsplan.	68 %	◆	90 %	90 %
3. Andel av personalen i berörda enheter som erbjudits, påbörjat eller genomgått, för resp. individ, aktuell utbildning i förvaltningens kompetens- och befogenhetstrappa.	75 %	●	75 %	75 %

Socialtjänst Gävle ska ge förutsättningar för ledare som lyfter, inspirerar och skapar individuella förutsättningar för medarbetarna.



Nämndens verksamheter

Förvaltningen har arbetat vidare med utvecklingsarbetet inom målområdet, med utgångspunkt från kommunövergripande mål och nämndsmål. Chefer och medarbetare är förvaltningens viktigaste resurs och den fortsatta utvecklingen av chefs-/ledarskap och medarbetarskap är viktiga framgångsfaktorer för att uppnå nämndsmålen i alla perspektiv.

Alla chefer uppmanas att genomgå den kommunövergripande arbetsmiljöutbildningen. Planering pågår rörande chefshandledning för förvaltningens chefer, med ambition om genomförande under år 2019. Förvaltningsledningen har haft individuell uppföljning med alla chefer vid ett tillfälle under våren och avdelningscheferna har kontinuerlig och nära uppföljning med sina respektive enhetschefer.

Förvaltningen deltog under 2016-2017 i ett forskningsprojekt med KTH (Kungliga Tekniska Högskolan), avseende tillämpad beteendeanalys i arbetsledning. Arbeta har därefter genomförts i ett par enheter, rörande utveckling av medarbetarskapet enligt samma modell.

Analys av indikatorerna

Resultatet av medarbetarundersökning 2018 redovisades i mitten av maj månad. Inga resultat för berörda indikatorer har dock kunnat tas fram. Det finns inte heller några målvärden för året. Generellt kan sägas att förvaltningens resultat i den förenklade medarbetarundersökningen för 2018 visar förbättrade resultat jämfört med år 2017 för alla områden, förutom stressrelaterade områden och utsatthet.

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
1. Ledarskapsindex i HME (hållbart medarbetarengagemang).		—		82

Socialtjänst Gävle ska verka för att ledare kan vara närvarande och tillgängliga för sina medarbetare.



Nämndens verksamheter

Det nära ledarskapet har stärkts under de senaste åren, i synnerhet i de myndighetsutövande enheterna, genom utveckling av funktionerna för 1:e socialsekreterare och ställföreträdande chef. Under året har chef för Utredningsavdelningen och HR-chef genomfört systematiska träffar med avdelningens ställföreträdande enhetschefer, med syfte att stärka ledarskapet. Med samma syfte har internhandledning för målgruppen planerats. Denna kontinuerliga interna handledning för ställföreträdande myndighetschefer startar under början av år 2019.

Förutsättningarna för ett nära ledarskap är goda i de flesta verksamheterna och har förbättrats i verksamheter där brister har uppmärksammats. En enhetschef tillsattes för Tillståndsenheten under år 2017 och ett systematiskt förbättringsarbete har bedrivits sedan dess för ett nära ledarskap och bra arbetsmiljö, samt ett utvecklat arbete inom ansvars- och verksamhetsområdet.

Förebyggandeenhetens ansvarsområde har fördelats på två ansvariga chefer fr.o.m. hösten 2018 (med 0,5 tjänst som chef och 0,5 tjänst som handläggare, för vardera personen), vilket har skapat förutsättningar för ett mer nära ledarskap.

Analys av indikatorerna

Resultatet av medarbetarundersökning 2018 redovisades i mitten av maj månad. Inga resultat för berörda indikatorer har dock kunnat tas fram. Det finns inte heller några målvärden för året. Generellt kan sägas att förvaltningens resultat i den förenklade medarbetarundersökningen för 2018 visar förbättrade resultat jämfört med år 2017 för alla områden, förutom stressrelaterade områden och utsatthet. När det gäller indikatorn för antal medarbetare i resp. enhet har f.n. 6 av 22 enheter/chefer fler än 25 årsarbetare. Målvärdet för indikatorn är således inte uppfyllt. Området är av stor vikt för uppfyllelsen av nämndsmålet och under fortsatt kontinuerlig bevakning. Indikatorn är ny för året och har således inget utfall för år 2017.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
1. Ledarskapsindex i HME (hållbart medarbetarengagemang).		—	82
2. Antal enheter med fler än 25 medarbetare.	6	0	

Personalredovisning

Personalstruktur

2018-12-31						
	Årsarbetare		Antal anställda		Genomsnittlig sysselsättningsgrad	Genomsnittlig ålder
	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Tillsvidare
Kvinnor	325,1	23,8	328	25	99,1	44,5
Män	76,3	0,9	77	1	99,1	46
Totalt	401,4	24,7	405	26	99,1	44,8

Analys

Antalet tillsvidareanställda har minskat med 30 medarbetare. Orsaken är den avveckling som gjorts av Avdelningen för ensamkommande barn.

Andelen kvinnor är 81 % och männen är 19 %.

Sysselsättningsgraden är hög bland förvaltningens medarbetare. 15 av förvaltningens medarbetare har en deltidsanställning.

Obligatorisk sjukredovisning

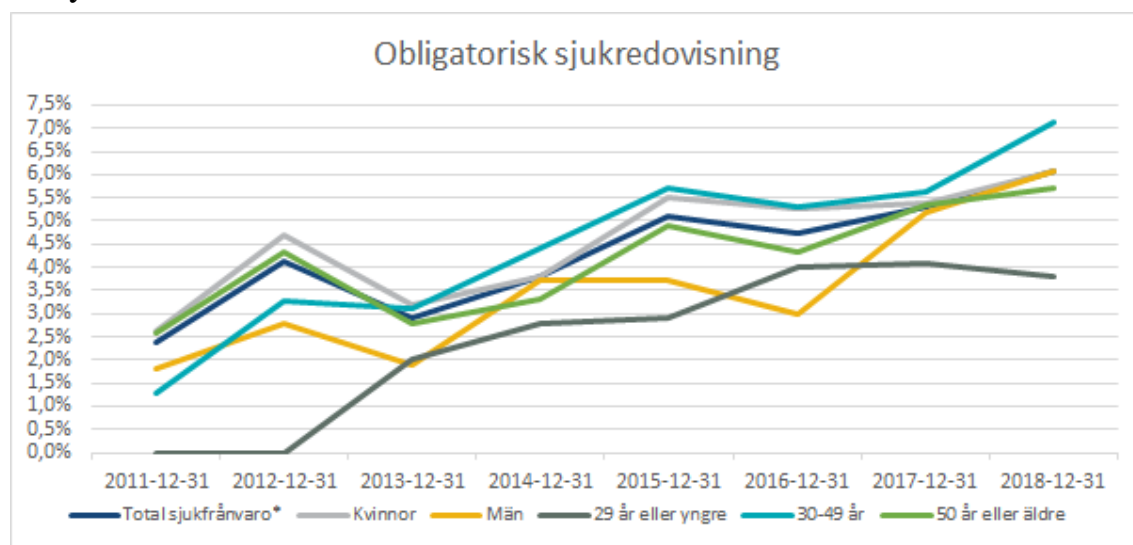
Obligatorisk sjukredovisning	2018-12-31 (%)	2017-12-31 (%)	2016-12-31 (%)
Total sjukfrånvaro*	6,1	5,3	4,8
- varav långtidssjukfrånvaro**	36,7	35,6	38,8
Sjukfrånvaro för kvinnor	6,1	5,4	5,3
Sjukfrånvaro för män	6,1	5,2	3,0
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 29 år eller yngre	3,8	4,1	4,0
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 30-49 år	7,1	5,6	5,3
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 50 år eller äldre	5,7	5,4	4,3
* Sjukfrånvarons andel av den ordinarie arbetstiden för samtliga anställda, såväl tillsvidare- som visstidsanställda.			
** Den del av sjukfrånvaron som avser frånvaro under en sammanhängande tid av 60 dagar eller mer.			

Den totala sjukfrånvaron har ökat med 0,8 procentenheter. Långtidssjukfrånvaron har ökat med 1,1 procentenhet. Det är bland männen som långtidssjukfrånvaron ökat mest. Då männen i förvaltningen är få, påverkar ett fåtal långtidssjuka män männens statistik. Den totala ökningen av sjukfrånvaro är ungefär lika bland kvinnor och män.

Av de 22 medarbetare som under året haft en sammanhängande långtidssjukfrånvaro har elva gått tillbaka i ordinarie arbete på heltid, sex arbetar deltid och fem är fortfarande heltidssjukskrivna.

I förvaltningen är det 154 medarbetare som inte haft någon sjukfrånvaro under mätperioden januari - november.

Analys



1.3 Hållbar tillväxt

Socialtjänst Gävle ska arbeta för ett tryggt Gävle, genom uppsökande och förebyggande arbete som syftar till att motverka våld i nära relation, segregation samt beroende och missbruk.



Nämndens verksamheter

Förvaltningen ska arbeta med uppsökande och förebyggande arbete inom angivna områden, med utgångspunkt från socialt hållbarhetsprogram för Gävle kommun som fastställdes under hösten 2017. Ett starkt växande Gävle kommer att innebära ökade behov av insatser inom nämndens ansvarsområde. Det uppsökande och förebyggande arbetet är viktigt för att kunna identifiera och möta behov i ett tidigt skede.

Integreringen mellan det sociala hållbarhetsprogrammet och förvaltningens verksamhetsplanering kan göras tydligare och mer systematiskt för kommande år. Förvaltningen arbetar dock redan systematiskt med uppsökande och förebyggande arbete inom ett flertal områden. Ett exempel är arbetet tillsammans med Polisen rörande punktinsatser för att motverka drogkonsumtion och drogförsäljning bland ungdomar. Detta arbete har fortsatt under år 2018.

Stort fokus finns på arbete inom området våld i nära relation. Öppenvårdsmottagningen för verksamhetsområdet erbjuder råd och stöd samt gruppverksamhet till personer som lever eller har levt i relationer där det förekommit våld. Verksamheten erbjuder stöd till både offer och förövare med syfte att våldet ska upphöra och träffar både kvinnor, män, barn och unga i sin verksamhet.

I förvaltningen finns en samordnare för hedersrelaterade frågor och våldsbejakande extremism som arbetar med utbildning, coachning och stöd till verksamheter inom Gävle kommun, samt till civilsamhället, för att sprida kunskap om dessa frågor. Ett flertal aktiviteter är pågående och planerade med exempelvis besök på skolor, träffar med SFI, vuxenutbildningen, frivården, AME m.fl.

Stöd- och Förebyggandeavdelningen har inlett implementeringen av projekt "Agera tillsammans" på Brynäs tillsammans med fritidsgården Brynjan m.fl. Det handlar om ett våldspreventionsprogram för barn i mellanstadiet där man möter elever i grupp vid sju tillfällen. Detta projekt planeras därefter också implementeras i Andersberg och Valbo.

Analys av indikatorerna

Målvärdet för året beräknas uppnås, med utgångspunkt från förvaltningsledningens genomförda individuella chefsuppföljningar under våren och enheternas verksamhetsrapporter för delår 2 och helåret.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
1. Förvaltningens aktiviteter för att, genom uppsökande och förebyggande arbete, arbeta för ett tryggt Gävle.	90 %	—	90 %

1. Andel genomförda åtgärder enligt handlingsplan. Indikatorn är ny för året och har således inget utfall för år 2017.

Socialtjänst Gävle ska verka för långsiktiga miljövänliga val i sina verksamheter.



Nämndens verksamheter

Socialtjänst Gävle ska bidra i arbetet för att nå det kommunövergripande målet att bli en av landets bästa miljökommuner genom förbättringsarbete inom berörda områden, med utgångspunkt från det miljöstrategiska programmet (MSP). Förvaltningen arbetar med, i verksamhetsplanen, angivna prioriterade områden.

Särskilt prioriterat är effektiva och miljövänliga resor. Under år 2016 och 2017 bedrevs ett målinriktat arbete med förankring och kommunikation av kommunens resepolicy i förvaltningen, samt arbete med att förbättra förutsättningarna för distansmöten och därmed undvikande av resor till fysiska möten. Erforderliga tekniska kommunikationslösningar och vidhängande utrustning har införskaffats (bärbara datorer, webb-kameror m.m.). Webbkamera och högtalare finns i de båda större receptionerna för utlåning vid resfria möten via Skype. Dessa förutsättningar och möjligheter har marknadsförts ytterligare under detta år. Förvaltningen har även tillgång till, och marknadsför, elcyklar och busskort som alternativ till kortare resor.

Analys av indikatorerna

Förvaltningens egna bilpool har minskat med en bil jämfört med föregående år. En ytterligare minskning med två bilar har gjorts i slutet av året med anledning av omställningsarbetet inom avdelningen Ensamkommande barn. Tre bilar har bytts ut under året och ytterligare fyra byts ut i början av år 2019. Samtliga kommer att drivas med miljövänligt/förnybart drivmedel.

Förvaltningen har minskat körsträckan för bilar i förvaltningens bilpool jämfört med föregående år. Detta kan förklaras med en bil färre i bilpoolen, under del av året, samt färre långkörningar. En positiv trend kan också ses i form av ökning av alternativa färdssätt vid tjänsteärenden/-resor. (buss, cykel).e bussresor Förhoppningsvis är denna trend bestående och i någon utsträckning en effekt av tillskapandet av alternativa lösningar, enligt beskrivning ovan, samt marknadsföringen av dessa alternativ.

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
1. Andel av nya leasingbilar som kan drivas med miljövänligt/förnybart drivmedel.	100 %		90 %	100 %
2. Minskning av körsträcka med förvaltningens leasingbilar.	1,2 %		1 %	-12 %

Socialtjänst Gävle ska utveckla och förbättra extern samverkan med civilsamhället, föreningar, myndigheter samt företag som nämnden köper tjänster eller verksamhet av.



Nämndens verksamheter

Internt och externt samarbete, samt optimalt nyttjande av tillgängliga resurser är viktiga faktorer för både verksamhet och ekonomi. Samarbetet med externa parter inom och utom kommunen syftar till att skapa och utveckla gränsöverskridande processer där man samordnar sitt arbete över organisatoriska gränser för att åstadkomma bästa möjliga resultat för gemensamma målgrupper och individer.

Förvaltningens samverkan med externa parter fungerar bra och utvecklas kontinuerligt. Några exempel kan nämnas:

- Socialtjänst Gävle/Boendeenheten har ett mycket gott samarbete med Gavlegårdarna i aktuella gemensamma frågor. Överenskommelse har gjorts ang. omvandling av tidigare tjänst i projekt "Bo Kvar", fr.o.m. 2019, för bästa möjliga nytta i det gemensamma arbetet inom verksamhetsområdet.
- Akutboendet samverkar med berörda föreningar.
- Samverkan med civilsamhälle och föreningar har funnits som ett naturligt inslag i verksamheterna inom avdelningen för Ensamkommande barn.
- Samverkan med företag inom verksamhetsområdena hem för vård och boende och familjehemsvård finns både i berörda placerande enheter och genom pågående, löpande, upphandling enligt LOV.
- Förebyggandeenheten har ett omfattande samarbete med civilsamhället: idrottsföreningar, invandrarföreningar, Svenska kyrkan, bostadsföretag, fritidsgårdar, hyresgästförening m.fl.

Tillståndsenheten arbetar målmedvetet med utveckling av samarbetet med företagen i restaurangbranschen och det gemensamma arbetet med Polismyndigheten (se även kommentarer under "Analys av indikatorerna").

Analys av indikatorerna

Målvärdet för indikator 1. och 2. har uppnåtts, med utgångspunkt från förvaltningsledningens genomförda individuella chefsuppföljningar under våren och enheternas verksamhetsrapporter för delår 2 och helåret.

Officiella resultat för serviceundersökningen avseende år 2018 publiceras under våren 2019. Förvaltningen har dock fått tillgång till preliminära värden för 2018, avseende verksamhetsområdet serveringstillstånd. Resultat från den senaste publicerade serviceundersökningen visade försämrat resultat jämfört med föregående år. Mätningen avsåg år 2017 och redovisades i april 2018. Redovisat mätresultat visade på ett NKI (nöjd kund index) för verksamhetsområdet serveringstillstånd på 55. Värdet för år 2016 var 66. Enligt aktuell skala ligger värdet för 2017 i intervallet lågt (50-61). Godkänt värde ligger i intervallet 62-69. Det förbättringsarbete som genomförts på Tillståndsenheten sedan år 2017 gav inte utslag i NKI för år 2017. Trenden upplevs dock i nuläget vara mycket positiv och Tillståndsenheten har ett intensifierat samarbete med företagen inom verksamhetsområdet. Ett antal aktiviteter pågår och är planerade, med inriktningen att förbättra samverkan och framtida mätresultat för NKI. Positiva effekter av detta arbete kan ses i redovisade **preliminära siffror för år 2018, där NKI för verksamhetsområdet serveringstillstånd är 67**. Detta är en markant ökning och indikerar att de förbättringsåtgärder som enheten vidtagit får genomslag utåt gentemot våra kunder och uppfattas positivt av kommunens krögare. Med denna utgångspunkt blir statusbedömningen att målvärdet för året kommer att klaras.

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
1. Förvaltningens aktiviteter för att bidra till förbättrad extern samverkan med civilsamhället, föreningar och myndigheter.	90 %		90 %	90 %
2. Förvaltningens aktiviteter för att	90 %		90 %	

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
utveckla och förbättra samverkan med företagare inom nämndens ansvarsområde.			
3. Bemötande och kompetens i tillståndsverksamheten enligt serviceundersökning. (Nöjd-kund-index, NKI).	67		70
			55

1. och 2. Andel genomförda åtgärder enligt handlingsplan. Indikator 2 är ny för året och har således inget utfall för år 2017. 3. Värde i mätning för år 2014: 65, år 2015: 76, år 2016: 66 och år 2017 55.

Socialtjänst Gävles insatser ska vara rätt anpassade till personer med missbruksproblematik.



Nämndens verksamheter

Den nya organisationen för Socialtjänst Gävle, som infördes under år 2016 och utvecklades vidare under år 2017, har skapat goda förutsättningar för att kunna möta och hantera medborgarnas individuella behov på bästa sätt. En viktig grundsten i den nya organisationen är ett helhetsperspektiv åldersmässigt (0-100 år) och att se hela familjens behov vid utredning och insats. Detta är en viktig framgångsfaktor vid den fortsatta utvecklingen av de nya avdelningarna med dess enheter och verksamheter. På detta sätt skapas även förutsättningar för att identifiera och möta behov rörande missbruksproblematik inom både förvaltningens olika verksamhetsdelar och som en samlad socialtjänst.

De avdelningar och enheter som ansvarar för missbruksvården har ett kontinuerligt och strukturerat samarbete. Uppföljningen för året visar att samarbetet fungerar mycket väl. Ärendeforum genomförs varje vecka. Olika alternativ prövas, med utgångspunkt från nationella riktlinjer för missbruksvården. Förutsättningarna för samarbetet med sjukvården har förbättrats då Beroendecentrum Gävleborg (BCG) inordnats under Vuxenpsykiatri.

Analys av indikatorerna

Indikator 1: Mätning i brukarundersökningen under hösten 2018 visar att målvärdet är uppfyllt.

Indikator 2: Genomförd uppföljning av domstolsbeslut i biståndsärenden för året visade att i 10 av 137 ärenden (7,3 %) har den enskilde beviljats begärd insats. Målvärdet för året klarades därmed.

Indikator 3: Målvärdet är uppfyllt. Fr.o.m. år 2019 kommer mätvärde kunna tas fram för den specifika målgruppen med missbruksproblematik.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
1. Kvalitetsindex, hållbara lösningar	8,8		8,5
2. Andel överklagade ärenden där den enskilde beviljats begärd insats.	7,3 %		8,6 %
3. Ej återaktualiserade vuxna, 21 år och äldre,	77 %		75 %

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
ett år efter avslutad utredning eller insats			

1. Kvalitetsindex för berört område beräknas utifrån under året genomförd brukarundersökning. 2. Målvärdet anger maximal nivå. 3. Indikatorn är ny för året och har således inget utfall för år 2017.

1.4 Ekonomi

Socialtjänst Gävles verksamheter ska ha effektiva processer och vara hållbart kostnadseffektiva, samt ha ett högt kvalitetsmedvetande.



Nämndens verksamheter

Ett optimalt nyttjande av tillgängliga resurser är viktiga faktorer för både verksamhet och ekonomi. Det interna arbetet och samarbetet fokuserar på att nyttja förvaltningens resurser så effektivt som möjligt för att säkerställa bästa möjliga insatser för våra klienter. Samtidigt ska insatser ges med god kvalitet inom fastställda ekonomiska ramar.

De ekonomiska målen klaras inte för året, avseende budgetbalans och nettokostnadsökning. Däremot ger ett par aktuella analyser en kompletterande bild av nämndens ekonomiska situation:

PwC har, i mars 2018, granskat Socialnämndens kostnader år 2016 genom analys av nyckeltal och jämförelser med andra kommuner, med utgångspunkt från officiell statistik. Granskningsrapporten visar att Socialtjänst Gävle redovisade nettokostnader för år 2016 är 1,7 %, eller 5,2 mnkr, högre än fastställd standardkostnad.

Gävle kommun ingår i det s.k. R9-nätverket, med åtta andra kommuner, som gör löpande kostnadsjämförelser, med utgångspunkt från både officiell statistik och egen framtagning av jämförande nyckeltal. Aktuell rapport för år 2017 utgår från jämförelser för år 2016. Av rapporten framgår bl.a. att Gävle kommuns/Socialtjänst Gävles nettokostnader för barn- och ungdomsvård ligger lägre än genomsnittet för ingående kommuner i R9-nätverket.

Resultaten av genomförda jämförelser i de två, ovan angivna, granskningsrapporterna indikerar att rättvisande budgetramar för Socialnämnden bör vara högre än de nuvarande.

När det gäller effektiva verksamhetsprocesser och högt kvalitetsmedvetande visar enheternas handlingsplaner för året och aktuell chefsuppföljning under våren på ett flertal goda exempel.

- Digitaliseringsprocesser pågår i ett flertal avdelningar och enheter för att åstadkomma effektivare processer och ökad tillgänglighet till förvaltningens tjänster (t.ex. inom försörjningsstödsenheterna, familjerättsenheten, familjerådgivningen och förebyggandeenheten).
- Ärendeforum för hantering av individärenden, med matchning till rätt insats.
- Förbättrad rutin för hantering av placeringsärenden mot Socialnämnden.
- Mottagande av fler ärenden med oförändrad personal inom flera verksamheter (t.ex. Familjerådgivningen, öppenvårdsenheterna).
- Extern finansiering av viss del av förvaltningens utbildningsinsatser och kompetensutveckling, genom bidragsansökningar, till gagn för verksamhetsutvecklingen.

Ett ytterligare exempel kan ges vardera på effektiva processer resp. högt kvalitetsmedvetande:

- Omstruktureringen av avdelningen Ensamkommande barn, med avveckling av avdelningen och integrering av kvarvarande verksamhet i berörda andra enheter, är ett gott exempel på skapande av kostnadseffektivitet vid förändrade förutsättningar. Verksamhetsområdet, med dess kostnader, har på detta sätt anpassats till beräknade externa intäkter (statsbidrag från Migrationsverket) och är framöver ej beroende av

- finansiering via kommunbidrag.
- Genom de senare årens utveckling, och upprätthållande, av förvaltningens IT-baserade kvalitetsledningssystem har förutsättningar skapats för ett ökat kvalitetsmedvetande, samt förbättrad struktur och samlad dokumentation av processer och rutiner. Detta skapar grund för fortsatt strukturerat kvalitetsarbete.

Analys av indikatorerna

Det ekonomiska resultatet för året speglas i större negativa avvikelser mot målvärdena för aktuella indikatorer. Den ekonomiska obalansen har varit känd, och rapporterats till nämnd och kommunledning, från början av året.

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
1. Ökning av förvaltningens nettokostnader.	10,1 %	■	2,5 %	10,5 %
2. Årets resultat uttryckt i % av kommunbidraget.	-5,8 %	■	0,5 %	-11,9 %

2 Uppföljning av politiska uppdrag

2.1 Hela kommunkoncernen ska fokusera på att bidra till att bryta utvecklingen för socialtjänsten gällande människors behov av försörjningsstöd.

Beskrivning uppdrag

Varje nämnd och bolag ska i samråd med näringsliv- och arbetsmarknadsnämnden och socialnämnden anta en särskild åtgärdsplan för hur man ska bidra till ökad inkludering på arbetsmarknaden, minskad segregation i bostadsområden, fler mötesplatser och ökad folkhälsa.

Uppföljning uppdrag

Socialnämnden har sedan lång tid ett strukturerat samarbete med Näringslivs- och Arbetsmarknadsnämnden och dess verksamheter för att skapa arbete och övriga alternativ till försörjningsstöd. Detta arbete har fortsatt under innevarande år i enlighet med särskilt uppdrag från Kommunfullmäktige. Förvaltningen är sedan hösten 2016 samlokaliserad med Arbetsmarknadsenheten, SFI och Arbetsförmedlingen i samarbetsformen "Ung i utveckling" med syfte att minska arbetslösheten. Fr.o.m. april 2018 arbetar hela teamet för unga vuxna vid Försörjningsstödsenhet Arbete/Unga vuxna i denna samarbetsform. Under hösten 2018 har även ett ESF-projekt "Hälsofrämjande etablering" startat, i samarbete mellan arbetsförmedlingen och Gävle kommun. Detta bedöms vara en insats som kommer att främja de som står längst från arbetsmarknaden inom den grupp som ökar mest just nu i arbetslöshetsstatistiken, nämligen nyanlända. Med utgångspunkt från aktuellt uppdrag till hela kommunkoncernen kommer även samarbetsformerna för uppdragsområdet stärkas med övriga delar i kommunförvaltningen och bolag. Förutsättningarna för det fortsatta utvecklingsarbetet förbättras med den nya förvaltningsorganisationen då försörjningsstödsenheterna organiseras i samma sektor och kontor som arbetsmarknadsenheten och vuxenutbildningen och även kommer att ligga under samma nämnds ansvar (Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden).

År 2017 inledde försörjningsstödsenheterna ett omfattande utvecklingsarbete tillsammans med kommunens verksamhet "Digital förnyelse". Arbetet har fortgått under 2018. Syftet är att öka tillgängligheten och servicen för medborgaren genom att tillhandahålla digitala tjänster där medborgaren kan ansöka om ekonomiskt bistånd via en e-tjänst. Utvecklingsarbetet syftar även till att automatisera och effektivisera handlägningsprocesser och därmed frigöra resurser till det individuella arbetet med de biståndssökande.

2.2 Hela koncernen ska beakta ökat fokus på trygghet i ett växande Gävle. Varje nämnd och bolag ska utifrån sitt verksamhetsområde analysera och genomföra åtgärder för en ökad trygghet.

Beskrivning uppdrag

Det handlar om fler vuxna förebilder, en tryggare och ljusare utemiljö, utvecklat stadsdelsarbete, ökad inkludering genom att skapa möjligheter till studier, praktik och arbete.

Uppföljning uppdrag

Förvaltningens arbete har följt, och konkretiserat, beskrivningen ovan enligt uppdraget från Kommunfullmäktige med utgångspunkt från sina ansvars- och arbetsområden. Avstämning har även gjorts mot kommande sociala hållbarhetsprogram, med nedbrytning av där ingående mål, inriktning och åtgärder. Detta arbete fortsätter under år 2019.

Förvaltningens förebyggandeenhet arbetar med ett brett spektrum av insatser i sina olika verksamheter för att öka tryggheten hos medborgarna. Några exempel är:

- Fältverksamheten har i kraft av sin utvidgning haft fler personal ute kvällar och helger i hela kommunen med syfte att möta Gävles unga i de miljöer som kan vara riskfyllda. Fältverksamheten har arbetat i alla Gävles stadsdelar men prioriterat Sättra, Andersberg, Centrum/Nordost och Brynäs under schemalagd kvällsarbetsstid.
- Fältverksamheten har samverkat med Drogfri skola samt polisen i uppsökande verksamhet knutet till droganvändande och langning bland unga.
- Familjestödet har bedrivit uppsökande socialt arbete i Gävles stadsdelar med gruppverksamhet, innebärande träffar på skolor, familjecentraler, förskolor och andra viktiga sammankomster där föräldrar kan tänkas finnas. Arbetet har organiserats i de områdessociala teamen. Familjebehandlare har besökt Gävle akutboende för att nå ut till familjer på plats.

2.3 En koncernövergripande policy ska tas fram med syfte att ge samtliga anställda i koncernen likvärdiga villkor. Policyn ska eftersträva en återhållsam lönebildning i hela koncernen, undvika privata sjukvårdsförsäkringar, pensionsavsättningar eller andra löneförmåner utanför kollektivavtal. Ett gemensamt förmånspaket till anställda ska tas fram för kommunkoncernens anställda.

Beskrivning uppdrag

Alla kommunens nämnder och bolag ska iaktta en restriktiv och återhållsam linje gällande nya löneökningsskrav (över märket) för perioden. Detta gäller även högre chefers löneutveckling samt löneglidning som annars blir symboler för stigande lönekrav. Större lönejusteringar för att uppnå jämställda löner undantas.

Uppföljning uppdrag

Socialnämnden äger inte frågan. Nämnden inväntar initiativ och direktiv från kommunledningen.

Ett förslag till gemensamt förmånspaket till anställda har arbetats fram av kommunens samlade HR-funktioner och presenterats till Personalutskottet under våren.

2.4 Förvaltnings- och bolagschefer ska inte ha en löneökningstakt som överstiger snittet i förvaltningen/bolaget i övrigt. Löneökning sker med fördel uttryckt i kronor för denna höglönegrupp.

Uppföljning uppdrag

Socialnämnden äger inte frågan. Nämnden inväntar initiativ och direktiv från kommunledningen.

2.5 Koncernen ska agera för att minska andelen externa kurser, konferenser och representation. Verksamhetsnära personal ska prioriteras för kompetensutveckling. En utveckling ska ske av möjligheterna att nyttja videolösningar i större omfattning för möten och kompetensutveckling.

Beskrivning uppdrag

Kommunkoncernen ska arbeta för en sänkning av konsulttjänster och istället ta tillvara på den kompetens som redan finns i kommunens verksamhet. Nämnder och bolag ska i möjligaste mån tillgodose sina behov av nya möbler och inventarier från kommunens möbelpool. Sammantaget bedöms rationaliseringsvinster motsvarande minst 4 miljoner kr vara möjliga via verksamheternas egna effektiviseringar från och med år 2018.

Uppföljning uppdrag

Frågorna är beaktade i förvaltningens och dess enheters handlingsplaner för året.

I förvaltningens strategi och rutiner för lokalplanering ingår att i största möjliga mån ta vara på möbler och övrig lokalutrustning, i syfte att nyttja tillgängliga resurser optimalt vid verksamhets- och lokalförändringar.

Förvaltningen har införskaffat kommunikationslösningar och teknisk utrustning för att i ökad utsträckning kunna genomföra möten på distans som alternativ till resor med fysiska möten. Förvaltningen arbetar också med att marknadsföra dessa möjligheter för sina enheter och verksamheter.

2.6 Koncernen ska öka samordningen av lokaler för att undvika onödiga hyreskostnader.

Beskrivning uppdrag

För att i tidiga stadier också öka fokus på kostnadseffektivitet i byggandet av nya lokaler eller planerat underhåll ska ett Fastighetsråd utvecklas med mandatet att se över effektiviteten i beställningar och samordning av lokaler. För att undvika dyra driftskostnader ska kommunen som huvudregel äga sina egna verksamhetslokaler och eftersträva att nuvarande externa inhyrningar av lokaler minskar.

Uppföljning uppdrag

Förvaltningen arbetar med denna inriktning och har kontinuerlig dialog och samverkan med Gavlefastigheter och Kommunledningskontoret, rörande både den strategiska och den operativa lokalplaneringen. Under slutet av året har arbete påbörjats med lokalplanering för den nya sektorn Välfärd Gävle och detta arbetet slutförs i början av år 2019.

2.7 Koncernen kommer under år 2018 att påbörja ett större effektiviseringsarbete med full effekt från år 2019, som innebär ökad centralisering av stödresurser i kommunen.

Beskrivning uppdrag

Under år 2018 ska de totala kommunikationsresurserna, inklusive kundtjänst och svarsgrupper i förvaltningarna, samlas i en central enhet för ökad kvalitet, samordning och effektivitet. Under år 2019 är ambitionen att ha utrett om även delar av bolagens kommunikationsresurser kan inordnas i den centrala enheten. Under år 2018 påbörjas också motsvarande samlande arbete med centrala lösningar för ekonomi, rekrytering och juridiskt stöd för nämnder. Alla kommunala nämnder och bolag ska nyttja kommunens IT avdelning, uppmannas anamma ökad digitalisering och ingår från år 2018 i kommunens bilpool. Undantag från centralisering av stödresurser görs bara för verksamhetskritiska funktioner. Sammantaget skall rationaliseringsvinster motsvarande minst 10 miljoner kr uppnås under år

2018, varav 5 miljoner kr görs av kommunstyrelsen avseende kommunikationsverksamheten. Sammantaget finns ytterligare rationaliseringsmöjligheter under år 2019 motsvarande 10 miljoner kr på olika stödresurser.

Uppföljning uppdrag

Förvaltningen avvaktar direktiv för området från kommunledningen, avseende planerat större koncernövergripande effektiviseringsarbete.

Förvaltningen har ett antal pågående aktiviteter för ökad digitalisering, bl.a. rörande försörjningsstöd, uppdragstagare och förebyggande verksamheter, som utvecklas vidare för hela förvaltningen under år 2019 och hela planeringsperioden.

2.8 Koncernen förväntas hålla sig inom upphandlade avtal.

Beskrivning uppdrag

Alla nyttillkommande upphandlingar ska inkludera sociala krav som motsvarar kollektivavtalsliknande villkor samt som understödjer målen i kommunens miljöstrategiska program. I större upphandlingar ska krav ställas som ger människor långt ifrån arbetsmarknaden utökade möjligheter till arbete.

Uppföljning uppdrag

Frågan beaktas vid alla tillkommande upphandlingar som förvaltningen deltar i eller själv genomför.

2.9 Kommunen kvarstår som medlem i Inköp Gävleborg för att öka kostnadseffektivitet och kvaliteten i våra upphandlingar och avbryter därmed den urträdesprocess som initierats.

Beskrivning uppdrag

Kommunen verkar istället för revideringar av nuvarande förbundsordning och avstår då från den stora merkostnad vi skulle fått via dubblingseffekten vid ett utträde. Koncernen ska effektivisera sina inköp och visa större följsamhet mot gjorda upphandlingar. Vi har idag ca 830 upphandlingar med upphandlingsplikt varav cirka 300 har osäker avtalstrohet/upphandlas ej. Koncernen bedöms genom skärpta upphandlingar spara 5% av beloppen av dessa 300 upphandlingar omfattar. Genom skärpt köptrohet på övriga 530 upphandlingar bedöms vi kunna spara ytterligare 2% av avtalssummorna. Sammantaget ger detta ett effektiviseringsutrymme motsvarande minst 10 miljoner kr år 2018 och ytterligare 15 miljoner kr år 2019.

Uppföljning uppdrag

Socialnämnden äger inte processen. Förvaltningen följer den fortsatta utvecklingen av processerna kring upphandling och inköp och deltar i aktuella aktiviteter efter kommunikation med kommunens inköpsenhet.

2.10 Koncernen ska i nämnder och bolag fullgöra sitt ansvar i genomförandet av strategiska program såsom Näringslivsprogrammet, Miljöstrategiska programmet och framåt det Sociala hållbarhetsprogrammet.

Beskrivning uppdrag

Uppföljning ska också ske i hela koncernen avseende följsamhet mot kommunens resepolicy med exempelvis nyttjande av privat bil i tjänsten. Hela koncernen uppdras att arbeta med ett jämställdhetsperspektiv i sina beslutsprocesser.

Uppföljning uppdrag

Området har beaktats vid framtagandet av handlingsplaner för Socialtjänst Gävle och dess enheter/verksamheter för år 2018 och frågan uppmärksammas ånyo i planeringsarbetet för kommande år. Det miljöstrategiska programmet är sedan tidigare integrerat med berört nämndsmål. Aktuella nämndsmål kommer, på motsvarande sätt, integreras med kommande sociala hållbarhetsprogram i kommande verksamhetsplaner. Förvaltningen har deltagit aktivt i arbetet med utvecklingen av insatser utifrån det sociala hållbarhetsprogrammet.

2.11 Koncernen ska eftersträva ökad regional samverkan och kraftigt förbättra relationerna med Gävleborgs övriga kommuner och sammantaget visa att Gävle axlar rollen som regionhuvudstad.

Beskrivning uppdrag

Denna samverkan bedrivs på många områden och bygger självklart på att vi söker lösningar som alla parter tjänar på. Samverkan ska förstärkas på områden som exempelvis integration, gymnasiesamarbete, kollektivtrafik, turism, innovationsutveckling och kommunala stödresurser.

Uppföljning uppdrag

Nämnd och förvaltning är fortsatt aktiva inom området och tar initiativ till ökad samverkan med länets övriga kommuner, Region Gävleborg och Högskolan i Gävle.

Kommunen/förvaltningen är bl.a. huvudman för länsgemensamma verksamheter i form av socialjour, barnahus, social samordnare och familjerådgivning (det sistnämnda för kommunerna i Gästrikland och Älvkarleby).

2.12 Nämnderna uppdras att avbryta nya kostnadsdrivande valfrihetsreformer som riskerar att skada ekonomin eller kvaliteten i den kommunala verksamheten.

Beskrivning uppdrag

Detta beslut avbryter omgående införandet av kulturcheckar inom Kultur och Fritidsnämnden, införandet av lagen om valfrihet i den dagliga verksamheten för personer med funktionsnedsättning i Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden samt nya LoV-verksamheter inom Omvårdnad.

Uppföljning uppdrag

Det specifika uppdraget berör inte Socialnämnden.

Socialnämnden har dock också upphandlingar enligt LOV, avseende Hem för vård eller boende (HVB) och konsulentstött jour- och familjehemsvård. Dessa upphandlingar med ramavtal har haft positiv effekt på ekonomi och kvalitet/utbud för Socialtjänst Gävle.

2.13 Alla förvaltningar ges i uppdrag att ta fram en plan på hur medarbetarinflytandet kan öka för att gå mer mot självstyrande personalgrupper, ökad trivsel och bättre arbetsmiljö.

Uppföljning uppdrag

Förvaltningen avvaktar förtydligande från kommunledningskontoret av vad uppdraget innebär.

2.14 Nämnder som idag berörs av ofrivilliga delade turer för personalen uppdras särskilt att implementera flexibla schemalägningsmodeller och andra åtgärder tillsammans med personalen med mål att avskaffa dessa.

Uppföljning uppdrag

Uppdraget berör inte Socialnämndens ansvarsområde.

2.15 Taxor och avgifter som bereds i nämnderna bör högst motsvara ett snitt av nivåerna inom 8-stads samarbetet.

Beskrivning uppdrag

För byggloustaxor och plantaxor ska en revidering göras så att de stora projekten tar en större del av taxorna och att mindre ansökningar får en lägre avgift.

Uppföljning uppdrag

Tillståndsenhetens kostnader och externa intäkter har setts över och förvaltningen utarbetade förslag till nya taxor för verksamhetsområdet i början av året. Efter behandling i Socialnämnden i mars har beslut i ärendet tagits av Kommunstyrelsen och Kommunfullmäktige.

2.16 Socialnämnden tillförs nya medel för förebyggande arbete genom att hela kostnaden för fältassistenternas verksamhet i våra stadsdelar tas från kommunstyrelsens Bo-sociala medel. Verksamheten tillåts också växa med ytterligare 2 miljoner kr. Socialnämnden får ingen avräkning på sin ram till följd av detta.

Uppföljning uppdrag

Förvaltningen har upprättat uppdragsbeskrivning för utökad verksamhet och rekryterat personal, för att möjliggöra ett fullgörande av uppdraget från Kommunfullmäktige. Arbetet har sedan gått vidare med att verkställa uppdrag och insatser, utifrån den ökade bemanningen. Detta arbete fortsätter under år 2019.

2.17 Socialnämnden uppdras att i samarbete med Näringsliv- och arbetsmarknadsnämnden säkerställa att minst 100 personer under 2018 går från försörjningsstöd till företrädesvis extratjänst kombinerat med utbildning men gärna också andra, på individnivå, lämpliga insatser med full statlig finansiering.

Beskrivning uppdrag

På så sätt minskas kostnaderna för kommunens försörjningsstöd med ca 8,5 miljoner kronor på årsbasis och människor rustas samtidigt för framtiden. Målet för åren framåt är detsamma nämnden behåller nivån på sitt ramanslag för att möta sina anpassningskrav från 2017.

Uppföljning uppdrag

Samarbetet med Näringsliv och Arbete och dess verksamheter fungerar bra och utvecklas löpande, med inriktning att skapa sysselsättning och minska behoven av försörjningsstöd. Samverkan pågår på olika ansvarsnivåer. Det fortsatta arbetet inom området intensifierades under år 2017, för den fortsatta utvecklingen av arbets- och samarbetsformer med utgångspunkt från uppdraget från Kommunfullmäktige för det året. Det gemensamma arbetet inom området har fortsatt under år 2018. Det successiva införandet av extratjänster får dubbel kostnadsminskande effekt för Socialtjänst Gävle. Dels minskar förvaltningens kostnader för utbetalning av försörjningsstöd, men även förvaltningens kostnader till AME för nystartsjobb minskar p.g.a. ökningen av extratjänster. Antalet extratjänster totalt i Gävle kommunkoncern överstiger 400 i nuläget och cirka 170 av dessa kommer via försörjningsstöd.

Förvaltningarna genomför även kontinuerligt aktiviteter enligt lokal överenskommelse för DUA (delegationen för unga och nyanlända till arbete) tillsammans med Arbetsförmedlingen och detta arbete har fortsatt under året.

2.18 Socialnämnden ges i uppdrag att tillsammans med övriga nämnder och bolag möjliggöra för att ensamkommande barn som under asylprocessen hunnit fylla 18 år och studerar får bo kvar i kommunen och fullfölja sina studier. Finansiering förväntas bli delad med staten och sker från bosociala medel.

Uppföljning uppdrag

Socialnämndens har tilldelats det riktade statsbidraget för ändamålet från Migrationsverket och medlen har inkommit till förvaltningen (totalt ca 2,2 mnkr). Medlen är beslutade och använda för verksamhet i Frälsningsarméns och Asylkommitténs regi. Avtalet med parterna är uppdaterat för år 2019.

2.19 Socialnämnden medges utökad investeringsram med 1,5 miljoner kronor för Treserva.

Uppföljning uppdrag

Projektet med införande av uppdaterad version av verksamhetssystemet Treserva har blivit kraftigt försenat. Systemet skulle ha tagits i bruk under våren 2018, men införandet har blivit uppskjutet i omgångar då det inte varit helt färdigt för drift. Aktuella tester är i nuläget avslutade och systemet beräknas kunna tas i drift i mars 2019. Förvaltningen har begärt att

kvarvarande budgeterade investeringsmedel för systemet överförs till år 2019.

3 Uppföljning externa utförare

Socialtjänst Gävle har externa utförare för den sociala kärnverksamheten i form av Hem för vård eller boende (HVB), samt konsulentstöd jour- och familjehemsvård. Dessa verksamhetsområden är upphandlade enligt Lagen om valfrihetssystem (LOV), vilket bl.a. innebär löpande prövning av ansökningar under avtalsperioden, med bästa möjliga matchning mot aktuella vårdbehov samt upprätthållande av avtalstrohet. Ramavtalen för HVB löpte ut i slutet av okt. 2018 avseende vuxna, och löper ut i slutet av feb. 2019 avseende barn o ungdom. Arbete pågår med förnyad upphandling enligt LOV. Ramavtalen innehåller punkter rörande insyn i verksamheten och uppföljning av avtalen. Former och rutiner för uppföljningen av ramavtalen kommer att utvecklas och verkställas i anslutning till den förnyade avtalsperioden. Ramavtalen för konsulentstöd jour- och familjehemsvård löper ut under år 2020 och ses över i anslutning till denna tidpunkt.

Upphandling av extern öppenvård enligt LOV är under planering. Översyn pågår gällande omfattning av tjänsteköp, samt aktuella upphandlingsformer, inom övriga aktuella områden med externa utförare, som exempelvis skyddade boenden och stödboenden. Översynen ska leda till bästa möjliga lösningar, med utgångspunkt från både den sociala lagstiftningen och upphandlingslagstiftningen.

4 Utvecklingsområde

Bristen på bostäder är en genomgående riskfaktor för att inte uppsatta mål ska uppnås för verksamhet och ekonomi. Dessa risker och problem tenderar att öka eftersom Gävle växer. Inom detta område är ett fortsatt utvecklingsarbete nödvändigt för hela planeringsperioden. Detta är ett kommunövergripande ansvar, som samtidigt påverkar förvaltningens förutsättningar att möta och lösa behoven för sina klientgrupper och individer. Möjligheterna att förkorta externa placeringar och arbeta med stödinsatser på hemmaplan försvåras om inte det finns tillgång till bostäder. Förvaltningens egna bostadssociala arbete är en viktig framgångsfaktor i sammanhanget. Förvaltningens boendeenhet har sedan 2016 ett utökat uppdrag att utreda, bedöma och fatta beslut om allt bistånd i form av boende.

Socialtjänst Gävle och dess boendeenhet har sedan 2016 ansvar för ett akutboende som t.om. 181231 var beläget på Södra Kungsvägen 21. Akutboendet är ett kollektivt boende med 55 rum utan vård eller behandling, men med stödjande insatser för att främja samhällsintegration och att familjer aktivt söker eget boende. Uppdraget är att erbjuda bostadslösa barnfamiljer tak över huvudet i en akut situation, som alternativ till vistelse på hotell eller vandrarhem. 181231 var ca 90 personer inskrivna. Utöver familjerummen finns sängplatser reserverade för särskilt utsatta ensamstående kvinnor, som delar rum. Verksamheten har schemalagd personal med dygnet runt-bemanning för stöd och tillsyn. I mitten av januari har boendet flyttat till nya lokaler på Vallbacksgatan, f d Björkegrenska gården.

Inget tyder på att behovet kommer att minska då målgruppen står långt ifrån den öppna bostadsmarknaden. Det finns ett behov av en långsiktig planering för Akutboendets målgrupp. Det handlar om bostadssituationen i Gävle och hur den genererar nya målgrupper till socialtjänsten – människor som är bostadslösa inte främst p.g.a. sociala problem utan p.g.a. bostadsbrist. Kort- och långsiktiga lösningar måste tas fram för målgruppen.

Förvaltningens samlade kompetens är en avgörande framgångsfaktor för att uppnå nämndsmål inom alla perspektiv i modellen för balanserad styrning. Personalomsättningen har varit hög under flera år i delar av förvaltningen, främst bland våra utredningsenheter. Arbetsbelastningen är stor, även i detta fall framför allt på utredningsenheterna. Förvaltningen har under året haft inhyrda socionomkonsulter, p.g.a. att ordinarie personal inte kunnat rekryteras. Kontinuerliga åtgärder är nödvändiga för att kunna behålla och rekrytera erfarna socialsekreterare inom aktuella arbetsgrupper. På detta sätt kan bättre arbetsförhållanden och arbetsmiljö skapas, med minskad utsatthet för enskilda medarbetare och arbetsgrupper. Detta behov av kompetensutveckling diskuteras även på nationell nivå. En viktig framgångsfaktor är

upprätthållande och fortsatt utveckling av befintlig modell för kompetens- och befogenhetstrappa för arbetsgrupper inom förvaltningens myndighetsutövning.

Integration och arbetet mot ett uppdelat samhälle är ett fortsatt mycket viktigt utvecklingsområde. Ansvaret är gemensamt för alla organisationer och individer. Socialtjänst Gävle ska bidra i detta arbete, utifrån sitt ansvarsområde. Nyanlända till Gävle, födda i annat land, har svårt att komma in i samhället. Språket är avgörande för att komma in i samhällslivet. Arbete är en förutsättning för att bli självförsörjande. Utanförskap drabbar inte bara nyanlända från andra länder. Även de som är födda i Sverige, men som exempelvis har låg utbildningsnivå har svårare att få arbete/sysselsättning. Dessa medborgare är en stor resurs för de framtida utmaningar som Gävle står inför, bl.a. för att det skall finnas arbetskraft till alla arbeten som ska utföras när stora grupper av människor snart går i pension.

5 För verksamheten viktiga nyckeltal

Nyckeltal	2014 Utfall	2015 Utfall	2016 Utfall	2017 Utfall	2018 Utfall	2019 Plan	2020 Plan	2021 Plan
Ant. åarb, t v	334,5	366,9	417,6	431,3	401,4	348,3	348,3	348,3
Ext. plac., b o u, dygn	14 372	14 267	12 495	15 698	12 203	11 300	11 300	11 300
Egen öppenv., b o u, antal	548	654	540	507	578	580	590	600
Ext. plac., vuxna, dygn	9 724	8 310	9 470	10 323	9 737	7 000	7 000	7 000
Egen öppenv., vuxna, ant.	555	419	393	306	342	350	360	370
Förs.stöd, hushåll/månad	1 524	1 432	1 435	1 423	1 476	1 500	1 500	1 500

Ökningen av antal årsarb. fr.o.m. 2015 avser start av nya boenden för ensamkommande barn (EKB) fr.o.m. sept. 2015. Aktuell omstrukturering/utveckling inom verksamhetsområdet EKB under 2018 (-56 åarb.) är inräknat i ant. årsarbetare 2019-2022. Överförandet av verksamhetsområdet Försörjningsstöd (-54 åarb) till annan nämnd är inräknat i ant. åarb. 2019-2022.

6 Resultat och investeringar

(mnkr)	Utfall 2018	Utfall 2017	Budget 2018
Verksamhetens intäkter	124,1	192,3	142,9
Personalkostnader	-351,9	-337,1	-363,8
Övriga kostnader	-374,8	-401,5	-348,5
Avskrivningar/nedskrivningar	-2,2	-2,8	-2,3
Internränta	-0,1	-0,1	-0,2
Resultat före kommunbidrag	-604,9	-549,2	-571,9
Kommunbidrag	571,9	490,7	571,9
Årets resultat	-33,0	-58,5	0,0
Investeringar	1,4	1,2	2,3
Erhållet investeringsbidrag	0,0	0,0	0,0

Årets resultat uppgick till - 33,0 (- 58,5) mnkr. Den ekonomiska obalansen har konstaterats från början av året, med utgångspunkt från kostnadsnivå i bokslut 2017 och fastställda budgetramar för år 2018. Den ekonomiska obalansen har även rapporterats i månadsrapporterna fr.o.m. februari till nämnd och kommunledning. Socialnämnden fick, i maj 2018, utökat kommunbidrag med 30 mnkr, med utgångspunkt från redovisad obalans och dess orsaker. I november 2018 fick Socialnämnden bidrag från Delegationen mot segregation (Delmos) med 10,5 mnkr. Dessa medel avsåg det kommunövergripande projektet för området, där berörda

verksamheter inom Socialnämndens ansvarsområde fick merparten av medlen (10,5 av 11,1 mnkr) för år 1 i det treåriga projektet. Socialtjänst Gävle har deltagit i projektet sedan starten. Projektet fortsätter år 2019 i den nya sektorsorganisationen, under ledning av Styrning och stöd Gävle och med deltagande av Välfärd Gävle.

Större budgetavvikelser finns för (mnkr): Externa placeringar, HVB, vuxna (- 8,8), Externa placeringar, HVB, barn o ungdom (- 9,5), Försörjningsstöd (- 16,1), generellt och ej fördelat förvaltningsövergripande sparkrav (- 6,0), Ensamkommande barn (- 7,4), Personaltjänst arbetstagare (+ 9,8), Inhyrd personal, socionomkonsulter (- 4,8), Statsbidrag från delegationen mot segregation, Delmos (+ 10,5), samt övriga kostnader och intäkter (- 0,7).

Internbudgeten för externa placeringar har förutsatt minskade kostnader jämfört med föregående år. Både antal vård dygn och kostnader för externa placeringar i HVB, barn och ungdom minskar för år 2018 jämfört med år 2017, dock inte i budgeterad omfattning. Minskningen är ca 3 500 dygn och 4,5 mnkr. När det gäller externa HVB, vuxna minskar antal vård dygn något (knappt 600 dygn), men placeringskostnaderna ökar med ca 4,7 mnkr. Fr.o.m. det andra tertialet kunde en tydlig trend ses med ökade behov för målgruppen vuxna, avseende tvångsinsatser enligt LVM.

Bruttokostnaderna för utbetalning av försörjningsstöd och utbetalda medel till AME för insatser/program överskrider budget totalt med 15,6 mnkr. Kostnaderna har ökat med 9,7 mnkr jämfört med år 2017. Intäkterna för återbetalning av försörjningsstöd och statsbidrag inom området är ca 0,7 mnkr lägre än för år 2017 och underskrider budgeten för 2018 med 0,5 mnkr. Nettoresultatet för utbetalning av försörjningsstöd uppgår således till - 16,1 mnkr. Övriga kostnader för försörjningsstödsenheterna, främst personalkostnader, visar dock överskott mot budget med 2,4 mnkr (ingår ovan i angiven avvikelsepost för personal, arbetstagare). Verksamhetsområdet försörjningsstöd redovisar således ett resultat uppgående till - 13,7 mnkr.

I fastställd internbudget för 2018 har avdelning Ensamkommande barn tilldelats 36,5 mnkr i kommunbidrag. Verksamhetsområdet har följts upp löpande. Arbete har genomförts med åtgärdsplan för kostnadsminskningar och anpassning av verksamhetsområdets kostnader till aktuella externa intäkter, utifrån minskade ersättningar från staten/Migrationsverket.

Resultatet för avdelning Ensamkommande barn uppgår till - 7,4 mnkr. I resultatet är inräknat 8,2 mnkr avseende omställningsersättningar vid avveckling av avdelningen. Borträknat dessa engångskostnader redovisar alltså verksamhetsområdet balans mot budget. Genomfört omställningsarbete, med avveckling av avdelningen Ensamkommande barn och integrering med förvaltningens övriga berörda verksamheter fr.o.m. år 2019, skapar dessutom förutsättningar för att kostnaderna för verksamhetsområdet kan finansieras med aktuella statsbidrag fr.o.m. år 2019.

Årets nettoinvesteringar uppgick totalt sett till 1 375 tkr. Detta innebar ett överskott mot tilldelad investeringsram med 933 tkr. Diverse reinvesteringar för året uppgår till 1 270 tkr, vilket överskrider tilldelad investeringsram med 20 tkr. För investeringsprojekt avseende verksamhetssystem Treserva har 1 058 tkr avsatts för år 2018, varav 105 tkr använts under året för förskottsbetalning till systemleverantören. 953 tkr kvarstår. Införandet av nya Treserva har försenats kraftigt och systemet kommer att tas i bruk först i början av år 2019. Kvarvarande budgetutrymme utnyttjas i anslutning till driftstart, då kvarvarande fakturor för systemet inkommer och aktiveras i investeringsredovisningen.

Socialnämnden/Socialtjänst Gävle begär, med utgångspunkt från beskrivningen ovan, att:

- -Kvarvarande investeringsutrymme för verksamhetssystemet Treserva, 953 tkr, överförs till år 2019, samt att
- -Överskridandet av övrigt investeringsutrymme år 2018, 20 tkr, avseende diverse reinvesteringar, ej belastas nämndens investeringsbudget för år 2019.

7 Framtida intäkts- och kostnadsutveckling

Framtida kostnads- och intäktsutveckling hänger nära samman med den nulägesbild som ges i föreliggande verksamhetsrapport i avsnitten rörande måluppföljning, utvecklingsområden och

ekonomiskt resultat. Denna bild stämmer även väl överens med det som framförs i verksamhetsrapport för delår 1 och delår 2 år 2018, samt Socialnämndens synpunkter på preliminära ramar 2019-2022.

Osäkerhet finns bl.a. kring kostnadsutvecklingen för externa placeringar och försörjningsstöd. Ansvaret för verksamhetsområdet försörjningsstöd övergår fr.o.m. år 2019 till Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden. Verksamhetsområdet läggs organisatoriskt i samma kontor som bl.a. Arbetsmarknadsenheten och Vuxenutbildningen, vilket förbättrar förutsättningarna för samarbete och utveckling i arbetet med gemensamma målgrupper.

Antalet aktualiseringar och antalet utredningar, avseende barn och ungdom, visade en ökande trend under år 2017 och nivåerna kvarstår under 2018. Årskullarna för åldersgruppen 13-18 år kommer att öka under den aktuella planeringsperioden, med utgångspunkt från aktuell befolkningsstatistik. Detta kommer sannolikt öka behoven av insatser från Socialtjänsten. I en stor del av aktuella ärenden på utredningsenhet finns en komplex problematik.

För målgruppen vuxna kan en ökning ses under 2018 rörande utredningar avseende tvångsinsatser enligt LVM. Det är en utmaning för berörda verksamheter inom kommunen och regionen att skapa hållbara lösningar för brukare med samsjuklighet (beroendeproblematik, samt psykiatriska- och omvårdnadsbehov).

För både barn och unga och för vuxna kan en tydlig trend ses rörande ökade behov av placeringar i skyddade boenden, p.g.a. hot- och våldsproblematik.

Det är en viktig framgångsfaktor i sammanhanget framöver, på både kort och lång sikt, att det finns tillräckliga resurser med hög kompetens i förvaltningens egna verksamheter för att möta aktuella och förändrade behov av sociala insatser.

En särskild utmaning finns för verksamhetsområdet ensamkommande barn där ett nytt ersättningssystem från Migrationsverket införts fr.o.m. 2017-07-01, med kraftigt sänkta ersättningar. Detta innebär att kostnaderna för verksamhetsområdet inte längre kan finansieras av externa intäkter. Då förändringen i ersättningssystemet fått helårseffekt fr.o.m. år 2018 har kraven ökat på kostnadsminskande åtgärder. Dessutom minskar antalet ensamkommande barn; en faktor som också ökat kraven på omställning av berörda verksamheter och medföljande kostnadsminskningar. Omställningsarbetet har genomförts under innevarande år, med syfte att fullt ut anpassa verksamhetens kostnader till externa intäkter till utgången av år 2019. Avdelningen Ensamkommande barn har upphört vid årsskiftet 2018/2019 och ansvaret för målgruppen har fördelats på berörda enheter och verksamheter. Inget kommunbidrag fördelas ut till verksamhetsområdet ensamkommande barn fr.o.m. år 2019.

Sammanfattningsvis handlar det om hur förvaltningen med dess organisation kan arbeta och samarbeta, på kort och lång sikt, för att uppnå målen för verksamhet och ekonomi med samtida förändringar i omvärlden och förändringar rörande behoven av sociala insatser.

8 Sammanfattning av de viktigaste händelserna

- Arbete med införandet av ny version av verksamhetssystemet Treserva.
- Omställning av verksamheterna inom avdelningen Ensamkommande barn till förändrade verksamhetsvolym och ekonomiska förutsättningar.
- PwC har, i mars 2018, granskat Socialnämndens kostnader år 2016 genom analys av nyckeltal och jämförelser med andra kommuner, med utgångspunkt från officiell statistik. Arbetet har delvis kompletterats med kostnader och -jämförelser för år 2017.

9 Bilaga 1 Personalstatistik

9.1 Personalstruktur

Personalstruktur

	2018-12-31			2017-12-31		
Årsarbetare	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	325,1	76,3	401,4	344,9	86,4	431,3
Visstid	23,8	0,9	24,7	31,4	7,0	38,4
Totalt	348,9	77,2	426,1	376,3	93,4	469,7
	2018-12-31			2017-12-31		
Antal anställda	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	328	77	405	347	87	434
Visstid	25	1	26	34	8	42
Totalt	353	78	431	381	95	476

Analys

Antalet tillsvidare anställda har minskat med 30 medarbetare. Orsaken är den avveckling som gjorts av Avdelningen för ensamkommande barn. Omställningen av våra HVB-hem samt stödboendet har inneburit att totalt 46 medarbetare lämnat sina enheter. Av dessa har 14 erbjudits andra vakanta tjänster inom förvaltningen, 12 har slutat på egen begäran samt 20 har erbjudits och antagit omställningsersättning.

Andelen kvinnor är 81% och män 19%.

9.2 Genomsnittlig ålder

Anställningsform	Kön	2018-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	44,5	44,3	44,3
	Män	46	45,8	45,8
	Totalt	44,8	44,6	44,6
Visstid	Kvinnor	40,4	39,9	38,9
	Män	68,0	44,6	42,2
	Totalt	41,4	40,8	39,7
Totalt	Kvinnor	44,2	43,9	43,8
	Män	46,3	45,7	45,4
	Totalt	44,6	44,3	44,1

Åldersfördelning - Antal medarbetare per åldersintervall

Anställningsform	Kön	Upp till 29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre
Tillsvidare	Kvinnor	41	85	75	90	37

Anställningsform	Kön	Upp till 29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre
	Män	9	11	25	20	12
	Totalt	50	96	100	110	49
Visstid	Kvinnor	5	8	7	4	1
	Män	0	0	0	0	1
	Totalt	5	8	7	4	2
Totalt	Kvinnor	46	93	82	94	38
	Män	9	11	25	20	13
	Totalt	55	104	107	114	51

Analys

Den genomsnittliga åldern som är drygt 44 år har inte påtagligt förändrats mellan åren. Orsaken till den höjda medelåldern för visstidsanställda män är att under 2018 har endast en man varit visstidsanställd och denne är över 67 år. Medelåldern på förvaltningen är lägre än kommunens totala.

Den procentuella fördelningen för våra medarbetare i de olika åldersintervallerna är:

Upp till 29 år: 13% (13%)

30 -39 år: 24% (24%)

40 - 49 år: 25% (26%)

50 - 59 år: 27% (25%)

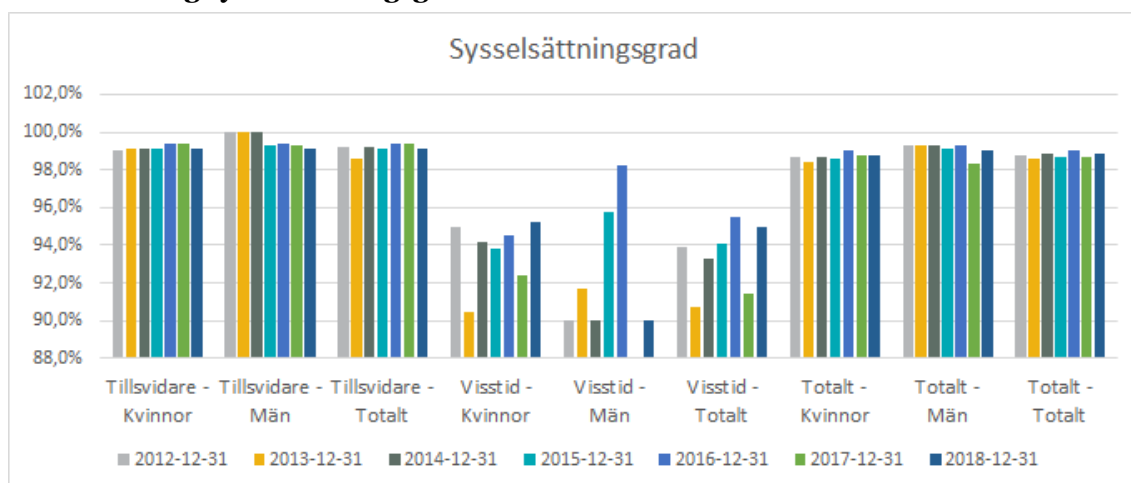
60 år och äldre: 12% (12%)

Siffror inom parentes anger procentuell fördelning för år 2017.

Fram till och med år 2021 kommer 31 medarbetare uppnå en ålder av 65-67 år. Av dessa arbetar 12 med behandlingsarbete, 10 med social handläggning och 2 har en chefsbefattning eller motsvarande. De övriga 7 arbetar i huvudsak med administration av olika slag.

9.3 Sysselsättningsgrad

Genomsnittlig sysselsättningsgrad



Analys

Sysselsättningsgraden är hög bland förvaltningens medarbetare. På förvaltningen har 15 medarbetare en sysselsättningsgrad under 100%. Några av dessa är socionomstudenter som jämte sina studier arbetar deltid hos oss. Även medarbetare som gått i pension finns med bland

de som arbetar deltid.

Av de som arbetar deltid är sju kvinnor och tre män.

9.4 Arbetad tid och frånvaro

Arbetad tid och frånvaro		2018-12-31		2017-12-31		2016-12-31	
	Kön	Dagar	Procent	Dagar	Procent	Dagar	Procent
Nettoarbetstid	Kvinnor	106 853	76,8	106 726	76,1	100 198	79,1
	Män	27 061	81,6	28 922	82,2	27 594	83,2
	Totalt	133 914	77,7	135 648	77,3	127 792	79,9
Sjukdom totalt antal dagar	Kvinnor	7 966	5,7	7 373	5,3	6 318	5
	Män	2 040	6,2	2 001	5,7	979	2,9
	Totalt	10 006	5,8	9 374	5,3	7 297	4,6
Barnledighet	Kvinnor	7 697	5,5	9 666	6,9	6 892	5,4
	Män	573	1,7	690	2,0	914	2,8
	Totalt	8 270	4,8	10 356	5,9	7 806	4,9
Semester/Ferier	Kvinnor	13 380	9,6	13 294	9,5	11 186	8,8
	Män	3 373	10,2	3 210	9,1	3 079	9,3
	Totalt	16 753	9,7	16 504	9,4	14 265	8,9
Studier	Kvinnor	556	0,4	438	0,3	247	0,2
	Män	37	0,1	48	0,1	13	0
	Totalt	593	0,3	486	0,3	260	0,2
Övrig frånvaro	Kvinnor	2 678	1,9	2 833	2,0	1 930	1,5
	Män	77	0,2	332	0,9	648	1,9
	Totalt	2 755	1,6	3 165	1,8	2 578	1,6

I och med omorganisationen den 1 januari 2019 finns inte den faktiska datan för helår att tillgå. 2018 års utfall är baserat på utfallet för januari - november 2018 och uppräknat till årstakt.

Analys

Ingen större avvikelse finns avseende nettoarbetstiden jämfört med år 2017. De noterbara skillnaderna är att kvinnor under år 2018 tagit ut färre dagar barnledigt och att männen har tagit ut fler semesterdagar.

Avvikelser i nettoarbetstid och frånvaro med år 2016 beror på att under detta år hade förvaltningen ett högt uttag av övertid pga mottagande av ensamkommande barn. En högre nettoarbetstid påverkar procentuellt således även den återstående frånvaron.

9.5 Övertid

		2018-12-31			2017-12-31		
	Kön	Antal timmar	Utbetald ersättning	Beräknad kostnad	Antal timmar	Utbetald ersättning	Beräknad kostnad

		2018-12-31			2017-12-31		
				för övertid i tid			för övertid i tid
Fyllnadstid	Kvinnor	1 430	207 864	123 535	1 479	208 914	86 772
	Män	86	6 367	11 975	261	14 779	35 935
	Totalt	1 516	214 231	135 510	1 740	223 693	122 707
Enkel övertid	Kvinnor	1 886	643 185	143 309	2 126	666 566	169 701
	Män	174	46 795	14 408	217	48 992	19 046
	Totalt	2 060	689 980	157 717	2 343	715 558	188 747
Kvalificerad övertid	Kvinnor	3 112	1 364 319	271 407	3 427	1 340 232	380 682
	Män	1 097	371 212	107 223	797	238 554	87 699
	Totalt	4 209	1 735 531	378 630	4 224	1 578 786	468 381

Analys

Övertid och fyllnadstid har inte ändrats påtagligt i jämförelse med år 2017.

Den genomsnittliga övertiden under mätperioden är 18 timmar/anställd eller 1,5 timmar/anställd och månad, vilket är ungefär den samma som förra året. (2017: 17,5 timmar/anställd eller 1,5 timmar/anställd och månad)

Den enhet som har ett högre övertidsuttag är Utredningsenhet ungdom, vilket beror på en hög ärendeingång och därmed en hög arbetsbelastning.

Övertiden har följts upp vid chefs- och verksamhetsuppföljningar.

9.6 Rekrytering och personalförsörjning

Nyttillsättning	Kön	2018-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	32	48	88
	Män	7	15	22
	Totalt	39	63	110
Visstid	Kvinnor	45	40	54
	Män	4	14	19
	Totalt	49	54	73
Totalt	Kvinnor	77	88	142
	Män	11	29	41
	Totalt	88	117	183
Avgångar	Kön	2018-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	51	48	59
	Män	21	18	15
	Totalt	72	66	74
Visstid	Kvinnor	46	30	28

Nyttillsättning	Kön	2018-12-31	2017-12-31	2016-12-31
	Män	4	12	7
	Totalt	50	42	35
Totalt	Kvinnor	97	78	87
	Män	25	30	22
	Totalt	122	108	109
- varav pension	Totalt	8	9	11
- varav ÖK-SAP	Totalt	0	0	0

Analys

Antalet rekryteringar har minskat jämfört med år 2017. En orsak är den omställning vi gjort inom Avdelningen för ensamkommande barn, där lediga arbeten fördelats till medarbetare som annars riskerats bli övertaliga. Den interna och externa personalomsättning till följd av vår nya organisation som trädde kraft år 2016 har klingat av under 2018.

Genom Socialstyrelsens statsbidrag avseende bemanning, har förvaltningen haft möjlighet från år 2017 att anställa en HR-konsult med inriktning rekrytering. HR-konsulten har bistått chefer med hela eller delar av rekryteringsprocessen. Detta tryggar en kompetensbaserad och kvalitativ rekrytering.

Under 2018 har 89 % av annonserade tjänster blivit tillsatta (89% år 2017, 69 %, år 2016). Tid från annonsering till anställning har varit 47 dagar (55 dagar år 2017, 82 dagar, år 2016).

Fördelning av rekryteringar per avdelning, 2018:

Utredningsavdelningen 58%

Resursavdelningen 30%

Stöd- och förebyggandeavdelningen 10%

Avdelningen för ensamkommande barn 2%

Fortfarande råder det brist på erfarna socionomer och det har vid några två tillfällen inneburit att det vid rekrytering inte funnits kandidater som uppfyller kravprofilen. När så skett har vi annonserat om tjänsten. Under året har sju socionomkonsulter motsvarande 3,5 årsarbetare anlitats på Familjehemsenheten, Utredningsenhet ungdom och Utredningsenhet barn.

Totalt har 724 kandidater sökt lediga arbeten inom Socialtjänst Gävle 2018.

Beslutsärende:
Internkontrollrapport år 2018
för Näringslivs- och
arbetsmarknadsnämnden

7

19AFN11

Missiv

Handläggare
Martin Wagner
Tfn 026-17 92 27
Martin.Wagner@gavle.se

Arbetsmarknads- och
funktionsrättsnämnden

Internkontrollrapport 2018 för Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden

Förslag till beslut

Att godkänna rapporten avseende genomförda kontroller enligt internkontrollplan 2018 för Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden, samt

Att överlämna rapporten till kommunstyrelsen och kommunrevisionen.

Ärendebeskrivning

Sektor Velfärd har sammanställt internkontrollrapport 2018 för Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden.

Internkontrollrapporten är en uppföljning av beslutad internkontrollplan för 2018. Internkontrollplanen utgår från tre huvudområden:

- Risker mot verksamhetsmålen
- Tillförlitlig finansiell rapportering
- Efterlevnad av externa och interna regelverk

Rapportering sker utifrån de risker och kontroller som lyfts fram i Internkontrollplan 2018.

Beslutsunderlag

Internkontrollrapport 2018.

Magnus Höijer
Sektorchef
Velfärd Gävle

Rapport Internkontroll 2018

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden

Innehållsförteckning

1	Risker mot målen.....	3
1.1	Medarbetare inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har tydliga uppdrag och roller och rätt möjlighet att utföra uppdragen.....	3
1.2	Näringsliv & arbetsmarknad Gävle säkerställer behovet av kompetenta medarbetare genom jämställda och konkurrenskraftiga löner och villkor.....	3
1.3	Målgrupperna stärker sin ställning på den lokala och regionala arbetsmarknaden och i samhället genom möjligheter till studier, arbete och sysselsättning.....	4
1.4	Verksamheterna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle är resurseffektiva, långsiktigt ekonomiskt hållbara och ska främja målgruppernas utveckling	4
2	Övriga riskområden.....	6
2.1	Finansiell rapportering.....	6
2.2	Efterlevnad av externa och interna regelverk	7

1 Risker mot målen

1.1 Medarbetare inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har tydliga uppdrag och roller och rätt möjlighet att utföra uppdragen

Risker	Kontrollmoment	Resultat	Senaste kommentar
 Ej rätt kompetenser inom förvaltningens verksamheter	Intervjuer	 Ingen avvikelse	2019-02-19 (Martin Wagner) Fokus här ligger på verksamheternas rekryteringsbehov. Vissa befattningar har under 2018 ej kunnat anställas i tid enligt plan och behov av olika skäl, men detta bedöms ej på helheten påverkat verksamheten negativt.

1.2 Näringsliv & arbetsmarknad Gävle säkerställer behovet av kompetenta medarbetare genom jämställda och konkurrenskraftiga löner och villkor

Risker	Kontrollmoment	Resultat	Senaste kommentar
 Förvaltningen erbjuder inte konkurrenskraftiga löner och villkor	intervjuer med lönesättande chefer, analys av befintlig statistik	 Ingen avvikelse	2019-02-19 (Martin Wagner) Risken bedöms ej ha realiserats under 2018.

1.3 Målgrupperna stärker sin ställning på den lokala och regionala arbetsmarknaden och i samhället genom möjligheter till studier, arbete och sysselsättning

Risker	Kontrollmoment	Resultat	Senaste kommentar	
 Eleven utnyttjar ej de resurser som vuxenutbildningen har att erbjuda	uppföljning av undersökningar, analysgrupp och intervjuer	 Inte kontrollerat	2019-02-19 (Martin Wagner) Då elevundersökningar ej utförts enligt plan under 2018 går ej riskmomentet att kontrollera. Elevundersökningar genom går ett utvecklingsarbete under hösten 2018.	
 Bristande samordning för deltagare när flera myndigheter är inblandade	uppföljning av undersökningar, analysgrupp och intervjuer	 Ingen avvikelser	2019-02-19 (Martin Wagner) Insatser för att hindra bristande samordning har varit ett fokusområde för förvaltningen även under 2018. Samarbete med bl a Arbetsförmedlingen har fördjupats ytterligare och förstärkts under 2018. Den sammanvägda bedömningen är att detta har varit lyckat. Inom kommunkoncernen finns flera aktörer som samverkar. Här finns upparbetade kontaktytor som bedöms fungera väl.	

1.4 Verksamheterna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle är resurseffektiva, långsiktigt ekonomiskt hållbara och ska främja målgruppernas utveckling

Risker	Kontrollmoment	Resultat	Senaste kommentar	
 Att ekonomiska resurser ej optimeras.	Löpande resultat uppföljning månadsvis	 Ingen avvikelser	2019-02-19 (Martin Wagner) Ekonomiska månadsrapporter har presenterats till nämnden löpande under året. Bedömningen är att ekonomiska resurser har optimerats i god utsträckning.	

Risker	Kontrollmoment	Resultat	Senaste kommentar	
 Brist på tillgång till ändamålsenliga lokaler	Intervjuer, uppföljning planering	 Ingen avvikelse	2018-02-08 (Martin Wagner) Lokalsituationen bedöms ha varit tillfredsställande under 2017.	
 Att statsbidrag ej förbrukas enligt plan	Löpande uppföljning	 Mindre avvikelse	2019-02-19 (Martin Wagner) När det gäller extratjänster och de statsbidrag som är kopplade hit har det på grund av oklart regelverk (hur utbetalningar sker och storleken på dessa) varit utmaningar under hela 2018 att få kontroll över ekonomi och resurser vilket även återspeglats i Gävle Kommuns inre utförarverksamhet. Avseende etableringsersättningen för nyanlända har viss resursproblematik uppstått under 2018, vilket föranlett behov av översyn av budgetering men även hur medel förbrukas över tid. Statsbidragshanteringen i övrigt har förbrukas enligt plan.	
 Överklagningar av tilldelningsbeslut gällande upphandlingar vilket innebär att verksamhet ej kan bedrivas enligt plan	Löpande uppföljning	 Ingen avvikelse	2019-02-19 (Martin Wagner) Inga överklagande av tilldelningsbeslut har påverkat verksamheten under 2018.	
 Effektiv bidragsprocess	Löpande uppföljning	 Mindre avvikelse	2019-02-19 (Martin Wagner) Svårt att få överblick över samtliga bidrag som hanteras inom nämndens verksamhet. Alla inkomna eller utbetalda bidrag har ej diarieförts innan första kontroll. Metodstöd/systemstöd bör utvecklas.	
 Förändringar av volymer gällande brukare och elever	Löpande uppföljning	 Ingen avvikelse	2019-02-19 (Martin Wagner) Risken har ej realiserats under 2018.	

Risker	Kontrollmoment	Resultat	Senaste kommentar	
leder till underfinansiering				

2 Övriga riskområden

Riskområde:

2.1 Finansiell rapportering

Risker	Kontrollmoment	Resultat	Senaste kommentar	
 Felaktiga utbetalningar	 Utbetalningar mot attester och delegationsordning. Stickprov rätt mottagarkonto för utbetalningsunderlaget.	 Ingen avvikelse	2019-02-19 (Martin Wagner) Attestlista är uppdaterad och beslutad av nämnd 2018. Namnteckningsprover har uppdaterats under året. Inga felaktiga utbetalningar har observerats.	
 Hantering av inköpskort	 Kontroll av hur inköpskort används, attest och underlag	 Mindre avvikelse	2019-02-19 (Martin Wagner) Kontroll har gjorts av köp med inköpskort med resultatet att vid ett antal tillfällen har originalkvitton av mindre karaktär saknats. Avdragsgill moms har inte varit rätt hanterad och inköp har ibland bokats på fel konton. Gällande inköpskort har förvaltningen under 2018 infört fler uppföljnings- och kontrollmoment utifrån dessa observationer.	
 Representation	 Kontroll av representation skostnader	 Mindre avvikelse	2019-02-19 (Martin Wagner) Kontroll har gjorts av representations- och utbildningskostnaderna under året. Granskningen har resulterat i ett antal kompletteringar av deltagarlistor samt rättningar av momshantering.	

Riskområde:

2.2 Efterlevnad av externa och interna regelverk

Risker	Kontrollmoment	Resultat	Senaste kommentar	
 Brister i uppföljning av fattade beslut enligt delegation	 löpande uppföljning genom stickprov	 Mindre avvikelser	2019-02-19 (Martin Wagner) Vid genomgång av utbetalda bidrag har avvikelser framkommit gällande vem som beslutat av dessa. Genomgång av vem som har rätt att fatta beslut har hållits.	
 Avtalstrohet (inköp sker enligt avtal)	 Säkerställ inköp enligt avtal.	 Större avvikelser	2019-02-19 (Martin Wagner) Genomgång av samtliga inköp har skett och jämförts med om avtal finns/ej finns. Antalet direktupphandlingar där regelrätt upphandling (och eller dokumentation varför inköp sker utan avtal) är stort överlag inom kommunkoncernen, liksom inom Näringsliv- och arbetsmarknad Gävles verksamheter.	

Beslutsärende:
Avtalsuppföljning och
förlängning av avtal gällande
Frösunda Omsorg AB

8

19AFN8

Missiv

Handläggare
Helena B Jansson
Tfn 026-17 87 87
helena.b.jansson@gavle.se

Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

Avtalsuppföljning och förlängning av avtal gällande Frösunda Omsorg AB

Förslag till beslut

Att godkänna avtalsuppföljningen/utvärdering på Frösunda omsorg AB gällande drift av sex gruppbofästäder enligt LSS,

Att återrapport av åtgärder för att uppfylla alla mervärden sker till beställarens kontaktperson senast december 2019, samt

Att förlänga avtalet med Frösunda omsorg AB gällande drift av sex gruppbofästäder enligt LSS tom 2021-01-31, därefter upphör avtalet.

Ärendebeskrivning

Omvårdnadsnämnden har avtal med Frösunda omsorg AB med organisationsnummer 556509-2482, gällande drift av sex gruppbofästäder enligt LSS inom Gävle kommun. Utvärdering av åtagandet har genomförts enligt avtal och ligger till grund för ställningstagande om förlängning av avtalet t o m 2021-01-31.

Bedömningen är att utföraren genomför sitt uppdrag utan anmärkning. I sju av nio sakområden uppnås god nivå. Enstaka mervärden är inte uppfyllda gällande ledarskap och personal. Det pågår även utveckling gällande social dokumentation och samverkan med psykiatri inom Region Gävleborg. En seriositetskontroll på företaget har utförts via upplysningscentralen (UC) och är utan anmärkning.

Magnus Höijer

Sektorchef

Välfärd Gävle

Tjänsteskrivelse

Handläggare
Helena B Jansson
Tfn 026-17 87 87
helena.b.jansson@gavle.se

Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

Avtalsuppföljning Frösunda Omsorg AB

Bakgrund

Frösunda Omsorg AB (utföraren) driver sedan 2016-02-01, sex gruppbofästäder enligt LSS (lag 1993:387 om stöd och service till vissa funktionshindrade) via entreprenadavtal med Sektor Vårld, tidigare Omvårdnad Gävle (beställaren). Vid konkurrensutsättningen grupperades gruppbofästäderna i två objekt; Objekt 1: Gruppbofästäderna på Allévägen 5 B, Allévägen 5 C och Stiftelsevägen. Objekt 2: Gruppbofästäderna på Åbyforsvägen, N Skeppargatan och S Slottsgatan. Driften omfattar gruppbofästäder med totalt 30 lägenheter. I anslutning till en gruppbofästad driver man daglig verksamhet (BoDa-koncept ¹) för fyra kunder.

Enligt avtal tillhandahåller beställaren sjuksköterskeresurs medan utföraren har verksamhetschefsansvar för hälso- och sjukvårdsfrågor. Målet var vid upphandlingen att inte den enskilda sjuksköterskefunktionen skulle bli sårbar i avsaknad av kollegor.

Frösunda har huvudkontor i Stockholm med bl.a. kvalitetsavdelning. En verksamhetschef är första linjens chef, normalt sett ansvar för storleken på ett objekt. En regionchef inom affärsområdet "Funktionsnedsättning" är verksamhetschefens närmaste chef.

Beställare och utförare har regelbunden kontakt via telefon och beställarens utförarmöten. Beställaren har genomfört årliga avtalsuppföljningar. Denna avtalsutvärdering sker för att ligga till grund för nämndens beslut att förlänga driftentreprenadens två optionsår ² eller ej.

¹ samma personalgrupp arbetar i både gruppbofästad (Bo) och daglig verksamhet (Da) som ligger i anslutning till varandra, vilket ger en bättre fungerande vardag för kund då personalbyten och transporter elimineras.

² möjliga år att förlänga utan ny upphandling

Metod

Utredare Helena B Jansson och medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS)

Caroline Ågren har genomfört denna avtalsutvärdering.

Följande dokument har studerats:

- beställarens förfrågningsunderlag,
- Frösundas anbud/avtal,
- Överenskommelse om hälso- och sjukvård i bostad med särskild service samt daglig verksamhet enligt BoDa, daterad 2016-02-01,
- beställarens tillsynsrapport 2016,
- beställarens avtalsuppföljning 2017,
- utförarens riskbedömning/åtgärdsplan 2017,
- utförarens kvalitetsberättelse 2017,
- utförarens projektplan för Funca³ daterad 2018-01-10,
- utförarens verksamhetsplan 2018,
- utförarens svar på beställarens egenkontroll 2018, samt
- händelseanalys i och med en Lex Sarah-/ och Lex Mariautredning 2018.

Medicinsk dokumentation i form av vårdplaner⁴ och patientjournal samt social dokumentation i form av genomförandeplan⁵ och utförarjournal har granskats på en slumpmässigt utvald kund per enhet. En av kunderna undantogs dock av granskningen eftersom denne varit aktuell i händelseanalysen.

Utföraren har svarat på beställarens enkät för avtalsuppföljning. Utföraren har då uppdaterat förra årets enkätsvar. En kompletterade intervjuguide användes vid platsbesöket som genomfördes i december 2018. Vid platsbesöket deltog två erfarna biträdande verksamhetschefer som varit/är t.f. verksamhetschefer och två nyligen anställda verksamhetschefer.

En seriositetskontroll på företaget har utförts via upplysningscentralen (UC) och är utan anmärkning.

Utvärderingen har använt följande bedömningsskala:

Godtagbar nivå = uppfyller krav och till viss del anbudets mervärden

God nivå = uppfyller både krav och anbudets mervärden

En återrapport om hur man upprätthåller ett närvarande och kundnära ledarskap samt vilka åtgärder man vidtagit för att uppfylla alla mervärden ska delges beställarens kontaktperson senast december 2019.

³ webbverktyget Funca är en utveckling av det så kallade BPSD-registret som har höjt kvaliteten i vården av demenssjuka. Det ska bland annat hjälpa personalen att förstå och kunna hantera utmanande beteenden och tillsammans analysera varför symtomen uppkommer.

⁴ en plan där legitimerad personal beskriver planering och åtgärder av hälso- och sjukvårdsinsats på patient

⁵ en arbetsplan för genomförandet upprättad tillsammans med kund för vilket stöd som ska ges och hur och när det ska ges.

Sammanfattning

Avtalsuppföljningen visar att utföraren levererar god kvalitet i de flesta delar av verksamheten. Förfrågningsunderlagets skall-krav levereras. De flesta mervärden som utlovades i anbudet levereras också.

Område	Värdering	Kommentar
Begriplig och meningsfull vardag	God nivå	
Stöd för en positiv hälsoutveckling	God nivå	
Aktiviteter	God nivå	
Person- och omvårdnadskontinuitet	God nivå	
Social dokumentation	God nivå	
Ledarskap	Godtagbar nivå	Vissa mervärden saknas
Personal	Godtagbar nivå	Vissa mervärden saknas
Kvalitetsarbete	God nivå	
Hälso- och sjukvård	God nivå	

Ett omfattande arbete pågår med fokus på kognition⁶ och teknikstöd genom olika åtgärder såsom utbildning, arbetsmetoder och olika hjälpmedel i verksamheten. Det är dock svårt att bedöma hur dessa ger ett mervärde för kund.

Kunderna ges inflytande och är delaktiga samt blir erbjudna varierande aktiviteter och hälsofrämjande åtgärder.

Det mervärde som bidrar till brister i verksamheten gäller närvarande och kundorienterat ledarskap. Utföraren har framförallt upprätthållit ett sammanhållande, närvarande och kundorienterat ledarskap tack vare biträdande verksamhetschefer och regionchef, i avsaknad av verksamhetschefer. Nyligen har två verksamhetschefer rekryterats.

Dokumentationen uppfyller god kvalitet. Samarbetet mellan utföraren och sjuksköterska på Gävle kommun gällande hälso- och sjukvård runt kunderna fungerar bra. Brister finns i samarbetet med psykiatriska kliniken och förbättringsåtgärder pågår.

Det finns struktur i kvalitetsarbetet inom företaget.

Se redovisningen i sin helhet under kapitel 4 Redovisning.

Redovisning

⁶ Till de *kognitiva funktionerna* räknas bl.a. varseblivning, minne, begreppsbildning, resonering, problemlösning och uppmärksamhet.
(<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/kognition>)

Kundorienterat arbete

Begriplig och meningsfull vardag

Mervärden i anbudet är;

Vara ett Centrum för kognition och teknikstöd i Gävle (Ur Bilaga 3 till anbudet; "Mot den bakgrunden, samt då Frösunda alltid strävar efter att vara ett företag i framkant, kommer vi vid ett förtroende från kommunen låta verksamheterna utgöra ett Centrum för kognition och teknik inom vår organisation. Satsningen innebär att vi åtar oss att genomföra ett antal aktiviteter och kompetenshöjande insatser kring kognition och kommunikation med stöd av nya, innovativa tekniska hjälpmedel." "Efter att projektet initierats, åtar vi oss att kontinuerligt samverka med Gävle kommun, Omvårdnad Gävle och Enheten för daglig verksamhet (EDV) för att skapa utrymme för kunskapsutbyte- och överföring till verksamheter i kommunens regi. För att kontinuerligt utbyte ska kunna ske kommer vi föreslå och bjuda in berörda personer på kommunen för en årlig samverkansdag. Under dagen kan medarbetare från verksamheterna berätta om vad som skett under året, framgångsrika exempel och lärdomar.")

Alla medarbetare ska inom 12 månader ha fått grundläggande kompetens inom kognition och teknikstöd.

Ett kognitionsombud bland biträdande verksamhetschefer

Utökade behovs- / boendemiljö- & kommunikationsanalyser per kund

Evidensbaserade arbetsmetoder/verktyg

Jag-stödjande samtalsgrupp

Vecko-/dagsschema

All personal har fått grundläggande kompetens inom kognition och teknikstöd. Kognitionsombuden (biträdande chefer) har fått utökad utbildning i kognitions kunskap och ger handledning i vardagen. Kartlägningsinstrumentet Funca har hittills använts kring åtta kunder för att kartlägga orsak till utmanande beteende, analysera och hitta fungerande arbetsmetoder i det dagliga arbetet. Implementeringen fortsätter runt fler kunder och ska vara genomfört under våren 2019.

Kognitionshandledaren inom koncernen har gjort behovs-, boendemiljö- och kommunikationsanalys i alla verksamheter.

Ett samarbete med en verksamhet inom Frösunda i Falkenberg har upprättats.

Utföraren använder adekvata metoder enligt bl.a. Socialstyrelsens evidensbaserade kunskapsstöd "Att förebygga och minska utåtagerande beteende i LSS verksamhet" genom exempelvis:

- bildstöd i många samtal t.ex. vid uppföljning med kund och i boenderåden och i kundens veckoschema,
- s.k. sociala berättelser gör kommande aktiviteter förutsägbara för kunden,
- s.k. lågaffektivt bemötande som minimerar utåtagerande beteende,
- med kognitiva hjälpmedel såsom appen Matglad, äggklocka och tidshjälpmedlet timstock, och

- under pågående arbetspass presenteras den tjänstgörande personalen med foto på informationstavla.

Omvårdnad Gävle har inbjudits att ta del av bl.a. föreläsningar.

Bedömning

Uppfyller god nivå enligt anbud.

Kommentar

Det är svårt att värdera mervärdet Centrum för Kognition och Teknikstöd. I beskrivningen av pågående projekt redovisas olika åtgärder som är svåra att värdera. Exempelvis saknas konkreta innovativa åtgärder som visar hur de ger kunder ett mervärde utöver det som sker i övrig LSS-verksamhet.

Inom LSS-verksamheter finns begränsat med evidensbaserade metoder för olika moment och situationer. I många verksamheter arbetar man numera mer systematiskt, man dokumenterar och utvärderar sitt arbete runt den enskilde. Beteenden och förmågor kartläggs i den dagliga livsföringen för att hitta rätt arbetsmetod runt den enskilde. I Socialstyrelsens evidensbaserade kunskapsstöd ”Att förebygga och minska utåtagerande beteende i LSS verksamhet”, ingår dock inte Funca som instrument.

Stöd för en positiv hälsoutveckling

Mervärden i anbudet är;

Måltidspärm

Pedagogiska hjälpmedel vid matsituationen

Måltidsråd

Kost-/måltidsombud

Hälsocoach

Vid husmötet/boenderådet planera gemensamma mat- och måltider

Studiecirkel i kost och hälsa med företagets dietist

En hälsodag/mån

Erbjuda hälsodagbok

Appen MatGlad med inköpt surfplatta

Erbjuda enklare gymnastik/dans

Teknik för hälsa

Wii-konsoll & DVD träningsprogram

Gästavar & Stegräknare

Av de granskade genomförandeplanerna framkommer det att man arbetar med hälsoperspektivet runt kunden. Olika erbjudande ges t ex hälsodagbok, hälsodagar, studiecirkel i kost samt olika tekniska lösningar för att främja hälsa.

Kost-/måltidsombud finns på varje enhet som ansvarar för måltidsrådet. På vissa enheter lagas gemensamma luncher och middagar, medan kunderna på andra enheter valt att laga mat i sin lägenhet. Gemensamma aktiviteter för att stärka hälsoutvecklingen hos kunder genomförs regelbundet.

Bedömning

Uppfyller god nivå enligt anbud.

Aktiviteter

Mervärden i anbudet är;

Aktivitetsombud & läsombud

Aktivitetskatalog & aktivitetsråd

Etablera kontakt med kommunens kultursamordnare

Erbjuda kund

-att vara aktivitetsansvarig

-en ny individuell aktivitet med förstärkt bemanning 3 ggr per år

-semester upp till sju dagar med personalstöd varje år

-träna resa kollektivt

-aktiviteter med andra Frösundaverksamheter

-individuella aktiviteter utanför boendeenheten

-en gruppaktivitet utanför boendeenheten

-två gemensamma aktiviteter i boendeenheten

Frösunda har regelbunden kontakt med projektledaren inom kommunens projekt Aktiv Fritid. Denna funktion arbetar mer riktat mot målgruppen än den tidigare kultursamordnaren.

Under 2018 har man flyttat ur verksamheten med övernattnig i Årsunda, en kund åkte tillsammans med personal till Spanien i fyra dagar och fyra kunder har åkt med personalstöd på FUB-resa i tre dagar. De kunder som inte önskar följa på de gemensamma resorna erbjöds andra aktiviteter. Inför denna sommar ordnas en Ålandsresa. För de kunder som inte vill följa med ordnas alternativ restaurangmiddag enligt önskemål från kunder.

Det finns regelbundna aktiviteter på både individ- och gruppnivå arrangerat av både Frösunda, kommunen och föreningar t ex FUB.

De nya aktiviteter som har planterats i verksamheterna är exempelvis Mat-appen, Ipad, sittgympa och matlagning av olika nya maträtter. Alla kunder erbjuds enligt avtal gemensamma och individuella aktiviteter. Om en kund erbjuds men väljer att inte delta, dokumenteras detta i kundens journal.

Det finns både kunder respektive medarbetare på alla enheter som är aktivitetsombud. Det genomförs regelbundna boenderåd (husmöten i anbudet) i

de gruppboendestäder där kunderna vill ha sådana. I dessa boenderåd planerar man främst gemensamma aktiviteter. Aktivitetsråden är med andra ord inkluderade i boenderåden.

Bedömning

Uppfyller god nivå enligt anbud.

Person- och omvårdnadskontinuitet

Mervärden i anbudet är;

Egen tid med 2 timmar/vecka tillsammans med sin kontaktman (KM)

En KM och en ersättare runt varje kund

Kund har möjlighet att välja/byta KM och dess ersättare

Utbildning i KM och kontaktmannaskapskontrakt

KM har uppföljning med kund/företrädare en gång/månad

KM gör individuella veckoscheman/dagsscheman

Kvalitetssäkring hur kontaktmannaskap (KM) fungerar

I första hand turbyten mellan ordinarie personal

Alla medarbetare får utbildning i uppdraget för kontaktmannaskap. Kunder får välja sin kontaktman och ett kontrakt skrivs mellan kund och kontaktman.

Kontaktmannen gör varje månad uppföljning av genomförandeplanen, en form av avstämning med kunden, inför personalens verksamhetsmöte.

Kvalitetssäkring av uppdraget som kontaktman sker både vid verksamhetsmöte och kvalitetsråd.

Bedömning

Uppfyller god nivå enligt anbud.

Social dokumentation

Mervärden i anbudet är;
Dokumentationsstödjare på varje enhet
Kommunikation av genomförandeplanen
Nätverkskarta och individuella scheman
Uppföljning av genomförandeplan varje månad
Revidering av genomförandeplan tre gånger per år

Av fem slumpmässigt utvalda kunder till dokumentationsgranskning föll en bort. Den hade granskats i samband med händelseanalysen som gjorts under året.

Granskningen visar att sociala journalföringen ger läsaren ett sammanhang. Dokumentation innehåller främst en beskrivning av genomförda aktiviteter och en del väsentliga händelser och åtgärder.

Det framgår av genomförandeplanerna att kunden är delaktig och framför önskemål om vad som är viktigt för denne. Målformuleringar finns.

Genomförandeplanerna innehåller nätverkskartor, vilket innebär att kontaktuppgifter till viktiga personer runt kunden finns samlade. Dessa finns enligt skallkrav från beställaren även registrerade i verksamhetssystemet.

Kontaktmannen uppdaterar genomförandeplanen minst tre gånger per år.

Genomförandeplanerna har först under 2018 registrerats och slutmarkerats i verksamhetssystemet. Ett förbättringsarbete har genomförts för att utveckla den sociala dokumentationen. Dokumentationsstödjare och chefer har granskat dokumentationen och bedömer att förbättringsarbetet gett resultat.

Bedömning

Uppfyller god nivå enligt anbud.

Förbättringspotential

Genomförandeplanerna kan utvecklas ytterligare med tydligare beskrivning av kundens förmågor, begränsningar och behov av stöd och val av arbetssätt.

Utföraren använder både s.k. bemötandeplaner och genomförandeplaner som vid jämförelse innehåller mycket likvärdig information.

Ledarskap

Mervärden i anbudet är;

Närvarande och kundorienterat ledarskap.

En verksamhetschef per objekt, närvarande på respektive boendeenhet 1-2 dagar/vecka

Kundorienterat chefsprogram.

Årlig kollegial granskning mellan verksamhetschefer.

En biträdande verksamhetschef per boendeenhet.

Sedan Frösunda tagit över driften har det varit omsättning och sjukskrivning på chefstjänsterna. Biträdande verksamhetschefer och regionchefen har fått ta ett större ansvar.

Det är idag tre verksamhetschefer, en tillförordnad verksamhetschef och fyra biträdande verksamhetschefer till de två objekten.

På objekt 1 tjänstgör nu en nytilträdd verksamhetschef och en biträdande verksamhetschef i enlighet med avtalet.

På objekt 2 är verksamhetschef sjukskriven till den 10/2, 2019 varför en tillförordnad verksamhetschef (ordinarie biträdande verksamhetschef) ansvarar för två verksamheter tillsammans med en biträdande verksamhetschef. I samråd med beställaren har ledarskapet förstärkts på den tredje verksamheten med en verksamhetschef och två biträdande verksamhetschefer.

Framgent är planeringen framåt att bibehålla kontinuiteten varför den nu sjukskrivna verksamhetschefen planeras återgå till de två ovan nämnda verksamheterna och den nu tillförordnade verksamhetschefen återgår till rollen som biträdande verksamhetschef.

Utföraren uppger att arbetet utgår från ett kundorienterat och närvarande ledarskap i det dagliga arbetet genom att cheferna finns på någon av enheterna under arbetstid och alltid är tillgänglig på telefon. Cheferna tjänstgör vid behov på ett arbetspass i verksamheten istället för att sätta in vikarie.

Det är regionchef som granskar verksamhetschefer. Stöd till verksamhetschefer ges främst via regionchefen och centrala resurser.

Bedömning

Uppfyller godtagbar nivå enligt anbud.

Brist mot anbud

Det har varit hög omsättning och även sjukskrivningar på chefstjänsterna sedan 2016. Det har bidragit till svårigheter att upprätthålla ett närvarande och stabilt ledarskap. Ingen kollegial granskning sker mellan verksamhetschefer.

Personal

Sedan övertagandet har antal årsarbetare minskat. Sänkningen är ett resultat av att jouravtalet har förändrats så att arbetstid med jour nu ligger utanför tjänstgöringsgraden. Det innebär alltså att personalresursen är densamma. Utöver aktuell grundbemanning på 40,11 årsarbetare (omvårdnadspersonal inkl. Boda) finns ett tilläggsavtal gällande punktinsatser (69 tim/v) runt en kund. Antal personal med adekvat grundutbildning har minskat under entreprenaden.

Mervärden i anbudet är;

Biträdande verksamhetschef ska vara utsedd till kognitionsombud, ge utökad kompetens och ge handledning.

Inom 12 månader (senast febr. 2017) ge all personal grundläggande kompetens inom kognition och teknikstöd vid tre tillfällen och sedan fortlöpande fortbildning.

Kompetensutvecklingsplan/medarbetare.

Fyra utbildningar/år.

Ett studiebesök/år.

Studiecirkel kost & hälsa 4 ggr/år för såväl medarbetare som kunder

Salutogent förhållningssätt.

Kognitions- och teknikkunskap.

Utbildning till ombud och medarbetare utifrån ansvarsområden.

Ombuden ska göra årliga studiebesök på varandras enheter.

Utbildning i livsmedelshygien, konsistensanpassad mat, och för olika sjukdomar som diabetes m.m.

Utbildning av företagets dietist.

Varje medarbetare en planerad individuell handledning minst var sjätte vecka.

Varje arbetslag en gemensam handledning av verksamhetschef eller biträdande verksamhetschef minst varje månad.

Verksamhetsnära handledning av beställarens legitimerade personal.

Biträdande verksamhetschef på respektive objekt är värderingsledare som stödjer verksamhetschef och är förebild i etik och värdegrund/bemötande.

Sammanställa uppföljning av genomförd handledning för att säkerställa verksamhetens behov.

Frösundaakademin är företagets utbildningsavdelning och medarbetarna har där tillgång till kontinuerlig fortbildning och även viss handledning.

Det finns totalt 23 webbutbildningar i Frösunda akademien och sex moduler som varje medarbetare måste utföra varje år samt delta i grupp för reflektionsuppgifterna. Därefter när dessa är utförda och godkända kan medarbetare få ett diplom som innebär att medarbetaren är certifierad.

En central resurs inom Frösunda ger för tillfället särskild handledning runt en kund. Verksamhetschef/biträdande verksamhetschefer handleder i vardagen och genom att delta i protokollförda verksamhetsmöten (motsvarar arbetsplatsträff) samt vara tillgänglig på plats eller via telefon. Övriga utbildningsinsatser följs upp i medarbetarens utvecklingssamtal. Det förekommer även reflektionstillfällen som ses som handledning från verksamhetschef.

Bedömning

Uppfyller godtagbar nivå enligt anbud.

Brister mot anbudet

Det är otydligt hur den individuella handledningen ges var 6:e vecka och även hur regelbundet ombud gör studiebesök i varandras verksamheter. Det sker heller ingen sammanställning av uppföljningar efter handledning.

Kvalitetsarbete

Mervärden i anbudet är;

Två egenkontroller per år utöver beställarens egenkontroll

Återkommande ta upp riskinventering och handlingsplaner samt förbättringsarbeten.

Alla enheter ska ha minst tre riskinventeringar per år

Kvalitetsråd 5 gånger/ år / verksamhet

Månatliga redovisningar

Mystery shoppers kontrollerar årligen tillgänglighet och bemötande.

Utföraren har lämnat årlig kvalitets- och patientsäkerhetsberättelse och har årligen besvarat beställarens egenkontrollsenkät. Egenkontrollsenkäten 2018 visar att skullkraven uppfylls. Avvikelse, synpunkter, klagomål och beröm beskrivs med åtgärder i kvalitetsberättelsen 2017. Även utförarens egen egenkontroll och rutin för riskanalys redovisas i kvalitetsberättelsen. Det genomförs ett gemensamt kvalitetsråd för alla Frösundas enheter i Gävle fem gånger per år. Motivet att ha ett gemensamt råd är att samordna förbättringsarbetet och sprida kunskap mellan enheterna. Det pågående kvalitetsarbetet dokumenteras och följs regelbundet upp i flera olika verksamhetssystem.

Under 2018 har en gemensam Lex Sarah- och Lex Mariautredning gjorts gällande brister i samverkan mellan parter runt en kund och dennes behov. Händelseanalysen i den gemensamma utredningen ledde inte till anmälan enligt Lex Sarah eller Lex Maria, men flera förbättringsåtgärder har vidtagits. Tre klagomål har under hösten 2018 inkommit till kommunens diarium gällande brister i tillsyn och omsorg runt två kunder på en av gruppboendena.

Verksamheten beskriver i svaren att kunderna har svårigheter att hantera sin vardag och att ta emot det stöd de behöver. Verksamheten har upprättat en handlingsplan med sju åtgärder bl.a. vaken natt istället för sovande jour för att kunna stödja en kund mer. Runt den andra kunden beskriver verksamheten hur de arbetar med att motivera och stödja kunden i deras vardag. Idag mår kunderna enligt utföraren förhållandevis bra och har en fungerande vardag, även om vissa svårigheter kvarstår.

Bedömning

Uppfyller god nivå enligt anbud.

Hälso- och sjukvård

Hälso- och sjukvårdsansvaret ligger på verksamhetschef inom Frösunda, medan beställarens sjuksköterska arbetar i verksamheten enligt avtal.

Samma sjuksköterska har ansvarat för kunderna på dessa sex gruppboheter sedan cirka 15 år. Trots en tydlig undertecknad överenskommelse råder en osäkerhet runt det övergripande hälso- och sjukvårdsansvaret då både beställaren och utföraren har ansvar i hälso- och sjukvårdsfrågor. Båda parter bedömer att verksamheten är patientsäker och fungerar bra.

Överrapportering mellan omvårdnadspersonal och sjuksköterska fungerar bra. Utföraren uppger att de övervägande har ett mycket gott samarbete med hälso- och sjukvården, i synnerhet med kommunens omvårdnadsansvariga sjuksköterska, MAS samt Region Gävleborgs habilitering. Däremot pågår förbättringsåtgärder kring samverkan med psykiatri.

Granskningen av den medicinska dokumentationen är väl godkänd.

Dokumentation visar att omvårdnadspersonalen läser och skriver i vårdplaner vid omvårdnadsproblem. Det framgår även där att omvårdnadspersonalens och den legitimerade personalens ⁷ dialog och dokumentation fungerar bra.

Bedömning

Uppfyller god nivå enligt anbud.

Kommentar

Vid en eventuell ny upphandling av gruppboheter enligt LSS bör inte beställaren tillhandahålla sjuksköterskeresurs, detta för att minimera oklarheter i ansvarsfördelning och roller kring HSL-frågor.

⁷ hälso- och sjukvårdspersonal såsom sjuksköterska, arbetsterapeut och fysioterapeut/sjukgymnast

Beslutsärende:
Representanter till
Kommunala
Tillgänglighetsrådet

9

19AFN7

Tjänsteskrivelse

Handläggare
Lena Wigg
Tfn 026-17 88 13
lena.wigg@gavle.se

Arbetsmarknads- och
funktionsrättsnämnden

Representanter till Kommunala Tillgänglighetsrådet

Förslag till beslut

Att utse Emelie Lejon (MP) och Viktoria Almqvist (KD) som representanter från Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden till ledamöter i Kommunala Tillgänglighetsrådet.

Bakgrund

Kommunens Tillgänglighetsråd är ett organ för överläggningar, samråd och ömsesidig information mellan funktionsrättsorganisationer och styrelser och nämnder i Gävle kommunkoncernen. Rådet är en remissinstans för frågor som rör personer med funktionsnedsättning.

Rådet ska ge styrelser och nämnder inom kommunkoncernen möjlighet att ta del av och beakta funktionsrättsorganisationers synpunkter i ett tidigt skede.

Rådet ska ge funktionsrättsorganisationer i kommunen möjlighet att ta initiativ och att aktivt verka för förändringar och utveckling av kommunens verksamheter och då särskilt vad gäller verksamheter som rör personer med funktionsnedsättning.

Kommunkoncernens styrelser och nämnder ska i rådet informera om sin verksamhet och planerade förändringar som är betydelsefulla för personer med funktionsnedsättning.

Av funktionsrättsorganisationerna utsedda ledamöter och ersättare i rådet kan ingå i arbets- och referensgrupper inom ramen för kommunkoncernens verksamheter.

Kommunens Tillgänglighetsråd organiseras av kommunstyrelsen.

Kommunens Tillgänglighetsråd sammanträder minst fyra gånger per år.

Mandatperioden för rådet överensstämmer med den för kommunens nämnder.

Förslaget

I enlighet med reglemente för Kommunala Tillgänglighetsrådet ska

Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden utse två ledamöter.

Representanterna väljs för innevarande mandatperiod, dvs 2019 – 2022.

Magnus Höijer
Sektorchef
Välfärd Gävle

Beslutsärende:
Sammanträdesdatum för
Arbetsmarknads- och
funktionsrättsnämnden år
2019
10
19AFN6

Tjänsteskrivelse

Handläggare
Lena Wigg
Tfn 026-17 88 13
lena.wigg@gavle.se

Arbetsmarknads- och
funktionsrättsnämnden

Sammanträdesdatum för Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden år 2019

Förslag till beslut

Att fastställa föreslagna sammanträdesdatum för Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden år 2019.

Ärendebeskrivning

Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden sammanträden för 2019 fastställdes av dåvarande Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden 2018-11-15.

Då det uppstått behov av justering av sammanträdesdatum, lyfts ärendet på nytt för fastställande. Förslaget innehåller förändrade datum fr o m mars månad.

Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämndens sammanträden är halvdagssammanträden, 1 gång i månaden, med undantag av januari, juli och augusti som är mötesfria.

Sammanträdesdatum

Följande tider och datum är grunden vid Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämndens mötesplanering år 2019:

- Gruppmötena förläggs samma dag som nämnd, kl. 08.00 – 09.00
- Nämndens sammanträde sker kl. 09.00 – 12.00, normalt på en onsdag
- Beredningen förläggs ca 2 veckor före nämndens sammanträde, kl. 08.15 – max 12.00, normalt på en onsdag

Sammanträde

26 februari

27 mars

24 april

22 maj

12 juni

18 september

23 oktober

13 november

11 december

Utöver detta kan det komma läggas kompletterande förslag till datum för extra utbildnings-/introduktionstillfällen samt planeringsdag/ar.

Detta görs i så fall lämpligast i anslutning till ordinarie nämndsmöte.

Magnus Höjjer
Sektorchef
Välfärd Gävle

Beslutsärende: Delegationsbeslut

12

Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

Redovisning av delegationsbeslut till Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden 2019-02-26

1.1 Beslut i ärenden som är så brådskande att nämndens avgörande inte kan avvaktas

Avser	Datum	Delegat
Beslut om revidering av Delegationsordning	2019-01-02	Ordförande AFN

2.13 Beslut om person ska anses ingå i målgruppen som kan ansöka om studiestartsstöd

Åtgärd	Avseende	Datum	Delegat
Avslag	A.M	2019-01-22	Vuxenutbildningschef
Avslag	V.H	2019-01-23	Vuxenutbildningschef
Avslag	M.L	2019-01-23	Vuxenutbildningschef
Avslag	J.A	2019-02-06	Vuxenutbildningschef

6.1 Personalärenden (enbart aktuellt t.o.m. 2018-12-31)

Efternamn	Förnamn	Organisationsn ivå	Befattning	Anställning sform	Från och med	Till och med
Lundgren	Malin	Adm o Stöd	Administrativ assistent	Tills vidare	2018- 12-01	0
Bengtsson	Jonas	Arbetsmenhet Utb o arb	Handledare	Tills vidare	2018- 12-13	0
Lundvik	Caroline	Möjligheten	Handledare dagl verksamh	Viss tid provanställning	2018- 12-01	0
Majri	Alaeddine	Nystartsjobb	Nystartsjobbare	Visstid Anställningsstöd	2018- 12-01	2019- 11-30
Abdullahi	Abdirahim	Utbildningskontrakt	Utbildningskontrakt	Visstid Anställningsstöd	2018- 12-06	2019- 01-04

Stenlund Ida	Utbildningskontrakt Utbildningskontrakt	Visstid	2018- 2019-
		Anställningsstöd	12-06 01-04

Ordförandebeslut

Handläggare
Magnus Höijer
Sektorchef Valfärd Gävle

Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

Delegationsordning för Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden 2019

Förslag till beslut

Att anta Delegationsordning för Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden.

Ärendebeskrivning

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden behandlade och fastställde ny delegationsordning vid sammanträde 2018-12-13.

En avstämning har nu gjorts mellan den av Näringslivs- och arbetsmarknadsnämndens fastställda delegationsordning samt den delegationsordning som fastställdes av Omvårdnadsnämnden 2018-12-13. Avstämningen grundade sig i att säkerställa att delegationsordningarna har anpassats, så långt det är möjligt, utifrån den kommande förvaltningsorganisationen som träder i kraft 2019-01-01. Avstämningen påvisade behov av att göra vissa kompletteringar i den delegationsordning som ska gälla för den nämnd som fr o m 1 januari 2019 benämns Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden.

Kompletteringarna består av följande delar:

- Punkt 4.16-25 och 5.5 är nya
- Punkt 4.8 har kompletterats med biståndshandläggare och biståndshandläggare LSS.

De befattningar som finns i denna förteckning kan komma behöva ses över och anpassas till korrekta benämningar i och med den nya förvaltningsorganisationen som träder i kraft från den 1 januari 2019.

Enligt ordförandebeslut
Gävle, 2019-01-02

Ahmed Amin (S)
Ordförande
Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

Delegationsordning Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

Delegationsordning för Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

Beslutad genom ordförandebeslut 2 januari 2019

Delegationsordning Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

Förkortningar

AB = Allmänna bestämmelser

DBÄ = Delegat eller beslutsfattare i ärendet

EC = Enhetschef

FC = Förvaltningschef

FL = Förvaltningslag (2017:900)

GDPR = Allmänna Dataskyddsförordningen EU 2016/679

KL = Kommunallag (2017:725)

LAS = Lag (1992:80) om anställningsskydd

LOA = Lag (1994:260) om offentlig anställning

LOU = Lag (2016:1145) om offentlig upphandling

LSS = Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade

MAS = Medicinskt ansvarig sjuksköterska

Ordf = Ordförande i Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

OSL = Offentlighets- och sekretesslag (2009:400)

SoL = Socialtjänstlag (2001:453)

TF = Tryckfrihetsförordningen (1949:105)

v Ordf = vice Ordförande i Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden (i första hand 1:e vice ordförande, i andra hand 2:e vice ordförande)

VC = Verksamhetschef

VF = Förordning (2011:1108) om vuxenutbildning

ÄB = Ärvadabalk (1958:637)

Delegationsordning Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

Allmänt om delegering

Vad är delegering?

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden ska inom sina ansvarsområden se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt enligt de föreskrifter som gäller för verksamheten. Nämnd får delegera sin beslutanderätt i ett visst ärende eller en grupp av ärenden till ett utskott, till en ledamot eller ersättare i nämnden eller till en anställd hos kommunen. Delegeringsmöjlighet har i syfte att avlasta nämnden i rutinärenden vilket skapar utrymme för mer omfattande behandling av principiella ärenden.

Med delegering avses att Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden överför självständig beslutanderätt, det vill säga ger någon i uppdrag att fatta beslut på nämndens vägnar i vissa ärenden. Besluten gäller på samma sätt som om nämnden själv fattat dem. Enligt kommunallagen får nämnd uppdra åt utskott, ledamot eller ersättare eller anställd hos kommunen att besluta på nämndens vägnar i ett visst ärende eller en viss grupp av ärenden.

Ärenden som inte får delegeras

Dock får beslutanderätten inte delegeras i:

- Ärenden som avser verksamhetens mål, inriktning, omfattning eller kvalitet.
- Framställning eller yttrande till fullmäktige liksom yttranden med anledning av att beslut av nämnden i dess helhet har överklagats.
- Ärenden som rör myndighetsutövning mot enskilda, om de är av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt.
- Ärenden som väckts genom medborgarförslag och som lämnats över till nämnden.
- Ärenden som enligt lag eller annan författning inte får delegeras.

Vidaredelegation av beslutanderätt

Nämnden får överlåta åt förvaltningschefen att i sin tur uppdra åt en annan anställd, exempelvis sektorschef, att besluta i stället. Sådana beslut ska anmälas till förvaltningschefen. Enbart förvaltningschefen kan vidaredelegera sin beslutanderätt enligt kommunallagen. Beslutanderätt som har av förvaltningschefen delegerats till en annan tjänsteman kan således inte vidaredelegeras av den tjänstemannen till ytterligare en tjänsteman.

Observera att vidaredelegation enligt kommunallagen inte får förväxlas med vidaredelegation av ”rektorsbeslut” enligt skollagen.

Delegationsordning Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

Beslutanderätt vid förhinder

Jäv

Den som är jävig i ett visst ärende får inte besluta i det eller ens delta vid handläggningen. Om någon delegat är jävig överlämnas ärendet för avgörande till närmaste chef. En prövning om jäv kan ske om den som går beslutet emot kräver det.

Frånvaro

Vid en delegats frånvaro träder i första hand en utsedd vikarie in i delegatens ställe och kan fatta de beslut denne skulle ha fattat. I andra hand kan beslut fattas av närmaste överordnad.

Flera delegater

Om flera delegater har delegerats beslutanderätt i ett visst ärende och inget annat anges i beslutspunkten, har var och en självständig beslutanderätt inom sitt ansvarsområde.

Återkallande/återlämnande av beslutanderätt

Nämnden har möjlighet att vid behov återkalla delegation. Delegaten å sin sida kan överlåta beslutanderätten till nämnden i ett specifikt ärende av viktigare eller prejudicerande art även om ärendet är delegerat. Däremot kan ett beslut som redan fattats med stöd av delegation inte återtogs av nämnden.

Anmälan av delegationsbeslut

Delegationsbeslut anmäls till Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden.

Samtliga brådskande beslut som beslutas av nämndsordföranden (enligt avsnitt 1 uppgift 1), anmäls till nästkommande nämndsammanträde.

När beslutet har anmälts på nämndens sammanträde noteras anmälan i sammanträdesprotokollet. Protokollet justeras och anslås. Beslut som kan överklagas enligt laglighetsprövning går att överklaga fram till att tre veckor har gått från datumet då protokollet anslogs.

Varje delegat ansvarar för att anmälan görs när det gäller beslut som kan överklagas via laglighetsprövning. En generell anmälan betyder att anmälan görs gemensamt för samtliga fattade beslut i beslutskategorin enbart på vissa utvalda nämndsammanträden, årligen.

Delegationsordning Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

Överklagande

Förvaltningsbesvär

Ett beslut får överklagas av den som beslutet går emot om beslutet kan antas påverka någons situation på ett inte obetydligt sätt. Beslutet kan bara överklagas av den det angår. I skollagen anges alla beslut som kan överklagas till förvaltningsrätten eller Skolväsendets överklagandenämnd enligt förvaltningsbesvär om inte direkt förbud för detta regleras.

Laglighetsprövning

Delegationsbeslut som inte kan överklagas med förvaltningsbesvär kan överklagas genom laglighetsprövning om inte direkt förbud för detta regleras. Laglighetsprövning innebär att domstolen endast gör en prövning av beslutets laglighet och inte lämplighet. Endast den som är medlem i kommunen kan överklaga.

Andra typer av beslut

Verkställighetsbeslut

Utöver delegationsbeslut fattas många beslut i nämndens verksamheter som har karaktären av faktiskt handlande eller rutinmässig beskaffenhet. Dessa verkställighetsbeslut fattas av olika befattningshavare i kraft av deras tjänsteställning. Verkställighet redovisas inte i delegationsordningen och anmäls inte till nämnden. Vem som har rätt att fatta ett visst verkställighetsbeslut eller genomföra en viss verkställighetsåtgärd följer av den arbetsfördelning som finns för att varje verksamhet ska kunna fungera.

Beslutanderätt enligt skollagen

Skollagen reglerar direkt beslutanderätt till rektorer och förskolechefer i vissa ärenden. Dessa beslut, som ofta tituleras ”rektorsbeslut”, grundar sig inte på den kommunala delegationen, redovisas inte i denna delegationsordning och anmäls inte till nämnden.

”Firmatecknare” och attesträtter

Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden beslutar årligen genom separata beslut, utanför delegationsordning, om rätten att representera nämnden och underteckna avtal samt övriga handlingar, i löpande förvaltning, på nämndens vägnar. Även attesträtter beslutas årligen genom separata beslut. Dessa beslutsbefogenheter redovisas inte i delegationsordningen.

Andra särskilda beslut

Nämnden kan besluta om andra uppdrag som lämnas till en ledamot, ersättare, förvaltningschef eller annan anställd. Dessa uppdrag redovisas inte i delegationsordningen.

Delegationsordning Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

ÄRENDE	LAGRUM	DELEGAT	KOMMENTAR
1. Övergripande beslutspunkter			
1.1 Beslut i ärenden som är så brådskande att nämndens avgörande inte kan avvaktas	KL 6 kap. 39 §	Ordf	Anmäls vid nämndens nästkommande sammanträde med uppgift om varför ärendet varit brådskande.
1.2 Utfärdande av fullmakt att föra kommunens talan inför domstol eller andra myndigheter		Ordf	
1.3 Fullmakt att företräda nämnden i administrativa mål och ärenden inom nämndens verksamhetsområde eller beslut att utse ombud i sådana mål och ärenden		FC	
1.4 Beslut att utse ombud för nämnden i förvaltningsdomstol och allmän domstol för ärenden som rör enskild		FC VC	
1.5 Teckna samverkansavtal eller förlängning av pågående avtal med kommuner, landsting och motsvarande		FC	Kan även gälla kommuner/motsvarande och myndigheter i utlandet
1.6 Fatta överklagbart beslut om avslag på begäran om utlämnande av allmän handling samt uppställande av förbehåll i samband med utlämnande	Tillämpliga lagrum i TF och OSL	FC VC EC	Att lämna ut en allmän, offentlig handling är verkställighet och kan verkställas av den som svarar för vården av handlingen. Delegaterna kan självständigt besluta inom samtliga områden.
1.7 Fatta överklagbart beslut om avslag på begäran om utlämnande av allmän handling samt uppställande av förbehåll i samband med utlämnande gällande; journaler och handlingar som härrör från verksamhet enligt SoL och LSS, upprättade inom nämndens ansvarsområde samt av upphandlade driftsentreprenader och externa utförare enligt LOV.	Tillämpliga lagrum i TF och OSL	MAS	Att lämna ut en allmän, offentlig handling är verkställighet och kan verkställas av den som svarar för vården av handlingen. Delegaterna kan självständigt besluta inom samtliga områden.
1.8 Fatta överklagbart beslut om avslag på begäran om utlämnande av allmän handling samt uppställande av förbehåll i samband med utlämnande gällande; ärende som gäller myndighetsutövning mot enskild.	Tillämpliga lagrum i TF och OSL	Socialsekreterare	Efter minst 1 år i tjänst. Att lämna ut en allmän, offentlig handling är verkställighet och kan verkställas av den som svarar för vården av handlingen. Delegaterna kan självständigt besluta inom samtliga områden.

Delegationsordning Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

1.9 Yttranden och yttranden vid remisser till myndigheter, patientnämnd, övriga elevärenden, myndighetsbeslut och övriga överklaganden		FC VC EC	Avser de yttranden som inte är delegerade i delegationsordningen i övrigt. Delegaterna kan lämna yttranden inom sina egna ansvarsområden.
1.10 Yttrande till IVO/domstol efter beslut att inte ta emot ärende.	SoL 2 kap. 10-12 §§	FC EC	
1.11 Beslut om överklagande i mål gällande ekonomiskt bistånd	SoL 4 kap. 1 § SoL	FC VC	
1.12 Beslut om överklagande i mål gällande LSS och SoL		FC VC	
1.13 Avgöra att inte överklaga domstolsbeslut vid ursprungliga från nämnden i individärende		VC	Avser i huvudsak beslut om försörjningsstöd.
1.14 Mindre justeringar av delegationsordningen		FC	Skер alltid i samråd med ordförande. Avser i huvudsak redaktionella ändringar.
1.15 Beslut om förtroendevalda ledamöter och ersättares deltagande i externa kurser och konferenser		Ordf	
1.16 Beslut om ordförandes deltagande i externa kurser och konferenser		v Ordf	
1.17 Beslut att avslå begäran om att avgöra ett ärende	FL 12 §	DBÄ	
1.18. Yttrande vid överklagan av ovanstående beslut		DBÄ	Avser i huvudsak beslut om försörjningsstöd.
1.19. Beslut om att ett ombud eller biträde inte får medverka i ärendet	FL 14 §	FC VC EC	Avser i huvudsak beslut om försörjningsstöd.
1.20 Föreläggande att styrka ombudets behörighet genom fullmakt	FL 15 §	FC	
1.21 Prövning vid jävsinvändning	FL 16-18 §§	FC VC EC	Prövning sker av närmast överstående chef.
1.22 Föreläggande för en enskild att avhjälpa en brist i en framställning	FL 20 §	DBÄ	
1.23. Inhämta ett yttrande från en annan myndighet	FL 26 §	DBÄ	
1.24 Beslut om avvisning av ett överklagande	FL 45 §	DBÄ	
1.25 Beslut om avgift för administrativa kostnader eller beslut att vägra tillmötesgå begäran.	Artiklarna 12.5, 15 GDPR	FC	

Delegationsordning Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

1.26 Beslut avseende radering av personuppgifter	Artikel 17 GDPR	FC	
1.27 Beslut avseende rätt till begränsning av behandling	Artikel 18 GDPR	FC	
1.28 Beslut avseende underrättelse till tredje man	Artikel 19 GDPR	FC	
1.29 Beslut avseende invändningar	Artikel 21 GDPR	FC	

ÄRENDE	LAGRUM	DELEGAT	KOMMENTAR
2. Kommunal vuxenutbildning och särskild utbildning av vuxna			
2.1 Mottagande av elev till grundläggande vuxenutbildning Yttrande vid överklagande	SL 20 kap. 13 § 2 st., 14 § SL 28 kap. 12 § 9 st.	Rektor	Överklagas till Skolväsendets överklagandenämnd. Bifallande beslut är verkställighet och anmäls inte till nämnden. Avslagsbeslut anmäls till nästkommande nämnd.
2.2 Beslut om/yttrande över interkommunal ersättning inom gymnasial vuxenutbildning Yttrande vid överklagande	SL 20 kap. 21 § SL 28 kap. 12 § 12	Rektor	Överklagas till Skolväsendets överklagandenämnd.
2.3 Mottagande av elev till gymnasial utbildning Antagning av elev till gymnasial utbildning Yttrande vid överklagande	SL 20 kap. 22 § SL 20 kap. 23 § SL 28 kap. 12 § 9 st.	Rektor Vuxenutbildningschef Rektor	Mottagningsbeslut kan överklagas till Skolväsendets överklagandenämnd. Bifallande beslut är verkställighet och anmäls inte till nämnden. Avslagsbeslut anmäls till nästkommande nämnd.
2.4 Mottagande av elev till svenska för invandrare Yttrande vid överklagande	SL 20 kap. 33 § SL 28 kap. 12 § 9 st.	Rektor	Mottagningsbeslut kan överklagas till Skolväsendets överklagandenämnd. Bifallande beslut är verkställighet och anmäls inte till nämnden. Avslagsbeslut anmäls till nästkommande nämnd.

Delegationsordning Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

2.5 Mottagande av elev till särskild utbildning för vuxna	SL 21 kap. 7 §	Rektor	Mottagningsbeslut kan överklagas till Skolväsendets överklagandenämnd.
Antagning av elev till särskild utbildning för vuxna	SL 21 kap. 7 §	Vuxenutbildningschef	
Yttrande vid överklagande		Rektor	Bifallande beslut är verkställighet och anmäls inte till nämnden. Avslagsbeslut anmäls till nästkommande nämnd.
2.6 Beslut om vilka nationella kurser som ska ges	VF 2 kap. 9 §	Vuxenutbildningschef	
2.7 Beslut om vilka kurser eller delkurser som ska anordnas	VF 2 kap. 4 §	Vuxenutbildningschef	
2.8 Beslut om undantag från att utbildningen i svenska för invandrare ska omfatta mindre eller mer än 15 timmars undervisning under en fyraveckorsperiod	SL 20 kap 24 §	Rektor	
2.9 Beslut om att utbildning på kursen ska upphöra för elev.	SL 20 kap. 9 §, SL 21 kap. 9 §	Rektor	Om eleven saknar förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen eller annars inte gör framsteg. Utbildningen får även avbrytas enligt SL 5 kap. 17-20 §§.
Yttrande vid överklagande			
2.10 Beslut om att låta elev återuppta studier där beslut om att utbildningen ska upphöra efter beslut i enlighet med 2.9 eller efter avstängning.	SL 20 kap. 9 §, SL 21 kap. 9 §	Rektor	Om särskilda skäl finns.
Yttrande vid överklagande			
2.11 Beslut om avgift för böcker och andra lärverktyg	SL 20 kap. 7 §, SL kap. 21 6 §	Rektor	Huvudmannen får bestämma att böcker och andra lärverktyg, som varje elev har för eget bruk och får behålla som sin egendom, ska anskaffas av eleverna själva eller erbjudas mot avgifter som högst motsvarar huvudmannens anskaffningskostnader. Lärverktyg som används i utbildningen ska i övrigt tillhandahållas utan kostnad för eleverna. Elever inom utbildning i svenska för invandrare ska utan kostnad ha tillgång till böcker och andra lärverktyg som behövs för en tidsenlig utbildning. Huvudmannen får dock besluta att elever ska hålla sig med enstaka egna lärverktyg.
2.12 Ställa in undervisning för att hindra spridning av smittsam sjukdom eller på grund av annan tvingande omständighet		Vuxenutbildningschef	

Delegationsordning Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

2.13 Beslut om att en person ska anses ingå i målgruppen som kan ansöka om studiestartsstöd		Vuxenutbildningschef	Avser möjligheten att ansöka om studiestartsstöd som inrättades av regeringen från den 1:a juli 2017.
2.14 Utredda omständigheter och vidta åtgärder i enlighet med Diskrimineringslagen.	Diskrimineringslag (2008:567) 2 kap. 7 §	Rektor	
2.15 Upprätta en plan mot kränkande behandlingar Utredda omständigheter och vidta åtgärder avseende kränkande behandling.	SL 6 kap. 7, 8, 10 §§	Vuxenutbildningschef Rektor	Plan upprättas varje år. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.
2.16 Avtal om förlikning i mål avseende skadestånd eller annan ersättning med anledning av diskrimineringslagen eller skollagens reglering av åtgärder mot kränkande behandling av och elever	Diskrimineringslagen (2008:567) SL 6 kap.	FC	

ÄRENDE	LAGRUM	DELEGAT	KOMMENTAR
3. Verksamhet utifrån LSS			
3.1 Beslut om personkretstillhörighet	LSS 1 §, 7 §	Biståndshandläggare LSS	
3.2 Beslut om biträde av personlig assistent	LSS 9 § 2 st.	Biståndshandläggare LSS	
3.3 Beslut om ekonomiskt stöd till skäligen kostnader för personlig assistans utöver assistansersättning	LSS 9 § 2 st.	Biståndshandläggare LSS	

Delegationsordning Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

3.4 Beslut om ekonomiskt stöd till skäliga kostnader för personlig assistans inklusive merkostnad för sjuklön	LSS 9 § 2 st.	Biståndshandläggare LSS	
3.5 Beslut om utbetalning av ekonomiskt stöd enligt 9 § 2 st. till annan än den ersättningsberättigade	LSS 11 §	Biståndshandläggare LSS	
3.6 Beslut om återbetalning vid felaktig ekonomisk ersättning enligt LSS (assistansersättning)	LSS 12 §	VC EC	
3.7 Beslut om ledsagarservice	LSS 9 § 3 st.	Biståndshandläggare LSS	
3.8 Beslut om ledsagarservice vid utlandsresa	LSS 9 § 3 st.	VC	
3.9 Beslut om biträde av kontaktperson	LSS 9 § 4 st.	Biståndshandläggare LSS	
3.10 Beslut om avlösarservice i hemmet	LSS 9 § 5 st.	Biståndshandläggare LSS	
3.11 Beslut om korttidsvistelse utanför hemmet	LSS § 9 6 st.	Biståndshandläggare LSS	
3.12 Beslut om korttidstillsyn för skolungdom över 12 år utanför det egna hemmet i anslutning till skoldagen samt under lov	LSS § 9 7 st.	Biståndshandläggare LSS	
3.13 Beslut om boende i familjehem eller i bostad med särskilt service för barn och ungdomar som behöver bo utanför föräldrahemmet	LSS 9 § 8 st.	Biståndshandläggare LSS	
3.14 Beslut om bostad med särskild service för vuxna eller annan särskilt anpassad bostad för vuxna	LSS 9 § 9 st.	Biståndshandläggare LSS	
3.15 Beslut om daglig verksamhet för personer i yrkesverksam ålder som saknar förvärvsarbete och inte utbildar sig (personkrets 1, 2)	LSS 9 § 10 st.	Biståndshandläggare LSS	
3.16 Beslut om förhandsbesked om rätt till insatser enligt LSS för person som ämnar bosätta sig i kommunen	LSS 16 §	Biståndshandläggare LSS	

Delegationsordning Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

3.17 Anmälan till överförmyndare när person som omfattas av LSS är i behov av förmyndare, förvaltare eller god man samt anmälan när sådant behov inte längre föreligger	LSS 15 1 6 st.	VC EC	Alltid samråd mellan biståndshandläggare LSS och chef.
3.18 Beslut om köp av tjänst i annan kommun eller enskild verksamhet samt undertecknande av placeringskontrakt inom ramavtal		VC	
3.19 Beslut om köp av tjänst i annan kommun eller enskild verksamhet samt undertecknande av placeringskontrakt utom ramavtal		VC	
3.20 Upprättande av individuell plan vid begäran från den enskilde	LSS § 10	Biståndshandläggare LSS	
3.21 Beslut om avvikelse från rutin för delegation till vikarierande/nyanställd handläggare		VC	

ÄRENDE	LAGRUM	DELEGAT	KOMMENTAR
4. Verksamhet utifrån SoL, individinriktade insatser			
4.1 Beslut i fråga om försörjningsstöd enligt norm + 10 % Beslut om introduktionsersättning	SoL 4 kap. 1 §	Socialsekreterare Försörjningsstödshandläggare Socialjour	Med socialjour avses den länsövergripande socialjouren.
4.2 Beslut i fråga om övrigt bistånd upp till 10 % av basbelopp	SoL 4 kap. 1 §	Socialsekreterare Försörjningsstödshandläggare	
4.3 Beslut i fråga om övrigt bistånd upp till 25 % av basbelopp	SoL 4 kap. 1 §	EC 1:e socialsekreterare 1:e handläggare	
4.4 Beslut i fråga om övrigt bistånd upp till ett basbelopp	SoL 4 kap. 1 §, 2 §	EC	

Delegationsordning Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

4.5 Beslut i fråga om återkrav av felaktigt utgivet ekonomiskt bistånd	SoL 9 kap. 1 §	VC EC	
4.6 Beslut om bistånd i form av förvaltning av egna medel	SoL 4 kap. 1 §	VC EC	
4.7 Beslut om att utredning ska inledas	SoL 1 kap. 1 §	EC Socialsekreterare 1:e handläggare Försörjningsstödshandläggare	
4.8 Beslut om att inte inleda utredning	SoL 1 kap. 1 §	EC 1:e socialsekreterare 1:e handläggare Biståndshandläggare Biståndshandläggare LSS	
4.9 Beslut om att utredning inte ska föranleda åtgärd		EC 1:e socialsekreterare 1:e handläggare	Avser handläggning av ärenden enligt SoL.
4.10 Beslut om att avskriva eller avvisa ärende		EC 1:e socialsekreterare 1:e handläggare	Avser handläggning av ärenden enligt SoL.
4.11 Beslut om framställning till annan kommun om överflyttning av ärende, samt ansökan till IVO om överflyttning av ärende	SoL 2 kap. 10-12 §§	EC	Avser handläggning av ärenden enligt SoL
4.12 Beslut i fråga om mottagande av ärenden från annan kommun		EC	Avser handläggning av ärenden enligt SoL. Gäller ej placeringar.
4.13 Anmälan till Försäkringskassa om att nämnden ska uppbära ersättning för bidrag som utgivits som förskott på social förmån	SoL 9 kap. 2 §	Socialsekreterare Försörjningshandläggare	

Delegationsordning Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

4.14 Beslut om att återkräva ekonomiskt bistånd	SoL 9 kap. 2 §	Socialsekreterare Försörjningshandläggare	
4.15 Beslut att föra talan om ersättning gällande ekonomiskt bistånd som avses 9 kap 1–2 §§	SoL 9 kap. 3 §	FC VC	
4.16 Undertecknande samt uppsägning av förstahandskontrakt av lägenhet i serviceboende		Chef Verksamhetsstöd	Ersättare; Lokalsamordnare
4.17 Undertecknande samt uppsägning av andrahandskontrakt vid uthyrning av lägenhet i gruppboende och serviceboende		Biståndschef	
4.18 Beslut om bistånd i form av gruppboende och serviceboende	SoL 4 kap. 1 §	Biståndshandläggare	
4.19 Beslut om bistånd i form av hjälp i hemmet	SoL 4 kap. 1 §	Biståndshandläggare Biståndshandläggare LSS	Utföraren sätter in akuta och nödvändiga insatser som uppkommer under OB-tid
4.20 Beslut om bistånd i form av hjälp i hemmet med insats vak	SoL 4 kap. 1 §	Biståndshandläggare Biståndshandläggare LSS	Konsultsjuksköterska, sätter in insatsen vak hos hemsjukvårdskunder då akut behov uppkommer under OB-tid
4.24 Beslut om att avsluta Lex Sarah	14 kap. 2 § SoL	Socialt ansvarig samordnare I extern verksamhet har utföraren ansvar, enligt lag.	Ersättare: Biträdande förvaltningschef Besluten anmäls vid nästa nämndssammanträde
4.25 Anmälan och revidering gällande särskilt boende i omsorgsregistret (IVO)	7 kap. 1 § SoL	Enhetschef	

ÄRENDE	LAGRUM	DELEGAT	KOMMENTAR
--------	--------	---------	-----------

Delegationsordning Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

5. Övrigt			
5.1 Dödsboanmälan	ÅB 20 kap. 8 §	VC EC Handläggare	Handläggaren är särskilt utsedd för ansvaret.
5.2 Omhändertagande av dödsbo	ÅB 18 kap. 2 §	VC EC	
5.3 Anmälan enligt bidragsbrottslag	Bidragsbrottslag (2007:612) 6 §	VC EC	
5.4 Utse brandskyddsansvariga för lokaler inom nämndens verksamhetsområde	Lag (2003:77) om skydd mot olyckor	Vuxenutbildningschef EC	
5.5 Beslut om kommunalt bostadstillägg	KF beslut 22 juni 2015	Avgiftshandläggare Biståndschef	

ÄRENDE	LAGRUM	DELEGAT	KOMMENTAR
6. Personalärenden			
6.1 Anställningar, vikariatsförordnanden och förändrad tjänstgöringsgrad för befattningar avseende a) Personal direkt underställd förvaltningschef b) Personal direkt underställd Enhetschef c) Personal direkt underställd annan anställd på befattning med formellt arbetsgivaransvar	AB § 4, 5 LAS 4, 5 §§ SL 2 kap. SL 2 kap.	FC EC Närmaste chef	Vederbörande beslutsdelegat fattar även beslut om entledigande. I SL 2 kap. regleras vilka som huvudmännen får använda i undervisning i skolväsendet samt anställning av lärare och förskollärare. Anställning av person som saknar lärar- eller förskollärarexamen regleras i SL 2 kap.

Delegationsordning Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden

6.2 Deltagande i kurs eller konferens, tjänsteresa vid resor utanför Norden och Island a) Personal direkt underställd förvaltningschef b) Personal direkt underställd Enhetschef c) Personal direkt underställd annan anställd på befattning med formellt arbetsgivaransvar		FC EC Närmaste chef	Beslut om deltagande i kurs, konferens och tjänsteresa inom Norden är verkställighet.
6.3 Förbud mot utövande av bisyssla a) Personal direkt underställd förvaltningschef b) Personal direkt underställd Enhetschef c) Övrig personal	AB § 8, LOA 7 §	FC EC Närmaste chef	
6.4 Omställningsåtgärder a) Personal direkt underställd förvaltningschefen b) Övrig personal		FC	I samråd med HR-stöd.
6.5 Beslut att inte lämna ut erfarenhetsintyg	Enligt skolverkets föreskrifter.	HR-chef	Avser fall där arbetsgivaren ej kan intyga sökandes lämplighet eller erfarenhet i samband med ansökan om legitimation.
6.6 Avstängning och beslut om indragning eller innehållande av lön och andra förmåner	AB § 10	FC	I samråd med HR-stöd.
6.7 Disciplinpåföljd; skriftlig varning	AB 11 §	FC	I samråd med HR-stöd.
6.8 Uppsägning från arbetsgivarens sida, på grund av arbetsbrist eller på grund av personliga skäl	LAS 4, 7 §§	FC	I samråd med HR-stöd.
6.9 Avskedande	LAS 18 §	FC	I samråd med HR-stöd.

Kommande beslutsärende:
Internkontrollplan år 2019 för
Arbetsmarknads- och
funktionsrättsnämnden

13

Internkontrollplan 2019

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden

Innehållsförteckning

1 Risker mot målen.....	3
2 Övriga riskområden.....	4

1 Risker mot målen

Perspektiv	Strategiskt nämnd/bolagsmål	Risker	Beskrivning	Risk nivå	Kontrollmoment	Beskrivning	Ansvarig	Period icitet
Medarbetare	Näringsliv & arbetsmarknad Gävle säkerställer behovet av kompetenta medarbetare genom jämställda och konkurrenskraftiga löner och villkor	■ Förvaltningen erbjuder inte konkurrenskraftiga löner och villkor	Förvaltningen fördelar befintliga resurser fel.	12		intervjuer med lönesättande chefer, analys av befintlig statistik	Martin Wagner	År
Hållbar tillväxt	Målgrupperna stärker sin ställning på den lokala och regionala arbetsmarknaden och i samhället genom möjligheter till studier, arbete och sysselsättning	◆ Eleven utnyttjar ej de resurser som vuxenutbildningen har att erbjuda	Intervjuer	9		uppföljning av undersökningar, analysgrupp och intervjuer	Martin Wagner	År
Ekonomi	Verksamheterna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle är resurseffektiva, långsiktigt ekonomiskt hållbara och ska främja målgruppernas utveckling	■ Brist på tillgång till ändamålsenliga lokaler	Verksamheterna har ett ständigt föränderligt behov av lokaler. Det är en utmaning och en risk att ständigt tillgodose lokalbehovet och att anpassa lokaler efter efterfrågestyrd verksamhet.	12		Intervjuer, uppföljning planering	Martin Wagner	År
		■ Effektiv bidragsprocess	Att förvaltningen ej ansöker om relevanta bidrag samt ej följer upp dessa. Detta kan	12		Löpande uppföljning	Martin Wagner	År

Perspektiv	Strategiskt nämnd/bolagsmål	Risker	Beskrivning	Risk nivå	Kontrollmoment	Beskrivning	Ansvarig	Period icitet
			leda till att förvaltningen ej erbjuder gävleborna all den verksamhet som det finns resurser till.					

2 Övriga riskområden

Riskområde	Risker	Beskrivning	Risk nivå	Kontrollmoment	Beskrivning	Ansvarig:	Period icitet
Finansiell rapportering	 Att statsbidragsintäkter och kostnader inte är rätt periodiserade vid bokslut, felaktigt bokslut.	Risken är att periodens resultat ej ger tillräcklig vägledning för beslut och prognosarbete. Brist i underlag och komplicerade verksamhetsuppföljningsprocesser bidrar till ökad risk.	12		Dokumentera avvikelser. Fortlöpande utbildning.	Martin Wagner	År
	 Felaktiga utbetalningar	Risken är att uppkommen förmögenhetsskada , förtroendeskada eller arbetsmiljöproblem .	10		Utbetalningar mot attester och delegationsordning. Stickprov rätt mottagarkonto för utbetalningsunderlaget.	Martin Wagner	År
	 Hantering av inköpskort	Risk för felaktig hantering av	12		Kontroll av hur inköpskort	Martin Wagner	År

Riskområde	Risker	Beskrivning	Risk nivå	Kontrollmoment	Beskrivning	Ansvarig:	Period icitet
		inköpskort som kan leda till minskad avtalstrohet (köp utanför ramavtal) och oegentligheter (attest av egna inköp och avsaknad av kvittounderlag)		används, attest och underlag			
	♦ Representation	Risk för felaktig hantering av representation som exempelvis kan leda till felaktig redovisning och/eller oegentligheter (attest av egna inköp och avsaknad av kvittounderlag)	9	Kontroll av representationskostnader		Martin Wagner	År
Efterlevnad av externa och interna regelverk	♦ Brister i uppföljning av fattade beslut enligt delegation	Risken är att vi inte följer lagar och förordningar, att diarieföring ej fungerar, att nämnden inte kan följa upp sin delegation samt att fel person utan delegationsrätt fattar beslut i strid mot delegationsordning en	10	löpande uppföljning genom stickprov		Martin Wagner	År
	■ Avtalstrohet (inköp sker enligt	Inköp sker utan korrekt upphandling/rama	20	Säkerställ inköp enligt avtal.	Följa upp urval/stickprov	Martin Wagner	År

Riskområde	Risker	Beskrivning	Risk nivå	Kontrollmoment	Beskrivning	Ansvarig:	Period icitet
	avtal)	vtal.					
	 Uppföljning av Privata utförare	Nämnden ska enligt beslut om uppföljning av privata utförare från 2017 följa upp dessa	12	Granskning genomförs enl rutin		Martin Wagner	År

Steg 1: Riskbedömning - 2019 (Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden)

Riskområde	Risker	Beskrivning	Bedömning av befintliga kontroller	Sannolikhet	Konsekvens	Riskenivå	Till internkontrollplan
Finansiell rapportering	■ Att statsbidragsintäkter och kostnader inte är rätt periodiserade vid bokslut, felaktigt bokslut.	Risken är att periodens resultat ej ger tillräcklig vägledning för beslut och prognosarbete. Brist i underlag och komplicerade verksamhetsuppföljningsprocesser bidrar till ökad risk.	Mycket effektiva	4. Stor	3. Medelstor	12	Ja
	◆ Felaktiga utbetalningar	Risken är att uppkommen förmögenhetsskada, förtroendeskada eller arbetsmiljöproblem.	Mycket effektiva	2. Låg	5. Mycket stor	10	Ja
	■ Hantering av inköpskort	Risk för felaktig hantering av inköpskort som kan leda till minskad avtalstrohet (köp utanför ramavtal) och oegentligheter (attest av egna inköp och avsaknad av kvittounderlag)	Mycket effektiva	4. Stor	3. Medelstor	12	Ja
	◆ Representation	Risk för felaktig hantering av representation som exempelvis kan leda till felaktig redovisning och/eller oegentligheter (attest av egna inköp och avsaknad av kvittounderlag)	Mycket effektiva	3. Medelstor	3. Medelstor	9	Ja
Efterlevnad av externa och interna regelverk	◆ Brister i uppföljning av fattade beslut enligt delegation	Risken är att vi inte följer lagar och förordningar, att diarieföring ej fungerar, att nämnden inte kan följa upp sin delegation samt att fel person utan delegationsrätt fattar beslut i strid mot delegationsordningen	Måttligt effektiva	2. Låg	5. Mycket stor	10	Ja
	■ Avtalstrohet (inköp sker enligt avtal)	Inköp sker utan korrekt upphandling/ramavtal.	Mycket effektiva	5. Mycket stor	4. Stor	20	Ja
	■ Uppföljning av Privata utförare	Nämnden ska enligt beslut om uppföljning av privata utförare från 2017 följa upp dessa	Mycket effektiva	3. Medelstor	4. Stor	12	Ja
Gemensamma system							

Riskbedömning - mål - 2019 (Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden)

Perspektiv	Strategiskt nämnd/ bolagsmål	Risker	Beskrivning	Bedömning av befintliga kontroller	Sannolikhet	Konsekvens	Riskenivå	Till internkontrollplan
Invånare och kunder	Näringsliv & arbetsmarknad Gävles målgrupper har stort förtroende för och ges möjlighet till att på olika sätt vara delaktiga i utvecklingen av verksamheterna och sin egen personliga utveckling	Information är otydlig eller när ej brukare, deltagare, elever och företagare	Medborgare och målgruppers information och kunskap om våra verksamheter kan minska, vilket kan påverka förtroendet för verksamheten.	Måttligt effektiva	3. Medelstor	3. Medelstor	9	Nej
	Gävle kommun bedriver ett framgångsrikt arbete för att stärka och utveckla individers, företags och organisationers kompetens på kort och lång sikt, i nära samverkan med relevanta aktörer.	Rätt insatser kan ej erbjudas av verksamheten	Nämnden saknar förutsättningar mot målgruppen beroende på olika former av resursbrist att genomföra rätt insatser.	Inte effektiva	2. Låg	3. Medelstor	6	Nej
	I Näringsliv & arbetsmarknad Gävles verksamheter kan alla människor utveckla sig själva, oavsett bakgrund, behov och framtidsvisioner.	Rätt insatser kan ej erbjudas av verksamheten	Nämnden saknar förutsättningar mot målgruppen beroende på olika former av resursbrist att genomföra rätt insatser.	Inte effektiva	2. Låg	4. Stor	8	Nej
Medarbetare	Medarbetare inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har tydliga uppdrag och roller och rätt möjlighet att utföra uppdragen	Otydliga roller och uppdrag	Otydlighet i roller och uppdrag förhindrar medarbetare att arbeta för effektiv måluppfyllelse		2. Låg	3. Medelstor	6	Nej
	Chefer inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har tydliga uppdrag och roller och rätt möjlighet att utföra uppdragen	Otydliga roller och uppdrag		Måttligt effektiva	2. Låg	3. Medelstor	6	Nej
	Näringsliv & arbetsmarknad Gävle säkerställer behovet av kompetenta medarbetare genom jämställda och konkurrenskraftiga löner och villkor	Kompetensbrist skapar löneglidning		Måttligt effektiva	3. Medelstor	3. Medelstor	9	Nej
		Förvaltningen är ej en attraktiv arbetsgivare		Mycket effektiva	1. Mycket låg	4. Stor	4	Nej
		Förvaltningen erbjuder inte konkurrenskraftiga löner och villkor	Förvaltningen fördelar befintliga resurser fel.	Mycket effektiva	3. Medelstor	4. Stor	12	Ja
Hållbar tillväxt	Målgrupperna stärker sin ställning på den lokala och regionala arbetsmarknaden och i samhället genom möjligheter till studier, arbete och sysselsättning	Vuxenutbildningen identifierar ej elever med behov av extra stöd		Måttligt effektiva	2. Låg	4. Stor	8	Nej
		Eleven utnyttjar ej de resurser som vuxenutbildningen har att erbjuda	Intervjuer	Måttligt effektiva	3. Medelstor	3. Medelstor	9	Ja
		Brist på tillgång till platser för arbetsförlagt lärande		Mycket effektiva	2. Låg	4. Stor	8	Nej
		Bristande samordning för deltagare när flera myndigheter är inblandade	Intervjuer	Inte effektiva	3. Medelstor	3. Medelstor	9	Nej
		Arbetsmarknadsenheten kan ej använda hela tjänsteutbudet på grund av hinder hos beställarna		Måttligt effektiva	2. Låg	3. Medelstor	6	Nej
		Brukare får ej sin valda sysselsättning inom Enheten för daglig		Mycket effektiva	3. Medelstor	3. Medelstor	9	Nej

Perspektiv	Strategiskt nämnd/ bolagsmål	Risker	Beskrivning	Bedömning av befintliga kontroller	Sannolikhet	Konsekvens	Riskenivå	Till internkontrollplan
		verksamhet						
	Gävle ska uppfattas som en av Sveriges mest attraktiva platser för företag							
	Gävle kommun skapar de bästa förutsättningarna för företagande i jämförelse med andra kommuner i Stockholmsregionen							
	Verksamheterna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle verkar för ökad miljömedvetenhet							
	Näringsliv & Arbetsmarknad Gävle har effektiva processer och ett högt kvalitetsmedvetande	 Bristar i det systematiska kvalitetsarbetet		Måttligt effektiva	3. Medelstor	3. Medelstor	9	Nej
Ekonomi	Verksamheterna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle är resurseffektiva, långsiktigt ekonomiskt hållbara och ska främja målgruppernas utveckling	 Brist på tillgång till ändamålsenliga lokaler	Verksamheterna har ett ständigt föränderligt behov av lokaler. Det är en utmaning och en risk att ständigt tillgodose lokalbehovet och att anpassa lokaler efter efterfrågestyrd verksamhet.	Mycket effektiva	3. Medelstor	4. Stor	12	Ja
		 Effektiv bidragsprocess	Att förvaltningen ej ansöker om relevanta bidrag samt ej följer upp dessa. Detta kan leda till att förvaltningen ej erbjuder gävleborna all den verksamhet som det finns resurser till.	Måttligt effektiva	3. Medelstor	4. Stor	12	Ja

Kommande beslutsärende:
Verksamhetsplan 2019 för
Arbetsmarknads- och
funktionsrättsnämnden

14

Verksamhetsplan 2019-2022

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden

Innehållsförteckning

1 Mål inom respektive perspektiv.....	5
1.1 Invånare och kunder	5
1.2 Medarbetare	6
1.3 Hållbar tillväxt.....	8
1.4 Ekonomi.....	12
2 Politiska uppdrag.....	13
2.1 Uppdragen 2019	13
3 Investeringsverksamhet.....	15
4 Utvecklingsområde.....	15
5 För verksamheten viktiga nyckeltal	15
6 Intäkts- och kostnadsutveckling	16

1 Inledning

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämndens verksamhetsplan är ett styrdokument för de verksamheter som nämnden ansvarar för. Varje nämnd har en verksamhetsplan som utgår från Gävle kommuns övergripande mål.

Gävle kommunkoncern tillämpar balanserad styrning för att bredda styrsystemet och tydliggöra samband som har betydelse för kommunens utveckling. Den balanserade styrningen omfattar fyra perspektiv: invånare och kunder, medarbetare, hållbar tillväxt samt ekonomi. Inom varje styrperspektiv fastställs mål samt beskrivningar av verksamheten. För att tydliggöra verksamhetens inriktning och ambitionsnivå samt skapa förutsättningar för en god uppföljning kompletteras målen i verksamhetsplanen med ett antal indikatorer. Indikatorerna är utgångspunkten för uppföljningen av verksamheten som sker i samband med hel- och delårsrapporteringen.

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden ansvarar för att stärka invånare, utefter den enskildes förmåga, med syfte att de ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden genom anställning eller att driva egen verksamhet, utifrån sina enskilda förutsättningar. Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden ansvarar även för samverkan med forskning och högre utbildning samt utveckling av näringsliv och sysselsättning.

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämndens ansvar och befogenheter har delegerats från Kommunfullmäktige. I likhet med alla nämnder och bolag inom Gävle kommunkoncern ska Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden rätta sig efter de kommunövergripande policys och styrdokument som Kommunfullmäktige eller Kommunstyrelsen beslutat om. Några som särskilt kan nämnas är värdegrunden, Vision 2025, Näringslivsprogrammet, Jämställdhetsplanen och Miljöstrategiska programmet.

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämndens verksamhetsområden och uppgifter

1. Samtliga uppgifter som åläggs Gävle kommun som huvudman eller som hemkommun inom skolväsendet enligt skollagen eller annan författning. Uppgifterna avser skolformerna kommunal vuxenutbildning och särskild utbildning för vuxna. Nämnden svarar även för hemkommunens aktivitetsansvar för ungdomar enligt 29 kap. 9 § skollagen (2010:800).
2. för verkställighet av daglig verksamhet för funktionshindrade enligt 9 § punkt 10 i lag (1998:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. Dock inte daglig verksamhet som är integrerad i bostad med särskild service enligt 9 § punkt 9 i samma lag,
3. för genomförandet av åtgärder som förebygger arbetslöshet eller minskar verkningarna av arbetslöshet,
4. för samverkan med organ för forskning och högre studier,
5. för frågor om bidrag till utomstående som bedriver verksamheter inom nämndens verksamhetsområde,
6. utveckling av näringsliv och sysselsättning,

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle är den förvaltning som bistår nämnden. Förvaltningen består av fyra enheter: Arbetsmarknadsenheten, Enheten för daglig verksamhet, Näringslivsenheten samt Vuxenutbildningen. Förvaltningen har ett särskilt ansvar för att överenskommelsen inom

ramen för Delegationen för Unga i Arbete (DUA) mellan kommunen och Arbetsförmedlingen effektueras och att en fungerande samverkan bedrivs.

Arbetsmarknadsenhetens uppgift är att på uppdrag av Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller Socialtjänsten hjälpa arbetssökande i Gävle att stärka sina möjligheter på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsenheten ansvarar även för samordning av flyktingmottagande i Gävle kommun.

Enheten för Daglig verksamhet har i uppdrag att utifrån § 9 punkt 10 i lag (1998:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) erbjuda och bedriva daglig verksamhet för personer som tillhör personkrets 1 eller 2 som saknar förvärvsarbete och inte utbildar sig. Den dagliga verksamheten utgår ifrån den enskilda brukaren och dennes önskemål och behov. Brukarna erbjuds sysselsättning med valmöjligheter i basverksamhet, företagsgrupper och enskilda platser.

Gävle kommuns Näringslivsenhet har till uppgift att arbeta med näringslivsutveckling i Gävleregionen. Enheten arbetar för att skapa förutsättningar för företagens utveckling genom att leda, samordna, utveckla och följa upp processer som är viktiga för näringslivet.

Målet för den kommunala Vuxenutbildningen är att vuxna ska stödjas och stimuleras i sitt lärande. De ska ges möjlighet att utveckla sina kunskaper och sin kompetens i syfte att stärka sin ställning i arbete och samhällslivet samt att främja sin personliga utveckling. Utgångspunkten för utbildningen ska vara den enskildes behov och förutsättningar. De som fått minst utbildning ska prioriteras.

1 Mål inom respektive perspektiv

1.1 Invånare och kunder

Näringsliv & arbetsmarknadsnämnden målgrupper har stort förtroende för och ges möjlighet till att på olika sätt vara delaktiga i utvecklingen av verksamheterna och sin egen personliga utveckling

Beskrivning

Nämndens verksamheter ska bedrivas så att målgrupperna har stort förtroende för det som levereras. De ska vara nöjda med den service, den kvalitet och de utvecklingsmöjligheter som erbjuds. Målgruppernas behov står i centrum.

Uppföljningarna säkerställer att våra målgruppers synpunkter bidrar till verksamheternas utveckling.

Invånares och organisationers möjligheter till delaktighet och engagemang i samhället ska stärkas av verksamheterna.

Framgångsfaktorer:

- Systematisk kommunikation och dialog mellan nämndens verksamheter och målgrupperna.

Indikator	Utfall 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019	Målvärde 2020	Målvärde 2021	Målvärde 2022
Enheten för Daglig Verksamhets brukarundersökning (1)	89 %	87 %	88 %	88 %	88 %	90 %
Arbetsmarknadsenhetens deltagarundersökningar (2)	-	83 %	84 %	85 %	86 %	87 %
Vuxenutbildningen kursutvärderingar (3)	87 %	87 %	88 %	89 %	90 %	91 %

(1) Enheten för daglig verksamhets brukarundersökningar genomförs varje år, men från 2019 för olika målgrupper (basverksamhet respektive företagsgrupper samt enskilda platser)

(2) Från 2018, fråga nr 6 i Arbetsmarknadsenhetens enkät om bemötande: "Har du haft förtroende för personalen?", andel som svarat "mycket" (Svarsalternativ: Inte alls/tillräckligt/mycket).

(3) Kursutvärderingar genomförs 2 ggr/år och erbjuds samtliga elever. Utvärderingarna utformas olika beroende på skolform och här presenteras ett sammanvägt värde.

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden bedriver ett framgångsrikt arbete för att stärka och utveckla individers, företags och organisationers kompetens på kort och lång sikt

Beskrivning

Tillgång till rätt kompetens är en avgörande tillväxtfaktor för Gävle och dialogen med viktiga aktörer. Nämndens verksamheter anpassas löpande i form och innehåll för att på bästa sätt främja en ökad matchning på arbetsmarknaden.

Invånare ska ges goda möjligheter till kompetensutveckling och utbildning för att stärka sin roll på arbetsmarknaden. "Kompetensförsörjning" bör ses i ett bredare perspektiv, och då även innefatta främjande av entreprenörskap och innovationskraft.

En ständigt ökande utbildningsnivå är en viktig faktor för såväl individen som samhället i stort.

Framgångsfaktorer:

- Fortlöpande analys, utvärdering och utveckling av åtgärder för en god kompetensförsörjning.

Indikator	Utfall 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019	Målvärde 2020	Målvärde 2021	Målvärde 2022
Del av Småföretagsbarometern, tillgång på lämplig arbetskraft (rikssnitt 82 %) (1)	74 %	81 %	82 %	83 %	84 %	85 %
Andel av befolkningen med minst treårig eftergymnasial utbildning (Rikssnitt 26 %) (Som KF) (2)	22,5 %	26 %	27 %	28 %	29 %	30 %

(1) Småföretagsbarometern avser Företagarnas årliga rapport där deltagande företag beskriver de största hindren för tillväxt

(2) Andel folkbokförda i kommunen som erhållit slutbetyg eller motsvarande. Källa SCB.

I Näringslivs- och arbetsmarknadsnämndens verksamheter kan alla människor utveckla sig själva, oavsett bakgrund, behov och framtidsvisioner.

Beskrivning

Att möta deltagare på rätt nivå och som individer är både utmanande och avgörande för att varje individ ska kunna finna sin väg till framgång och utveckling.

Deltagarna inom näringslivs- och arbetsmarknadsnämndens verksamheter ska kunna utveckla sig själva genom de olika insatser man kan ta del av inom exempelvis enheten för daglig verksamhet, arbetsmarknadsenheten och vuxenutbildningen – men även som invånare som tar del av information hur det är starta företag, eller som deltagare i någon av de insatser som vi gör tillsammans med andra kommunala verksamheter, andra myndigheter och aktörer.

Deltagarens förutsättningar, behov och önskemål ska respekteras och vara en del i grunden för individens väg till utveckling.

Framgångsfaktorer:

-Tydliga processer för att tydliggöra och möta deltagarens förutsättningar, behov och mål

Indikator	Utfall 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019	Målvärde 2020	Målvärde 2021	Målvärde 2022
Ungdomsarbetslöshet 18-24 år (1)	16,1 %	15,1%	14,1%	13,1%	12,1%	11,1%
Antal invånare som gått från försörjningsstöd till arbete eller heltidsstudier (vuxenutbildning, yrkeshögskoleutbildning, folkhögskola eller högskola) (2)	-	-	-	-	-	-

(1) Ungdomsarbetslöshet baseras på statistik från Arbetsförmedlingen. Mäts i augusti varje år.

(2) Näringsliv och arbetsmarknad Gävle utvecklar metod samt målvärden för indikatorn senast februari 2019.

1.2 Medarbetare

Medarbetare inom näringslivs- och arbetsmarknadsnämndens område har tydliga uppdrag och roller och rätt förutsättningar att utföra uppdragen

Beskrivning

Samtliga medarbetare har i uppdrag att i sin roll omsätta politiskt beslutade mål till en framgångsrik verksamhet i en snabb och föränderlig omvärld. Genom att medarbetarna utbyter erfarenheter och samarbetar, både inom och utanför förvaltningen, får vi en attraktiv organisation där engagerade medarbetare tillsammans utvecklar verksamheten med fokus mot fastställda mål. Ett kontinuerligt förbättringsarbete med medarbetarundersökningen (MAU) som grund, säkerställer ett arbete med rätt utvecklingsområden som stärker medarbetarnas förutsättningar.

Medarbetarna är avgörande för framgång, alla medarbetare har del i det gemensamma ansvaret för verksamheten. Ett aktivt och strategiskt rekryteringsarbete ska finnas för att säkerställa organisationens kompetenskrav. Kollegialt lärande är en naturlig del i att anpassa verksamheten utifrån brukare, deltagare, elever och företagare. Arbetet mellan medarbetare och chefer sker genom stark tillit och stort förtroende, och utifrån vetenskap och beprövad erfarenhet.

Framgångsfaktorer:

- Allas kunskap och kompetens tas tillvara och utvecklas utifrån verksamhetens behov
- Hög grad av delaktighet, definierat och tydligt handlingsutrymme
- Ett aktivt arbete för att finna nya rekryteringsvägar, för att nå målgrupper som idag inte finns representerade bland medarbetarna.
- Chefer och medarbetare för en regelbunden dialog om nämndens mål och konkretiserar dessa i den egna verksamheten.

Indikator	Utfall 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019	Målvärde 2020	Målvärde 2021	Målvärde 2022
Sammanvägt index MAU	84	84	84	84	85	85

Förvaltningens sammanvägda indextal för Medarbetarundersökningen (MAU). Det sammanvägda indexet är ett snitt av fyra olika perspektiv. Inom varje perspektiv finns olika frågeställningar som medarbetarna har svarat på. Näringsliv & arbetsmarknad Gävles målvärden är satta utifrån det utfall förvaltningen fick 2016. KF:s index för motsvarande period är 75 (2016), 80 (2017), 81 (2018), 82 (2019) och 83 (2020). Ett nytt index tillämpas från 2016.

Chefer inom näringslivs- och arbetsmarknadsnämndens område har tydliga uppdrag och roller och ges förtroende att utföra uppdragen

Beskrivning

Samtliga chefer har i uppdrag att i sin roll omsätta politiskt beslutade mål till framgångsrik verksamhet i en snabb och föränderlig omvärld. Alla chefer inom näringslivs- och arbetsmarknadsnämndens verksamheter ska ha rätt kompetens, agera utifrån sitt handlingsutrymme och ha förmågan att driva utvecklingsarbete. Tillit är i centrum för ledarskapet. Vi vill vara en attraktiv organisation där engagerade chefer tillsammans med medarbetarna och samarbetspartners utvecklar verksamheten mot målen.

Ett kontinuerligt förbättringsarbete med medarbetarundersökningen (MAU) som grund säkerställer rätt utvecklingsområden som stärker medarbetarnas förutsättningar.

Framgångsfaktorer:

- Ett gott ledarskap säkerställs genom kontinuerlig kompetensutveckling och möjlighet till chefsstöd för chefer på alla nivåer.
- Ett medvetet arbete kring handlingsutrymme, ansvar och mandat.

Indikator	Utfall 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019	Målvärde 2020	Målvärde 2021	Målvärde 2022
Ledarskapsindex MAU	84	85	85	85	86	86

Avser ett mått för ledarskapsindex 2018 och ingår som ett av perspektiven i medarbetarundersökningen. Målvärdena för Näringsliv & arbetsmarknad Gävle är satta utifrån det resultat förvaltningen fick i resultatet av undersökningen 2017. Motsvarande index för KF är 72 (2016), 79 (2017), 80 (2018), 80 (2019) och 81 (2020). Tidigare år har annat index använts och jämförbara data saknas före 2016.

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden säkerställer behovet av kompetenta medarbetare genom jämställda och konkurrenskraftiga löner och villkor

Beskrivning

Jämställda löner och villkor innebär lika möjligheter och rättigheter för kvinnor och män. För att Näringsliv & arbetsmarknad Gävle ska kunna tillgodose behovet av kompetens i alla yrkesroller måste löner och villkor vara konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden. I Gävle kommuns årliga lönekartläggning analyseras löneläget för olika yrkeskategorier jämfört med riket. Utifrån denna analys tas förslag fram för fortsatt arbete med jämställda löner.

Framgångsfaktorer:

- Ett aktivt arbete bedrivs för att uppnå jämställda löner och jämställda och jämlika arbetsvillkor.
- Chefer och medarbetare för regelbundet en dialog om värdegrunden, likabehandling och jämställdhet och integrerar det i det dagliga arbetet.

Indikator	Utfall 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019	Målvärde 2020	Målvärde 2021	Målvärde 2022
Jämställda villkor (som KF) (1)	5,8	4,4	4,6	5	5	5
Jämställda löner (som KF) (2)		96,5 %	97,3 %	98,1 %	98,5 %	99,0 %

(1) Jämställda villkor mäts genom nyckeltalen anställningsvillkor, chefsstruktur, ledningsgrupper, föräldradagighet/VAB samt sjukfrånvaro. Mätningen används även i kommungemensam jämförelse och utvecklingsarbete. Detta index ersätter JÄMIX. Jämförbara data saknas för tidigare år.

(2) Kvinnors andel av mäns lön. Det är den ovägd löneskillnaden mellan kvinnor och män som mäts. För år 2016

redovisades ej indikatorn på förvaltningsnivå, KF:s utfall var 93,9 %. Utfall saknas för 2017 på nämndsnivå.

1.3 Hållbar tillväxt

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämndens målgrupper stärker sin ställning på den lokala och regionala arbetsmarknaden och i samhället genom möjligheter till studier, arbete och sysselsättning

Beskrivning

Grunden för välfärd är att människor har ett arbete som möjliggör egen försörjning. För att fler ska ha tillgång till arbetsmarknaden behöver utbildningsnivån höjas och både den formella och den informella kompetensen öka.

Framgångsfaktorer:

- Tydliga och uppföljningsbara mål och uppdrag för varje individ.
- Fortsatt utveckling av verksamheterna.

Indikator	Utfall 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019	Målvärde 2020	Målvärde 2021	Målvärde 2022
Kursdeltagare i gymnasial vuxenutbildning som slutfört kurs, andel (1)		72 %	73 %	73 %	74 %	74%
Genomströmningstiden för SFI- elever på studieväg 1 (2)	-	-	-	-	-	-
Andel kortutbildade arbetslösa som deltar i kommunal vuxenutbildning. (rikssnitt 22 %) (3)		25 %	26 %	27 %	27 %	27%
Andel kursdeltagare i gymnasial vuxenutbildning (%) som finns i arbete eller studier sex månader efter avslutad utbildning (4)	-	-	90 %	90 %	90 %	90%
Andel elever inom yrkesinriktad vuxenutbildning som arbetar sex månader efter avslutad utbildning (5)	-	-	70 %	70 %	70 %	70%
Brukarens val av sysselsättning tillgodoses inom Enhetens för Daglig Verksamhet	95 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100%
Antal nya arbetstillfällen (6)	-	-	900	900	900	900

(1) Kursdeltagare i pågående kurser över årsskiftet inom gymnasial vuxenutbildning ingår ej i dessa data. Det

- innebär att resultat för cirka 13 % av deltagarna inom gymnasial vuxenutbildning i Gävle saknas.
- (2) Definition samt målvärden preciseras till nämndsammanträdet i februari 2019.
 - (3) Med kortutbildade avses andel av elever som har tidigare utbildning högst motsvarande grundskola.
 - (4) Ny indikator. Målvärden presenteras från 2019.
 - (5) Ny indikator. Målvärden presenteras från 2019.
 - (6) Ny indikator. Motsvarar antalet nya arbetstillfällen per år som krävs för att Gävle Kommun med hållbar tillväxt ska 120 000 invånare till 2030.

Gävle ska uppfattas som en av Sveriges mest attraktiva platser för företag

Beskrivning

För att stärka Gävles attraktionskraft behöver vi utgå från den bild av Gävle som företag har idag och arbeta med insatser som gör att staden utvecklas i positiv riktning. Näringslivsprogrammet styr nämndens arbete för att nå målet.

Framgångsfaktorer:

- Arbete enligt näringslivsprogrammet utförs.

Indikator	Utfall 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019	Målvärde 2020	Målvärde 2021	Målvärde 2022
Nyregistrerade företag (1)	5	12	12,2	12,3	12,4	12,5
Företagsklimat, ranking plats (2)	259	Som sämst plats 140	Som sämst plats 120	Som sämst plats 100	Som sämst plats 100	Som sämst plats 100
Turismomsättning (3)	2568	2 619	2 646	2 672	2 712	2754
Antal gästnätter (Gävle kommun)	-	395 000	407 000	420 000	432 000	445 000

(1) Antalet nyregistrerade företag per 1000 invånare i kommunen. Baseras på data från första halvåret och räknas upp gånger två som prognos för helåret. Indikatorn byter från 2018 källa till Nyföretagarcentrums företagsbarometer och utfall för tidigare år är ej jämförbara och presenteras ej här.

(2) Näringslivsrelaterad statistik på kommunnivå och enkätundersökningar där företagare och politiker bedömer olika aspekter av det lokala företagsklimatet. Totalt antal kommuner i undersökningen är 290.

(3) Inresande turisters konsumtion, konsumtion till följd av regioninvånare som reser i sin egen region och lokalinvänares konsumtion på hemmaplan i samband med en turistisk resa till annan destination, avser mnkr

Gävle kommun skapar de bästa förutsättningarna för företagande i jämförelse med andra kommuner i Stockholmsregionen

Beskrivning

Gävle kommun ska skapa möjligheter för att både befintligt och framtida näringsliv kan utvecklas.

För att nå målet tas en årlig handlingsplan med aktiviteter fram av förvaltningar, bolag och förbund inom Gävle kommunkoncern, som på olika sätt har företagen som kund. Målet ingår i Gävles näringslivsprogram och följs även upp inom ramen för det.

Framgångsfaktorer:

-Arbete enligt näringslivsprogrammet utförs

Indikator	Utfall 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019	Målvärde 2020	Målvärde 2021	Målvärde 2022
Nöjd kund index (NKI)	69,1	73	73	73	73	74

NKI är ett mått på företagarnas helhetsbetyg av kontakten med 53 kommuner inom Stockholm Business Alliance. Samma mätning görs också via SKL av de flesta av Sveriges 290 kommuner och heter då Insikt. Bedömning görs på brandtillsyn, bygglov, markupplåtelse, miljötillsyn och serveringstillstånd. Indikatorn är ett jämförelseindex. Riksnittet för NKI-mätningen 2016 var 68 (SKL Insikt) och Gävle Kommun placerar sig på 23:e plats av 52 kommuner inom Stockholm Business Alliance.

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämndens verksamheter verkar för ökad miljömedvetenhet

Beskrivning

Verksamheterna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle bidrar till att uppfylla målen i Gävle kommuns miljöstrategiska program som syftar till att Gävle kommun blir en av de bästa miljökommunerna i Sverige. Verksamheterna minskar sin miljöbelastning genom att genomföra för verksamheten strategiskt utvalda aktiviteter som kopplas tydligt till det miljöstrategiska programmet.

Aktiviteter inom ramen för det miljöstrategiska programmet som kan genomföras är exempelvis:

- Källsortering och återvinning
- Utbildnings- och informationsinsatser
- Särskild fokusering i upphandlingar
- Förändringar i resor och transporter

Framgångsfaktorer:

- Aktivt miljöarbete inom respektive enhet i enlighet med det miljöstrategiska programmet.

Indikator	Utfall 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019	Målvärde 2020	Målvärde 2021	Målvärde 2022
Genomförda aktiviteter som uppfyller övergripande mål och delmål i Miljöstrategiska programmet – Arbetsmarknads-enheten	5	5	5	5	5	5
Genomförda aktiviteter som uppfyller övergripande mål och delmål i Miljöstrategiska programmet - Enheten för Daglig Verksamhet	3	3	3	3	3	3
Genomförda aktiviteter som uppfyller övergripande mål och delmål i Miljöstrategiska programmet - Näringslivsenheten	2	3	3	3	3	3

Indikator	Utfall 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019	Målvärde 2020	Målvärde 2021	Målvärde 2022
Genomförda aktiviteter som uppfyller övergripande mål och delmål i Miljöstrategiska programmet - Vuxenutbildningen	3	3	3	3	3	3

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden har effektiva processer och ett högt kvalitetsmedvetande

Beskrivning

Ett systematiskt kvalitetsarbete är en viktig faktor för att ge de bästa förutsättningarna för verksamheternas målgrupper. All uppföljning ska vidareutvecklas för att ge verksamheterna ökad möjlighet att följa måluppfyllelsen.

Framgångsfaktorer:

- Löpande arbete med att utveckla och effektivisera processer för att bibehålla och uppnå resurseffektiva verksamheter.
- Beslutade rutiner följs upp i internkontrollplanen

Indikator	Utfall 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019	Målvärde 2020	Målvärde 2021	Målvärde 2022
Andel uppnådda målvärden på verksamheternas indikatorer	60 %	85%	85%	85%	85%	85%

1.4 Ekonomi

Verksamheterna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle är resurseffektiva, långsiktigt ekonomiskt hållbara och ska främja målgruppernas utveckling

Beskrivning

Näringsliv & Arbetsmarknad Gävle ska arbeta med de ekonomiska resurser som finns till förvaltningens förfogande med de olika målgruppernas utveckling i fokus. Verksamheten ska bedrivas med ett långsiktigt hållbart ekonomiskt perspektiv och de medel som verksamheterna förfogar ska nyttjas på effektivaste sätt. Regelbunden uppföljning och analys är en nyckelfaktor för att kunna följa och utveckla verksamheten.

Framgångsfaktorer:

- Kostnadsmedvetna och resurseffektiva lösningar
- Ekonomiska uppföljning som ger chefer, medarbetare och politiker stöd och förutsättningar i sitt arbete för att ha en ekonomi i balans
- I tillämpliga fall söks och tillgodoses behovet av statsbidragsfinansiering inom verksamheten

Indikator	Utfall 2017	Målvärde 2018	Målvärde 2019	Målvärde 2020	Målvärde 2021	Målvärde 2022
Ekonomisk hushållning (resultat helår o)	+5 mnkr	0	0	0	0	0

2 Politiska uppdrag

2.1 Uppdragen 2019

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att tillsammans med andra parter hitta vägar för nya företagarkerksamheter och nyetableringar i kommunen

Arbetet ska bedrivas genom att aktivt arbeta med näringslivsorganisationer, företagarföreningar och befintliga företag inom kommunen. Det ska ske i samarbete med Kommunstyrelsen.

Arbetet bedrivs inom ramen för Näringslivsprogrammet.

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att öka dialogen i hela kommunkoncernen i syfte att förbättra företagsklimatet

Arbetet ska bedrivas genom att aktivt arbeta med näringslivsorganisationer, företagarföreningar och befintliga företag inom kommunen. Det ska ske i samarbete med Kommunstyrelsen.

Arbetet bedrivs inom ramen för Näringslivsprogrammet.

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att utveckla samarbetet med Högskolan i Gävle för att möta kommande kompetensbehov

Samarbetet mellan Högskolan i Gävle och kommunen behöver utvecklas och fördjupas för att möta kommande kompetensbehov utifrån en växande stad. Sker i samarbete med kommunstyrelsen.

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden tar initiativ till att ta fram en strategi tillsammans med kommunstyrelsen för hur kommunen samarbete med Högskola ska förbättras.

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att effektivisera verksamheten och inte återbesätta tjänster utan en gedigen behovsanalys

Nämnden säkerställer löpande att verksamheterna bedrivs på ett effektivt sätt utifrån uppdraget, vilket även gäller vilka personella resurser som behövs inom verksamheten.

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att verka för att kommunens verksamheter underlättar för personer med funktionsnedsättning att få tjänster inom kommunen

Målet är att minst 2 procent av kommunens anställda kommer från den målgruppen.

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden säkerställer att förvaltningen har en tät dialog med HR-avdelningen för att uppfylla uppdraget.

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att förstärka samarbetet med Arbetsförmedlingen och tillsammans med Socialnämnden specifikt arbeta med arbetslösa med försörjningsstöd och de som står utanför arbetsmarknaden av andra anledningar.

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden ser att detta ligger inom nämndens grundansvar, och även inom ramen för den samverkan som regelmässigt bedrivs med andra nämnder och offentliga aktörer. Samarbetet förstärks och fördjupas löpande då behov finns.

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att utveckla arbetssökandes matchning mot det som efterfrågas bland företagen.

För att öka individens möjligheter att nå arbetsmarknaden får nämnden i uppdrag att utveckla nuvarande modell för att i större utsträckning kunna matcha arbetssökande mot det som efterfrågas bland företagen.

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämndens verksamheter bedrivs bl a inom ramen för strukturerad samverkan med Arbetsförmedlingen, Region Gävleborg och kommuner i regionen, där bl a matchningsuppdrag och strukturer för kompetensmatchning ingår. Återrapportering av arbetet vår 2019.

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att öka flexibiliteten i vuxenutbildningen.

För att öka möjligheten att öka flexibiliteten i vuxenutbildningen får Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden i uppdrag att möjliggöra för att påbörja studier under årets alla månader.

Uppdraget påbörjas i januari 2019 genom att vuxenutbildningen erbjuder fem starter per år på grundläggande och gymnasial vuxenutbildning, istället för två starter per år.

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att SFI studenter ska ges möjlighet att välja utbildningsanordnare.

Uppdraget påbörjas genom en analys av dagens verksamhet för att belysa vilka delar av dagens SFI som främst skulle tjäna på att fler utbildningsanordnare skulle kunna erbjudas.

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att återgå till tidigare ersättningsintervall samt att höja habiliteringsersättningen.

Uppdraget påbörjas genom att utreda konsekvenser av denna typ av förändring.

3 Investeringsverksamhet

De större planerade investeringarna under perioden är ombyggnationer inom Vuxenutbildningens lokaler i kvarteret Skytteln vilken kompliceras av att fastigheten ägs av extern ägare, samt ombyggnationer och anpassningar av ersättningslokaler för delar av Arbetsmarknadsenhetens verksamheter (Treklovren) samt Enheten för daglig verksamhet (avser inflytt i del av Silvanum)

I kommunplanen finns också investeringsmedel frigjorda till Gavlefastigheter för ombyggnationen av Jägargatan/Skogsmursskolan. I lokalerna bedrivs verksamhet inom Arbetsmarknadsenhetens regi delvis i samverkan med andra myndigheter.

För den tillkommande planeringsperioden finns beslutade medel för reinvestering i verksamhetsspecifika behov för 1000 tkr för 2018, samt för investeringar kopplade till verksamhetsbehov i fastigheter för både egenägda och de fastigheter som hyrs av Gavlefastigheter. Nämnden konstaterar att det årliga investeringsutrymmet om 1 000 tkr är för litet för att täcka de årliga behov som finns med hänsyn taget till de flyttar av verksamheter som sker under ett år med medföljande investeringsbehov.

4 Utvecklingsområde

Säkerställa starkare och långsiktigt hållbar samordning med andra verksamheter som har relevans för nämndens möjligheter att lyckas med målgrupperna.

Lägga ett starkt fokus på resurseffektivitet så att våra insatser når största möjliga effekt.

Fortsätta driva ett förändringsarbete inom vuxenutbildningen.

Ta fram relevanta indikatorer så att nämnden tydligare kan följa arbetet rörande psykisk ohälsa.

5 För verksamheten viktiga nyckeltal

Nyckeltal	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Prognos 2018	Plan 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022
Antal brukare inom EDV, genomsnitt	345	355	365	415	425	435	445	455
Inflyttning totalt	4 542	5 075	5 500	6 000	6 500	7 000	7 500	7 500
varav flyktingar inom etableringsreformen exklusive ensamkommande barn	673	654	482	280	280	280	280	280
Utflyttning antal totalt	-3 727	-4 135	-4 700	-5 200	-5 700	-6 200	-6 700	-6 700
varav flyktingar inom etableringsreformen exkl. ensamkommande barn	-210	-110	-92	-54	-50	-50	-50	-50
Arbetskraft som andel av befolkningen 16-64 år (källa: SCB)	63,0 %	63,8 %	64,0 %	64,0 %	64,0 %	64,0 %	64,0 %	64,0 %

Nyckeltal	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017	Prognos 2018	Plan 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022
varav sysselsatta (förvärvsfrekvens) 16-64 år (källa: AMS)	75,4 %	75,4 %	76,0 %	76,3 %	76,6 %	76,9 %	77,2 %	77,4 %
varav arbetslösa 1) 16-64 år (källa: AMS)	11,0 %	10,6 %	10,3 %	10,0 %	9,7 %	9,4 %	9,1 %	-
varav arbetslösa 1) 18-24 år (källa: AMS)	17,4 %	16,3 %	16,0 %	15,7 %	15,4 %	15,1 %	14,8 %	-
Kostnad för försörjningsstöd per capita	1 153	1 206	1 217	1 200	1 175	1 175	1 175	1 175
Andel elever som påbörjat högskolestudier inom 3 år från avslutat gymnasium (SKL, Öppna jämförelser, gymnasieskolan)	43,9 %	44,7 %	46 %	47 %	48 %	49 %	50 %	51 %
Antal registrerade företag, total (källa: UC Select)	7 149	7 732	7 900	8 000	8 100	8 200	8 300	8 400
Nyregistrerade företag (källa: UC Select)	513	583	650	700	750	800	850	900
Företag i konkurs (källa: UC Select)	92	74	70	70	75	80	85	90
Aktiva företag, oms > 100 tkr (källa: UC Select)	-	4 244	4 300	4 350	4 400	4 450	4 500	5 500

6 Intäkts- och kostnadsutveckling

RESULTATBUDGET

Anvisning

Tabellen fylls i av respektive nämnd och bolag. Fylls i efter budgetbeslut.

Belopp i mnkr	Bokslut 2017	Prognos 2018	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022
Riktade statsbidrag						
Övriga intäkter						
Summa intäkter						
Personalkostnader						
Köp av verksamhet						

Belopp i mnkr	Bokslut 2017	Prognos 2018	Budget 2019	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022
Övriga kostnader						
Avskrivning						
Summa kostnader						
Verksamhetens resultat						
Intern ränta						
Resultat före kommunbidrag						
Kommunbidrag						
ÅRETS RESULTAT						
Resultatfond 31/12						

**INVESTERINGSBUD
GET**

Summa nettoinvestering						
------------------------	--	--	--	--	--	--

Informationsärendet:
Uppföljning av utförare av
vård- och omsorg 2019

17

19AFN4

Tjänsteskrivelse

Handläggare
Karina Zettlin Lindholm
Tfn 026-17 94 96
carina.zettlin.lindholm@gavle.se

Omvårdnadsnämnden
Arbetsmarknads- och
funktionsrättsnämnden

Uppföljning av utförare av vård- och omsorg 2019

Bakgrund

Tidigare förvaltningen Omvårdnad Gävle har utöver egenregiverksamhet, ett 30-tal avtal med externa utförare gällande hemtjänst, vård- och omsorgsboende för äldre och gruppboendestäder för personer med funktionsnedsättning, såväl inom som utanför kommunen. Uppföljning av verksamheten sker enligt avtal eller överenskommelser. Tillsyn utförs på förekommen anledning vid indikationer på brister i utförandet och benämns då tillsyn av verksamheten. Tillsyn kan ske av tillsynsmyndigheten (IVO) och/eller beställaren, dvs Valfärd Gävle.

En gemensam uppföljningsplan för Valfärd Gävles verksamheter kommer att utarbetas under året.

Uppföljning av verksamheter

Samtliga utförare följs systematiskt och årligen utifrån en framtagna modell och redovisas till respektive nämnd.

Hemtjänst egenregi och externa utförare (ca 1 600 kunder)

- Egenkontroll och riskbedömning av följsamhet till riktlinjer och rutiner av beställarens ledningssystem.
- Socialstyrelsens brukarenkät.
- Personalkontinuitetsmätning.
- Manuell registrering i TES (tidsregistreringsverktyg för ersättning).
- Antal upprättade genomförandeplaner.
- Avvikelser, klagomål, Lex Maria och Lex Sarah.

- Ekonomisk kontroll.

Vård- och omsorgsboende för äldre och gruppboende/gruppbostad för personer med funktionsnedsättning, egenregi och via entreprenadavtal (ca 1 000 lgnht)

- Egenkontroll och riskbedömning av följsamhet till riktlinjer och rutiner av beställarens ledningssystem.
- Socialstyrelsens brukarenkät (äldreomsorg).
- Mätning av nattfasta (äldreomsorg).
- Antal upprättade genomförandeplaner.
- Avvikelser, klagomål, Lex Maria och Lex Sarah.
- Ekonomisk kontroll.

Vård- och omsorgsboende för äldre samt gruppboende via ramavtal köp av enstaka platser inom kommunen (ca 180 lgnht)

- Socialstyrelsens brukarenkät (äldreomsorg).
- Avvikelser, klagomål, Lex Maria och Lex Sarah.
- Ekonomisk kontroll.

Vård- och omsorgsboende samt gruppboende via ramavtal, köp av enstaka platser utanför kommunen (ca 20 lgnht)

- Uppföljning med fokus på individens måluppfyllelse.
- Ekonomisk kontroll.

Välfärd Gävle avser att utöver ovanstående uppföljning och kontroll, göra en tematisk uppföljning gällande *avvikelsehantering* utifrån ett urval av utförare, såväl inom egenregi som av externa utförare samt avtalsuppföljningar av nedanstående externa utförare

Återrapportering av samtliga resultat lämnas som information till nämnd efter avslutade uppföljningar.

Vård- och omsorgsboenden (VåBo) samt gruppboendestäder enligt LOU (Lagen om offentlig upphandling)

Tertial 1-2

Ramavtal köp av plats - Attendo LSS AB (2 gruppboendestäder)

Ramavtal köp av plats- Attendo Sverige AB (1 VåBo)

Tertial 3

Ramavtal köp av plats - Humana Omsorg AB (1 VåBo)

Ramavtal köp av plats - Humana Omsorg AB (1 gruppboendestad)

Hemtjänst enligt LOV (Lagen om valfrihetssystem)

Tertial 1-2

Artan Health Care Service AB

Elvinas hemtjänst AB

Faham Utbildning och Service AB (Multi Care)

Sv-Hemtjänst AB

Änglavård AB

Magnus Höijer
Sektorchef
Välfärd Gävle

Informationsärende: Anmälningsärenden

18

Januari 2019

Dataskyddsenheten
Gävle kommun

Näringsliv- och arbetsmarknads-
nämnden
Gävle kommun

Dataskyddsenhetens årsrapport 2018

Inledning

EU:s dataskyddsförordning 2016/679 (GDPR) började tillämpas den 25 maj 2018 och ersatte genom sitt ikraftträdande Personuppgiftslagen (PUL) (1998:204). Dataskyddsförordningen reglerar all behandling av personuppgifter. Den reglerar också vilka krav som ställs på personuppgiftsansvariga i samband med personuppgiftsbehandling och vilka rättigheter som de registrerade har. Enligt en ny bestämmelse i dataskyddsförordningen ställs det krav på att de personuppgiftsansvariga i vissa fall ska utnämna dataskyddsombud (DSO). Till exempel är alla myndigheter skyldiga att utse dataskyddsombud. Rollen som dataskyddsombud beskrivs i artiklarna 37 – 39 i dataskyddsförordningen. Enligt dataskyddsombudets uppdragsbeskrivning ska dataskyddsombudet rapportera till nämnden/styrelsen/direktionen en gång per år.

Dataskyddsenhetens organisation

Sedan den 25 maj 2018 finns en dataskyddsenhet i Gävle kommun. Enheten är placerad inom Styrning och Stöd vid den administrativa avdelningen. Vid enheten finns två dataskyddsombud för kommunen samt kommunens bolag och kommunalförbund.

Utöver Gävle kommunkoncern och kommunalförbund har dataskyddsombuden även arbetat mot grannkommunerna Sandviken, Hofors och Ockelbo samt deras kommunägda bolag under 2018.

Avsikten har varit att ha tre anställda dataskyddsombud vid dataskyddsenheten men svårigheter har funnits att rekrytera det tredje ombudet. Med anledning av att Sandvikens kommun och bolag har valt att lämna samarbetet från årsskiftet 18/19 bedöms enheten framöver klara av sitt kvarstående arbetsområde med två dataskyddsombud.

En förutsättning för att dataskyddsombuden ska kunna genomföra sitt uppdrag och arbeta mot de flertalet personuppgiftsansvariga är att det internt inom varje nämnd, bolag eller förbund finns en beslutad dataskyddsorganisation. Som ett led i utformningen av interna dataskyddsorganisationer beslutades det inom införandeprojektet för dataskyddsförordningen att varje personuppgiftsansvarig skulle utse dataskyddssamordnare. Beroende på personuppgiftsansvarigas organisationsstruktur har det inom vissa organisationer utsetts flera dataskyddssamordnare samt en huvuddataskyddssamordnare. Dataskyddssamordnarna har en nyckelroll i personuppgiftsansvarigas dataskyddsarbete. Näringsliv- och arbetsmarknadsnämnden har utsett en dataskyddssamordnare.

Dataskyddsombudens uppdrag

Dataskyddsombuden har till uppgift att informera och ge råd till den personuppgiftsansvariga och deras anställda om deras skyldigheter enligt dataskyddslagstiftningen. Därutöver har dataskyddsombuden till uppgift att övervaka efterlevnaden av dataskyddslagstiftningen

och ge råd till personuppgiftsansvariga i samband med konsekvensbedömningar. Dataskyddsombuden är även kontaktpunkt för tillsynsmyndigheten Datainspektionen och har till uppgift att samarbeta med myndigheten.

Dataskyddsenheten har under det gångna verksamhetsåret tagit fram en uppdragsbeskrivning som redogör för dataskyddsombudens arbetsuppgifter inom Gävle kommun, **se bilaga 1**.

Verksamhet under året

Dataskyddsenheten har under året arbetat med att skapa rutiner och struktur för enhetens verksamhet. Fokus har legat på att etablera kontakt och grund för samverkan med representanter för de personuppgiftsansvariga. Dataskyddsombudet har under hösten haft enskilda avstämningar med dataskyddssamordnarna för att få inblick i och möjlighet att följa upp dataskyddsarbetet inom respektive verksamhet.

Stödjande arbete

Mot bakgrund av att dataskyddsförordningen är en ny lagstiftning som ställer höga krav på att personuppgiftsansvariga har kontroll och rutiner avseende sina personuppgiftsbehandlingar har Dataskyddsenheten under 2018 aktivt prioriterat att arbeta förebyggande och stödjande gentemot de personuppgiftsansvariga för att förbättra deras förutsättningar att bedriva ett systematiskt och kvalitativt dataskyddsarbete. Någon övervakande verksamhet har därför under året inte prioriterats. En granskningsplan för år 2019 har fastställts.

Dataskyddsenheten har gett råd och stöd avseende löpande frågor som kommit från personuppgiftsansvariga samt genomfört rättsutredningar i samband med frågor av kvalificerad karaktär. Dataskyddsenheten har tagit fram olika övergripande stöddokument till personuppgiftsansvariga som kan användas som stöd i organisationen av det interna dataskyddsarbetet, bland annat förslag på delegeringsbara beslut enligt dataskyddsförordningen, handlingsplan för personuppgiftsincidenter och mall för foljebrev avseende registerutdrag. Dataskyddsenheten har även tagit fram vägledningar gällande hantering av personuppgifter i e-post samt lagring av personuppgifter i molntjänster. Därutöver har dataskyddsenheten utformat olika mallar som kan användas i arbetet med registrerades rättigheter.

Utbildningar

Dataskyddsenheten har genomfört utbildningsinsatser riktade mot dataskyddssamordnarna. Utbildningarna har genomförts som ett utbildningspaket om fyra tillfällen som omfattat:

- Dataskyddsförordningens grunder & Den rättsliga grunden
- Rätten till information & Personuppgiftsincidenter
- Konsekvensbedömningar & Praktisk hantering av registerutdrag och
- Dataskyddsförordningens regler i förhållande till foton, hemsidor och sociala medier.

Utbildningarna har hållits i Gävle, Sandviken och Ockelbo; några av dem vid flera tillfällen utifrån verksamheternas önskemål. Även

specifika utbildningar, workshops och ett flertal ledningsgruppspresentationer har hållits efter verksamheters önskemål.

Personuppgiftsincidenter

Dataskyddsenheten har bistått med råd och stöd till personuppgiftsansvariga gällande hantering av inträffade personuppgiftsincidenter.

Verksamhetsspecifika insatser

Dataskyddsombudet har gett Näringsliv-och arbetsmarknadsnämnden löpande vägledning gällande olika dataskyddsrättsliga frågor i verksamheten samt pub-avtal.

Omvärldsbevakning

Dataskyddsombuden deltar regelbundet i ett nätverk för dataskyddsombud inom Gävleborgs län, i syfte att omvärldsbevaka. I november månad deltog ombuden även i dataskyddskonferensen Nordic Privacy Arena i Stockholm.

Parisa Maleki Nordin
Dataskyddsombud

2018-08-22

Dataskyddsbudens roll i Gävle kommunkoncern

EU:s dataskyddsförordning 2016/679 (GDPR) började tillämpas den 25 maj 2018 och ersatte från och med sitt ikraftträdande Personuppgiftslag (PUL) (1998:204). Dataskyddsförordningen reglerar all behandling av personuppgifter och under vilka förutsättningar detta får ske. Den reglerar också vilka krav som ställs på personuppgiftsansvariga i samband med personuppgiftsbehandling och vilka rättigheter som finns för de som är registrerade genom personuppgifterna. Personuppgiftsansvarig är den som bestämmer villkoren (ändamålen och medlen) för en personuppgiftsbehandling. I Gävle kommunkoncern är till exempel de olika nämnderna och bolagen personuppgiftsansvariga för behandlingarna inom sina respektive verksamheter. Personuppgiftsansvariga är i vissa fall skyldiga att utnämna dataskyddsbud (DSO). Till exempel är alla myndigheter skyldiga att utse dataskyddsbud. Rollen som dataskyddsbud beskrivs i artikel 37 – 39 i dataskyddsförordningen. Den övergripande och viktigaste uppgiften för dataskyddsbudet är att övervaka att organisationen följer dataskyddsförordningen. Det innebär bland annat att DSO ska:

- samla in information om hur organisationen behandlar personuppgifter
- kontrollera att organisationen följer bestämmelser och interna styrdokument
- informera och ge råd inom organisationen

Dataskyddsbudet ska också:

- ge råd om konsekvensbedömningar
- vara kontaktperson för Datainspektionen
- vara kontaktperson för de registrerade och personalen inom organisationen
- samarbeta med Datainspektionen, till exempel vid inspektioner.

Dataskyddsbudets uppgdragsbeskrivning inom Gävle kommunkoncern:

Samla in information om hur organisationen behandlar personuppgifter

Exempel:

- Besöka verksamheter/intern kontrollera behandlingar/göra undersökningar,
- Regelbundna träffar med dataskyddssamordnare,
- Hantera löpande information som inkommer via personuppgiftsincidenter, registrerades frågor och registrerades utövande av rättigheter,
- Delta i ledningsgruppsmöten där dataskyddsfrågor lyfts
- Regelbundet inventera och följa upp rutiner/policys om dataskydd
- Regelbundet inventera personuppgiftsförteckningar
- Följa upp verksamheternas arbete med registerutdrag och registrerades begäran om rättelse, radering, begränsning etc
- Medverka vid personuppgiftsincidenter (DSO:s uppgift kommer framgå av kommande rutin)

Analysera och kontrollera huruvida bestämmelser om behandlingen efterlevs

Exempel:

- Genomföra internkontroller och återrapportera till personuppgiftsansvariga
- Göra rättsutredningar efter fråga från personuppgiftsansvarig
- Regelbundet inventera och följa upp rutiner/policys om dataskydd,
- Regelbundet inventera personuppgiftsförteckningar
- Följa upp verksamheternas arbete med registerutdrag och registrerades begäran om rättelse, radering, begränsning etc

Informera och ge råd till personuppgiftsansvariga

Exempel:

- Rådgivande funktion mot verksamheterna, primärt mot dataskyddssamordnare, chefer, informationssäkerhetsansvarig, ledningsgrupper, avseende tolkning av dataskyddslagstiftning
- Ge råd/rekommendationer och vara remissinstans i arbetet med framtagande av verksamhetsspecifika instruktioner, rutiner, dokument och policys gällande dataskydd hos personuppgiftsansvariga
- Rådgivande funktion gentemot verksamheterna avseende registerutdrag och registrerades begäran om rättelse, begränsning, radering och andra invändningar
- Tydligt redogöra för brister som behöver åtgärdas i samband med internkontroller när lagstiftningen inte följs och ge råd/rekommendationer om vad som behöver göras
- Sprida kunskap i organisationerna om när konsekvensbedömningar ska göras
- Bistå vid och ge råd i samband med konsekvensbedömningar och riskanalyser avseende dataskydd
- Internutbilda i dataskyddsfrågor - Exempelvis: dataskyddssamordnare, ledningsgrupper, nämnder/styrelser, vid behov i verksamheterna
- Stödja dataskyddssamordnarna i deras utbildningsverksamhet
- En gång per år rapportera till nämnder/bolagstyrelser om dataskyddsarbetet
- Regelbundet rapportera till ledningsgrupper och dataskyddssamordnare om aktuella dataskyddsfrågor
- Sprida information om dataskyddsfrågor, centrala rutiner etc. via webben/intranätet
- Omvärldsbevaka /delta i nätverk – sprida relevant information i verksamheterna
- Vid behov vara remissinstans vid utformning av PUB-avtal, ge råd och rekommendationer om den dataskyddsrättsliga delen

I personuppgiftsansvarigas ansvar ingår till exempel detta:

- Ansvar för att den egna organisationen följer dataskyddsförordningen. De personuppgiftsansvariga är skyldiga att säkerställa att det finns en organisation som kan hantera detta ansvar.
- Det är de personuppgiftsansvariga som ansvarar för att föra förteckning/register över pågående personuppgiftsbehandlingar i den egna organisationen.
- Ansvar för att bestämma ändamålen och medlen för behandlingen av personuppgifter. Det är de personuppgiftsansvariga som ska se till att sådana befogenheter fördelas inom respektive verksamhet.
- Ansvar för att förhandla dataskyddsfrågor med leverantörer.
- Den personuppgiftsansvarige ansvarar för att leda dataskyddsarbetet inom sin organisation.

§ 89: Revidering av Miljöstrategiska programmet

Delges:

Kommundirektör, Förvaltnings-, bolags- och förbundschefer

Dnr 18KS266

Beslut

Samhällsbyggnadsutskottet beslutar enligt ordförandens förslag

att anta Projektplan för revidering av Miljöstrategiskt program Gävle kommun

att projektet för revideringen går in i genomförandefas

Ärendebeskrivning

Det Miljöstrategiska programmet antogs av Kommunfullmäktige i juni 2013 med ambitionen att vara en av de bästa miljökommunerna i Sverige.

Arbetet med implementering och genomförande har nu pågått i fem år och under de två senaste åren, 2017 och 2018, har Gävle tagit platsen som Sveriges näst bästa miljökommun.

Kommunstyrelsen beslutade 180828 genomföra en revidering av det miljöstrategiska programmet. Avsikten är att det reviderade programmet ska börja gälla från år 2020.

Revideringen ska ge energi till kommunens framtida hållbarhetsarbete. Den ska skapa känslan av att det nya Miljöstrategiska programmet är hela kommunkoncernens, gävlebornas och näringslivets gemensamma program.

Det ska finnas ett släktskap med det tidigare programmet men den ska vara en tydlig vidareutveckling. Den ska ta höjd, tänka stort och vara utmanande men samtidigt vara realistisk.

Revideringen behöver säkerställa om de övergripande målen som programmet innehåller idag fortfarande är prioriterade, hur vi kopplar mål och ambitioner mot Agenda 2030, nationella och regionala miljömål och klimatanpassning samt se över mängden mål och indikatorer.

Projektplanen beskriver processen för revideringen av det miljöstrategiska programmet.

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Inlägg i ärendet

Patrik Stenvard (M), Jan Myléus (KD), Jörgen Edsvik (S), Gin Akgül Hajo (V)

Yrkande

Ordföranden yrkar på

att anta Projektplan för revidering av Miljöstrategiskt program Gävle kommun

att projektet för revideringen går in i genomförandefas

att stämma av projektet kontinuerligt med ansvarigt kommunalråd

Patrik Stenvard (M) och Jan Myléus (KD) yrkar på följande tilläggs att-sats

att arbetet med MSP (miljöstrategiska programmet) harmoniserar med SHP

(sociala hållbarhetsprogrammet) för att sedan sammanföras i ett

hållbarhetsprogram där alla tre hållbarhetsperspektiv ingår.

Jörgen Edsvik (S) yrkar på avslag på denna att-sats

Beslutsgång

Ordföranden finner att samhällsbyggnadsutskottet beslutar enligt

ordförandens förslag. Därefter ställer ordföranden Patrik Stenvard (M) och

Jan Myléus (KD) yrkande mot Jörgen Edsvik (S) yrkande om avslag.

Ordförande finner att samhällsbyggnadsutskottets beslutar att avslå Patrik

Stenvard (M) och Jan Myléus (KD) yrkande.

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Reservation

Patrik Stenvard (M) och Jan Myléus (KD) reserverar sig till förmån för sitt egna yrkande.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse 2018-12-07 - Beslut projektplan revidering Gävle kommuns miljöstrategiska program, dnr 18KS266-7
- Projektplan 2018-12-01 - Revidering Gävle kommuns miljöstrategiska program, dnr 18KS266-6

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Samhällsbyggnadsutskottet

Tjänsteskrivelse - Beslut projektplan revidering Miljöstrategiskt program

Förslag till beslut

Samhällsbyggnadsutskottet beslutar

Att anta Projektplan för revidering av Miljöstrategiskt program Gävle kommun

Att projektet för revideringen går in i genomförandefas

Ärendet i korthet

Det Miljöstrategiska programmet antogs av Kommunfullmäktige i juni 2013 med ambitionen att vara en av de bästa miljökommunerna i Sverige.

Arbetet med implementering och genomförande har nu pågått i fem år och under de två senaste åren, 2017 och 2018, har Gävle tagit platsen som Sveriges näst bästa miljökommun.

Kommunstyrelsen beslutade 180828 genomföra en revidering av det miljöstrategiska programmet. Avsikten är att det reviderade programmet ska börja gälla från år 2020.

Revideringen ska ge energi till kommunens framtida hållbarhetsarbete. Den ska skapa känslan av att det nya Miljöstrategiska programmet är hela kommunkoncernens, gävlebornas och näringslivets gemensamma program.

Det ska finnas ett släktskap med det tidigare programmet men den ska vara en tydlig vidareutveckling. Den ska ta höjd, tänka stort och vara utmanande men samtidigt vara realistisk.

Revideringen behöver säkerställa om de övergripande målen som programmet innehåller idag fortfarande är prioriterade, hur vi kopplar mål och ambitioner mot Agenda 2030, nationella och regionala miljömål och klimatanpassning samt se över mängden mål och indikatorer.

Projektplanen beskriver processen för revideringen av det miljöstrategiska programmet.

Samhällsbyggnadsutskottet

Beslutsunderlag

Förslag till Projektplan revidering Miljöstrategiskt program

Beslut om revidering av Miljöstrategiskt program

Beslutet ska skickas till

Kommundirektör, Förvaltnings-, bolags- och förbundschefer

Lars Wedlin

Planeringschef Övergripande planering

Bodil Dürebrandt

Hållbarhetsutvecklare Övergripande planering

Uppgjord av Bodil Dürebrandt		Nr		
Godkänd av		Datum 2018-12-01	Rev	Referens



Projektplan för revidering av Gävle kommuns miljöstrategiska program

Bilagor

Extern Kommunikationsplan

Sammanfattning

Det Miljöstrategiska programmet antogs av Kommunfullmäktige i juni 2013 med ambitionen att vara en av de bästa miljökommunerna i Sverige.

Arbetet med implementering och genomförande har nu pågått i fem år och under de två senaste åren, 2017 och 2018, har Gävle tagit platsen som Sveriges näst bästa miljökommun.

Kommunstyrelsen beslutade 180828 genomföra en revidering av det miljöstrategiska programmet. Avsikten är att det reviderade programmet ska börja gälla från år 2020.

Revideringen ska ge energi till kommunens framtida hållbarhetsarbete. Den ska skapa känslan av att det nya Miljöstrategiska programmet är hela kommunkoncernens, gävlebornas och näringslivets gemensamma program.

Det ska finnas ett släktskap med det tidigare programmet men den ska vara en tydlig vidareutveckling. Den ska ta höjd, tänka stort och vara utmanande men samtidigt vara realistisk.

Revideringen behöver säkerställa om de övergripande målen som programmet innehåller idag fortfarande är prioriterade, hur vi kopplar mål och ambitioner mot Agenda 2030, nationella och regionala miljömål och klimatanpassning samt se över mängden mål och indikatorer.

Uppgjord av Bodil Dürebrandt		Nr		
Godkänd av		Datum 2018-12-01	Rev	Referens

Projektplanen beskriver processen för revideringen av det miljöstrategiska programmet.

Innehåll

1	Projektmål och strategier	2
2	Projektintressenter	4
3	Projektvärde	6
4	Projektplanens omfattning	6
5	Projektets kvalitetsplan	7
	Projekttidplaner	8
6	Projektbudget	10
7	Projektorganisation	11
8	Riskhantering i projekt	15
9	Projektets kommunikationsplan	16
10	Överlämning och stängning av projektet.....	16

1 Projektmål och strategier

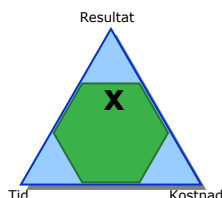
1.1 Projektmål

Kommunstyrelsen beslutade 180828 genomföra en revidering av det miljöstrategiska programmet. Avsikten är att det reviderade programmet ska börja gälla från år 2020.

Förväntningarna på revideringen är det ska finnas ett släktskap med det tidigare programmet men att det är en tydlig vidareutveckling. Den ska ta höjd, tänka stort och vara utmanande men samtidigt vara realistisk.

Revideringen ska skapa känslan att det är hela kommunkoncernens Miljöstrategiska program och ge energi till kommunens framtida hållbarhetsarbete.

Prioritet i revideringen av programmet är Resultatet men tid och kostnad har också betydelse.



1.2 Generella projektstrategier

Att revidering genomförs enligt projektstyrningsmodellen XLPM. Genom XLPM-modellen tydliggörs roller och ansvar samt fördelningen av resurser.

Att ta till vara andra framgångsrika miljökommuners arbete

Uppgjord av Bodil Dürebrandt		Nr		
Godkänd av		Datum 2018-12-01	Rev	Referens

Att ta till vara tidigare erfarenheter från framtagandet och genomförandet av Miljöstrategiska programmet.

Att revideringen görs i bred dialog med målgrupper och intressenter som varit involverade under framtagandet och genomförandet av det tidigare programmet

Att ta tillvara kompetenser i koncernen men även externt.

Att undersöka om målområden, övergripande mål och indikatorer fortfarande är relevanta samt om det går att optimera det nya programmet till en mer "slimmad produkt".

Undersöka hur uppföljning av programmet ska ske, hur ofta och till vem.

Att det reviderade programmet har en tydlig koppling till Agenda 2030, Nationella och regionala miljömål och strategier och använde dem som ett stöd i arbetet.

1.3 Kopplingar till andra projekt, uppdrag och styrande dokument

Under revidering kommer hänsyn till och lärdom tas från redan framtagna program och planer. En del av revideringen är även att bevaka vilka eventuella målkonflikter som kan uppstå i förhållande till andra framtagna program.

Internationell, nationell och regional nivå

Agenda 2030

Nationella och regionala miljömål och strategier

Avfallsplan för Gävle, Hofors, Ockelbo, Sandviken och Älvkarleby

Kommunal nivå

Gävles Varumärke

Gävles kommuns Grundsyn hållbarhet

Gävle kommuns Miljöstrategiska program

Gävle kommuns Näringslivsprogram

Gävle kommun Sociala hållbarhetsprogram

Gävle kommuns Översiktsplan 2030

Gävle Växer

Energiplan för Gävle kommun

Vattenplan Gävle kommun

Trafikstrategi Gävle kommun

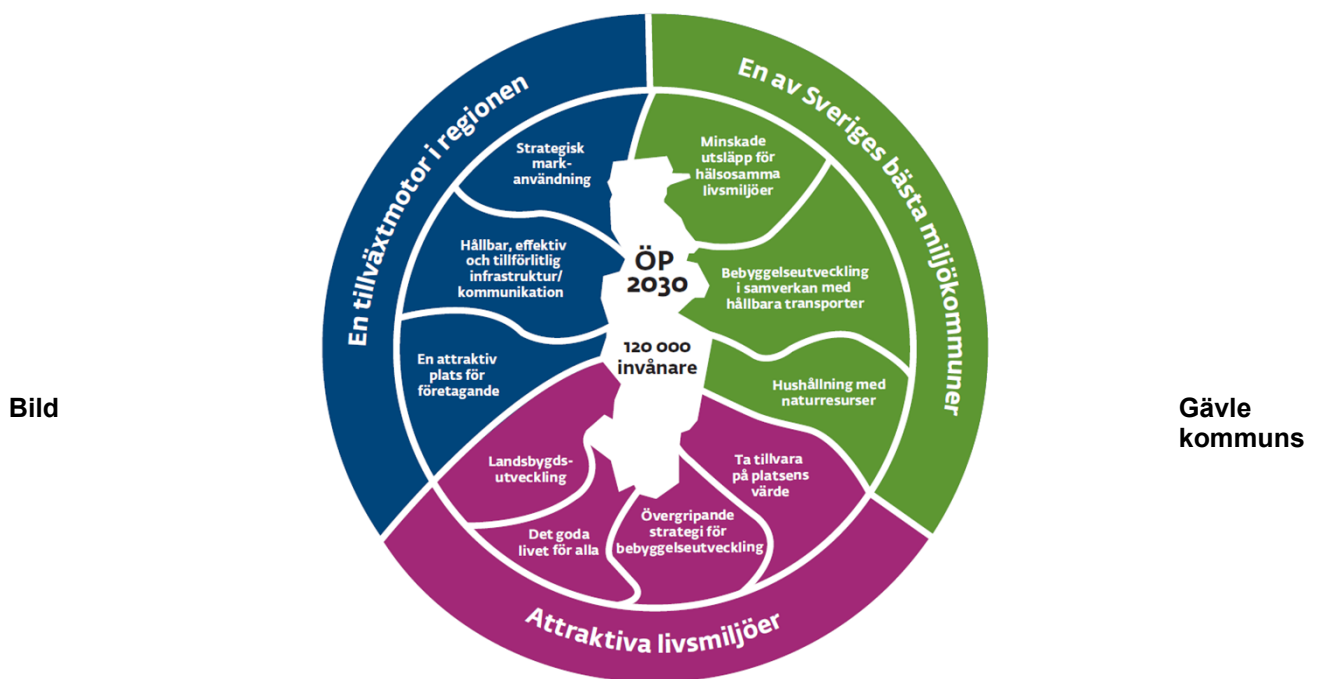
Uppgjord av Bodil Dürebrandt		Nr		
Godkänd av		Datum 2018-12-01	Rev	Referens

Ekosystemtjänster i Gävle kommun

Riktlinjer för bostadsförsörjning

Miljöbokslut 2017 miljöstrategiskt program

Slutrapport Miljöstrategiska programmet som projekt



Gävle kommun

Översiktsplan 2030 beskriver hur hållbarhetsperspektiven hänger ihop

2 Projektintressenter

Politiker i kommunkoncernens nämnder, bolags- och förbundsstyrelser

Medarbetare i förvaltningar, bolag och förbund i Gävle kommunkoncern (inklusive förvaltningschefer samt bolags- och förbundsdirektörer)

Näringslivet

Högskolan i Gävle

Uppgjord av Bodil Dürebrandt	Nr		
Godkänd av	Datum 2018-12-01	Rev	Referens

Region Gävleborg

Länsstyrelsen Gävleborg

Föreningar och organisationer

Gävlebor

Barn och ungdomar

Intressent	Påverkan (1 – 3, där 1 är liten)	Strategi för deltagande
Politiker	3	Medverka vid workshops och dialogmöten och vid kontinuerliga avstämningar
Förvaltnings, bolags- och förbundschefer	3	Medverka vid workshops och dialogmöten och vid kontinuerliga avstämningar
Medarbetare som medverkar i projekt- och arbetsgrupper representerar förvaltningar, bolag och förbund	3	Medverka vid workshops och dialogmöten och vid kontinuerliga avstämningar
Medarbetare i förvaltningar, bolag och förbund i Gävle kommunkoncern	2	Bjudas in till dialog- och samrådsmöten samt ges möjligheter att lämna synpunkter på förslaget till nytt program
Högskolan i Gävle, lärare, forskare och studenter	2	Engagera studenter genom projektarbeten och examensarbeten, bjudas i dialog- och samrådsmöten samt ges möjligheter att lämna synpunkter på förslaget till nytt program
Region Gävleborg	2	Bjudas in till dialog- och samrådsmöten samt ges möjligheter att lämna synpunkter på förslaget till nytt program
Länsstyrelsen Gävleborg	2	Bjudas in till dialog- och samrådsmöten samt ges möjligheter att lämna synpunkter på förslaget till nytt program
Representanter från Näringslivet	2	Bjudas in till dialog- och samrådsmöten samt ges möjligheter att lämna

Uppgjord av Bodil Dürebrandt		Nr		
Godkänd av		Datum 2018-12-01	Rev	Referens

		synpunkter på förslaget till nytt program
Representanter för barn och ungdomar i Gävle	2	Bjudas in till dialog- och samrådsmöten samt ges möjligheter att lämna synpunkter på förslaget till nytt program
Gävlebor	2	Bjudas in till dialog- och samrådsmöten samt ges möjligheter att lämna synpunkter på förslaget till nytt program
Föreningar och organisationer i Gävle	2	Bjudas in till dialog- och samrådsmöten samt ges möjligheter att lämna synpunkter på förslaget till nytt program

3 Projektvärde

3.1 Projektplanens syfte

Det Miljöstrategiska programmet antogs av Kommunfullmäktige i juni 2013. Arbetet med implementering och genomförande har nu pågått i fem år.

Projektplanens syfte är att tydliggöra hur revidering ska genomföras och vad som behöver tas i beaktande i det reviderade programmet.

I projektplanen tydliggörs vilka intressenter som behöver involveras, vilka personella och ekonomiska resurser som krävs under revideringen och en tidplan som beskriver processen och aktiviteter för revideringen.

3.2 Värde för intressenter

Slutresultatets värde för intressenterna är att tydliggöra vikten av att skapa goda samarbeten och delaktighet, allt för att det ska kännas att det är allas nya Miljöstrategiska program.

4 Projektplanens omfattning

Gävle kommuns Miljöstrategiska program omfattar idag den ekologiska dimensionen av hållbarhet. I nästa steg kommer det nya programmet än mer inkludera förhållanden mellan de tre hållbarhetsperspektiven.

Uppgjord av Bodil Dürebrandt	Nr		
Godkänd av	Datum 2018-12-01	Rev	Referens

Förväntningarna på revideringen är det ska finnas ett släktskap med det tidigare programmet men att det är en tydlig vidareutveckling. Den ska ta höjd, tänka stort och vara utmanande men samtidigt vara realistisk.

4.1 Leveransobjekt

Projektplanen beskriver processen att ta fram underlag som mynnar ut i revideringens slutprodukt, det vill säga ett reviderat Miljöstrategiskt program.

Mottagare av förslag till nytt Miljöstrategiskt program är Kommunfullmäktige Gävle kommun under tertial 3 2019.

4.2 Miljöhänsyn under revideringen

När dialog- och samrådsmöten genomförs ska mötesplatserna vara förlagda på platser där miljömässiga alternativ till att ta sig dit vara möjliga. Det ska även marknadsföras i inbjudningar.

En del dialog-och samrådsmöten kommer även genomföras där intressenter verkar och befinner sig för att minimera miljöpåverkan från resor.

Under revideringens dialog- och samrådsmöten kommer fika att serveras. Allt som bjuds på ska vara vegetariskt och i så stor utsträckning som möjligt vara ekologiskt och närproducerat.

Matsvinn ska undvikas.

Engångsartiklar och plast undviks i största möjligaste mån.

Under dialog-och samrådsmöten används främst digitala verktyg och material som kan återanvändas.

Det ska finnas tillgång till källsortering.

5 Projektets kvalitetsplan

XLPM:s modell för planering av projekt används för Projektbeställning och Projektplan Revidering Miljöstrategiskt program samt för Extern Kommunikationsplan.

Det förslag till nytt program som tas fram kommer kvalitetssäkras genom samråd med de intressenter som deltagit i dialogprocessen.

5.1 Operativa processer som används i projektet

Omvärldsspaning nationellt och internationellt

Kontinuerliga avstämningar med politisk styrgrupp och styrgrupp

Kontinuerliga möten med projektgrupp och arbetsgrupper

Dialog och samrådsmöten med intressenter

Uppgjord av Bodil Dürebrandt	Nr		
Godkänd av	Datum 2018-12-01	Rev	Referens

6 Projekttidplaner

6.1 Tidplan

Ungefärlig tidsplan för revidering.

Tollgate	Datum	Vad händer
Tollgate 0- Beslut att revidera Miljöstrategiska programmet	180828	Beslut Kommunstyrelsen att Övergripande planering, Kommunledningskontoret, ska initiera och genomföra en revidering av det miljöstrategiska programmet
	Tertial 3 (September) 2018	Workshop med internt miljonätverk
Tollgate 1 – påbörja utformning av projekt	Tertial 3 (oktober-november) 2018	Utformning av projektplan revidering
Tollgate 2- Godkänna projektplan och påbörja projektet att revidera Miljöstrategiska programmet=projektet går in i en genomförandefas	Tertial 3 (december) 2018	Föredra projektplan i Samhällsbyggnadsutskottet, projektplanen blir godkänd och revideringen kan påbörjas
Beslut antal områden =antal arbetsgrupper	Tertial 1 (februari)	Beslutas efter workshop Politiker, Förvaltnings, bolags- och förbundschefer tillsammans med projektgrupp, miljonätverk, beteendegrupp och särskilt inbjudna
	Tertial 1 och delvis 2 (januari-april) 2019	Dialoger/workshops med intressenter, se mer utförlig beskrivning nedan.
	Tertial 2 (maj-augusti) 2019	Framskrivning av förslag till MSP 2.0 i arbetsgrupper och projektgrupp
Tollgate 3 -Underlag för samråd framtaget och godkänt för samråd	Tertial 2 och delvis 3 (september och oktober) 2019	Samråd framtaget förslag, se mer utförlig beskrivning nedan. Godkänns av Samhällsbyggnadsutskottet.
	Tertial 3 (november) 2019	Sammanställande av synpunkter samråd
Tollgate 4 – Förslag antas i Kommunfullmäktige	Tertial 3 2019	Förslag antas i Kommunfullmäktige
Tollgate 5 - Startdatum nytt program	2020-01-01	Startdatum nytt program

Uppgjord av Bodil Dürebrandt		Nr		
Godkänd av		Datum 2018-12-01	Rev	Referens

6.2 Beskrivning dialog och samverkan

Antal	Dialogaktiviteter	Budget timmar (sedan tillkommer planering och dokumentation)	Uppskattat antal deltagare totalt	Ansvarig	Tid
1	Workshop interna nätverket	4	25	Projektledare	Hösten 2018
1	Workshop Politiker, Förvaltnings, bolags- och förbundschefer tillsammans med projektgrupp, miljonätverk, beteendegrupp och särskilt inbjudna á 3 h (Spegelsalen)	3	80	Projektledare	I slutet av januari 2019
1	Dialogmöte medarbetare Gävle kommun	3	100	Projektledare	I början av februari 2019
3	Dialogmöten Näringsliv á 2 h	6	80	Projektledare	februari 2019
2	Dialogmöte Gävlebor á 3 h (Spegelsalen och eller offentlig plats där gävlebor vistas)	6	200	Projektledare	mars 2019
2	Dialogmöten barn och unga i Gävle á 2 h	4	30	Projektledare	mars-april 2019
2	Dialogmöten organisationer och föreningar á 3 h	6	20	Projektledare	mars-april 2019
1	Samrådsmöte Näringsliv	2	40	Projektledare	sept-oktober 2019
1	Samrådsmöte Gävlebor (Spegelsalen)	2	100	Projektledare	sept-oktober 2019
1	Samrådsmöte barn och unga i Gävle	2	10	Projektledare	sept-oktober 2019
1	Samrådsmöte organisationer och föreningar	2	10	Projektledare	sept-oktober 2019
1	Kick-off MSP 2.0 (Förslag Gasklockorna)	3	250	Projektledare	januari 2020
			Cirka 900 personer		

7 Projektbudget

För att genomföra en revidering av det miljöstrategiska programmet krävs både ekonomiska och personella resurser, se under Projektorganisation för en mer detaljerad beskrivning av behov personella resurser.

Uppgjord av Bodil Dürebrandt	Nr		
Godkänd av	Datum 2018-12-01	Rev	Referens

7.1 Projektbudget

Revideringen och framtagandet av ett nytt program finansieras av Kommunledningskontoret med totalt 150 000 kr under tiden 180901-191231, för dialog och samverkansmöten, se beskrivning nedan.

Dialog -och samrådsmöten

Ekonomiska resurser för att genomföra dialog-och samrådsmöten, det vill säga lokalkostnader, teknik, fika, föredragshållare och andra kringkostnader vid evenemang som uppstår: 150 000 kr.

Vad	Kostnad	Antal	Total kostnad
Lättare förtäring som smörgås eller liknande	70 kr per person	900 personer, se nedan uppskattat antal deltagare	63 000 kr
Lokalkostnad Amsterdam, Förvaltningshuset	0		0
Spegelsalen	1500 kr per gång	6 gånger	9 000 kr
Gasklockorna	40 000 kr	1 gång	40 000 kr
Externa kostnader, föreläsare eller liknande, vid dialogmöten gävlebor och Kick-off	10 000 kr per gång	3 tillfällen	30 000 kr
Övrigt, ex. extern marknadsföring			8 000 kr
Totalt cirka			150 000 kr

Uppgjord av Bodil Dürebrandt		Nr		
Godkänd av		Datum 2018-12-01	Rev	Referens

8 Projektorganisation

8.1 Resurs och kompetensbehov under revideringen

Kommunikation

Bland annat behov av:

Revidering av Miljö på gavle.se (istället för miljöwebben)

Att marknadsföra dialog-och samrådsmöten både internt och externt. (ex inbjudningar via Facebook)

Framtagande av frågeformulär och hantering av svar

Den sista handen på skrivning av det nya programmet och lay-out.

Personella resurser med kommunikationskompetens och tillgång till Gävle kommuns kanaler, både internt och externt.

Se även bifogad Kommunikationsplan.

Förslag Kommunikationsenheten Gävle kommun.

200 h.

Uppföljning av det nya programmet

Planering hur uppföljning av det nya miljöstrategiska programmet ska utföras.

Idag följs Miljöstrategiska programmet upp i Stratsys, därför behövs fortsatt arbete hur uppföljning ska ske.

Förslag resurs ekonomienheten.

20 h.

Ekonomi

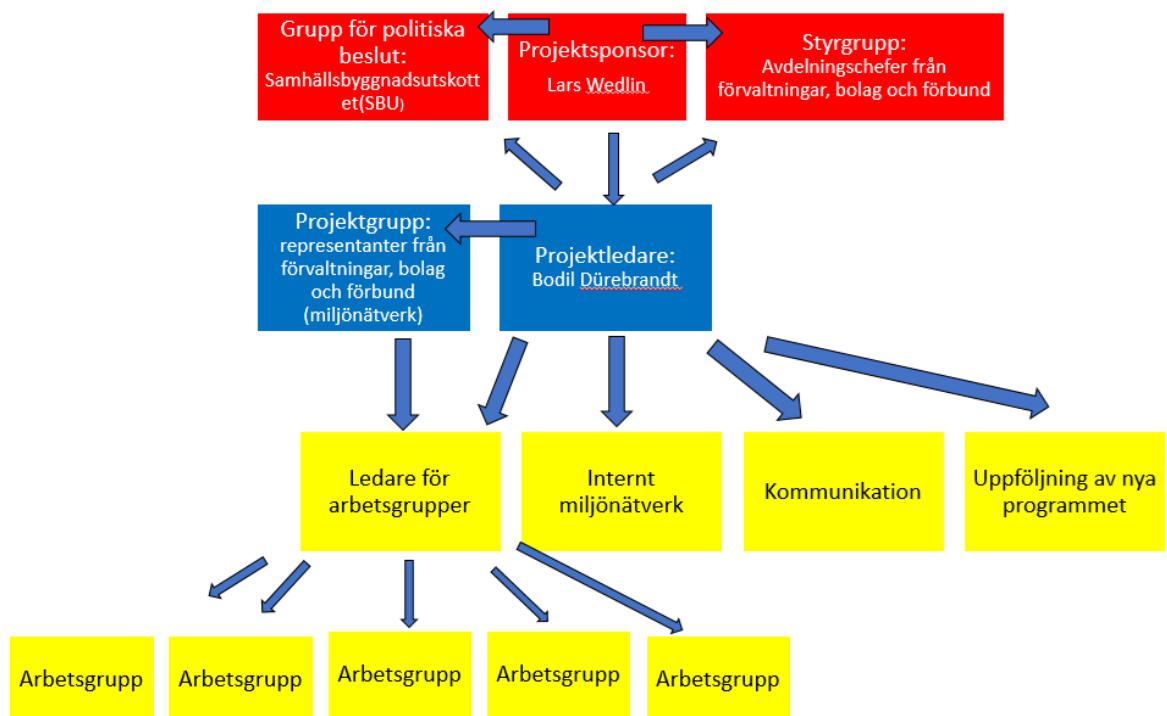
Det nuvarande programmet har en förstärkt budget och vi behöver flagga för behov av stöd från ekonomienheten i framtiden med för att följa upp projekt och åtgärder som genomförs inom det nya programmet.

Förslag resurs från ekonomienheten.

20 h.

Uppgjord av Bodil Dürebrandt		Nr		
Godkänd av		Datum 2018-12-01	Rev	Referens

8.2 Projektets organisation



8.2.1 Projektsponsor

Lars Wedlin, Övergripande planering; kommunledningskontoret
Projektsponsorn är finansiellt och kommersiellt ansvarig för projektet och dess slutresultat.

Förväntningar på projektsponsor:

Löpande avstämning med projektledare

Delta vid utvalda dialogtillfällen

Ge utrymme för processen av revideringen i Samhällsbyggnadsutskottet

Tillsätta resurser till projektet

Ansvara för att hålla frågan levande i kommunledningen under hela processen

Uppgjord av Bodil Dürebrandt		Nr		
Godkänd av		Datum 2018-12-01	Rev	Referens

8.2.2 Styrgrupp

Enhetschefer från förvaltningar, bolag och förbund.
Styrning och stöd, Samhällsbyggnad Gävle, Utbildning Gävle, Omvårdnad Gävle, Gävle Energi, Gavlegårdarna, Gavlefastigheter, Gävle Hamn, Gästrike återvinnare och Gästrike Vatten.

Styrgruppens roll är:

att ställa risker i förhållande till måluppfyllnad för att motverka ineffektivt utförande av helhetsperspektivet med nya miljöstrategiska programmet.

Stödja och uppmuntra projektledare.

att bidra till legitimitet och styrning av programmet, skapa helhetsbild samt vara ambassadör internt och externt.

8.2.3 Resursägare

Förvaltnings, bolags- och förbundschefer.

Resursägaren förser projektet med resurser: personal med adekvat kompetens samt utrustning, lokaler, metoder och verktyg. Resursägaren kan också ansvara för att leverera resultat till projektet i enlighet med de överenskommelser som har ingåtts med projektledaren.

8.2.4 Grupp för politiska beslut

Samhällsbyggnadsutskottet

Gruppens roll är att:

att fatta strategiska beslut kring övergripande frågor.

att bidra till legitimitet och styrning av programmet, skapa helhetsbild samt vara ambassadör internt och externt.

8.2.5 Projektledare

Bodil Dürebrandt, Övergripande planering, KLK.
Stöd av Amanda Lööv, Övergripande planering, KLK.
Rollen som projektledare inom projektorganisationen tilldelas den person som av projektspensorn har fått befogenheter att genomföra projektet. Projektledaren ansvarar för att se till att projektmålet uppnås och att projektkraven uppfylls.

Uppgjord av Bodil Dürebrandt		Nr		
Godkänd av		Datum 2018-12-01	Rev	Referens

8.2.6 Projektgrupp

Projektgruppens roll är att tillföra erfarenheter och kompetens som revideringen behöver för att det ska ta höjd, vara utmanande men samtidigt vara realistiskt. Projektgruppens deltagare ska leda eller medverka i arbetsgrupper under revideringen.

Projektgruppen ska initialt bidra till att ta fram idéer till innehåll, metoder och verktyg för interaktivitet under dialog - och samrådsmöten.

Projektgruppen träffas kontinuerligt för att diskutera det som kommer fram ur dialog-och samrådsmöten samt arbetsgrupperna och successivt forma ett förslag på vad det nya programmet ska innehålla.

Projektgruppen ska innehålla representanter från förvaltningar, bolag och förbund med miljö-och hållbarhetskompetens samt kompetens beteendefrågor.

KLK: Hållbarhetsutvecklare (projektledare), Miljöstrateg, miljökontroller, Vattensamordnare och Energi-och klimatrådgivare.

Utbildning Gävle: Sofia Lord, Miljöstrateg

Omvårdnad Gävle: Maria Olsson, Miljöutvecklare

Samhällsbyggnad Gävle:

Gästrike återvinnare

Gavlegårdarna

Gävle Energi

Gavlefastigheter

200 h per person.

Kommunikationsstöd ska bjudas in till projektgruppsmöten men behöver inte delta vid varje möte om det inte finns behov.

8.2.7 Arbetsgrupper

Antal arbetsgrupper blir tydliga först när det är bestämt vilka områden som det nya programmet ska innehålla. Det är något som växer fram i det första skedet av revideringen.

Arbetsgruppernas uppgift är att ta fram underlag inom de områdena inom det nya miljöstrategiska programmet ska innehålla. I arbetsgrupperna ska egna erfarenheter och kompetenser samt det material som samlats in från dialogmötena bearbetas.

Ansvariga för arbetsgrupper

I första hand är den som leder en arbetsgrupp även med i projektgruppen.

50 h per person ytterligare för de som leder arbetsgrupperna.

Medverka i arbetsgrupper

Personella resurser från förvaltningar, bolag, förbund som bidrar med kompetens inom områden som det nya miljöstrategiska programmet ska "belysa/innehålla".

Uppgjord av Bodil Dürebrandt		Nr		
Godkänd av		Datum 2018-12-01	Rev	Referens

30 h per person.

8.2.8 Kommunikation och Uppföljning

Se under 8.1 Resurs och kommunikationsbehov under revidering.

9 Riskhantering i projekt

Nedan listas risker som kan uppstå under revideringen av det miljöstrategiska programmet.

En beskrivning av vad som behöver göras för att undvika att risken uppstår beskrivs också.

Risk	Åtgärd för att undvika att risken uppstår
Otydligt mandat för projektledaren att begära personella resurser i projektet	Tydliggöra vilket mandat projektledaren har
Inte tillräckligt med resurser	Att till så stor utsträckning som möjligt redan initialt säkerställa tillgång till resurser, både personella och ekonomiska
Politisk styrgrupp saknar underlag för att göra bedömning av höjd på mål	Projektgruppen levererar tillräckligt med underlag för att det ska vara möjligt att göra bedömningar
Styrgruppen fungerar inte som styrgrupp utan som enskilda avdelningschefer	Kommunikation om styrgruppens roll
Projektgruppen fungerar inte som projektgrupp utan som representanter från sin verksamhet	Kommunikation om projektgruppens roll
Tidplanen hålls inte med tanke på stort och brett förankringsarbete	Säkerställa om det är realistiskt att revideringen genomförs enbart under 2019 och om det visar sig att det inte är möjligt att ha beredskap för det
Inte skapa känslan att det är "allas" MSP 2.0	Kontinuerlig dialog med intressenter under revideringen
Nyckelpersoner försvinner	Diskutera med projektsponsor hur det ska hanteras

Uppgjord av Bodil Dürebrandt	Nr		
Godkänd av	Datum 2018-12-01	Rev	Referens

10 Projektets kommunikationsplan

10.1 Projektets interna kommunikationsplan

Här beskrivs hur vi kommunicerar inom projektorganisationen under revideringen.

Intressent	Möte	Rapport
Projektsponsor	30 minuter varannan vecka	Muntligen och Powerpoint
Styrgrupp chefer	Fyra tillfällen under den tid som revideringen genomförs á 1 h åt gången	Muntligen och Powerpoint
Politisk styrgrupp	Kontinuerligt i SBU	Muntligen och Powerpoint
Projektgrupp	4 h per vecka, (ex förberedelser innan och efter möten)	Muntligen
Arbetsgrupper	6 tillfällen á 3 h (ex förberedelser innan och efter möten)	Muntligen
Miljögrupp avdelning Övergripande planering	Kontinuerlig avstämning varje vecka under miljögruppsmöte	Muntligen

10.2 Projektets externa kommunikationsplan

Projektets externa kommunikationsplan beskriver hur vi under revideringen kommunicerar med de intressenter som presenteras. Den kommunikationsplanen tas fram i samarbete med kommunikationsavdelningen, se bilaga.

11 Överlämning och stängning av projektet

11.1 Överlämning av resultat

Överlämning av förslag till nytt program för beslut sker i Kommunfullmäktige under tertial 3 2019.

Om förslaget blir antaget av kommunfullmäktige påbörjas genomförandet av Miljöstrategiska programmet år 2020.

Det reviderade programmet föreslår hur programmet ska genomföras, följas upp och om arbetet ska fortskrida som projekt eller i linjen eller både och.

Uppgjord av Bodil Dürebrandt		Nr		
Godkänd av		Datum 2018-12-01	Rev	Referens

11.2 Projektarkivering och stängning

Antagen Projektplan för revidering och det antagna reviderade programmet diarieförs i Platina.

§ 244: Ändring av kommunstyrelsens delegationsordning såvitt gäller arbetsgivarfrågor

Delges:

Samtliga nämnders diarer

Dnr 18KS403

Beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta

att anta reviderad delegationsordning för kommunstyrelsen såvitt gäller arbetsgivarfrågor

Ärendebeskrivning

Som en följd av den revidering av reglementen som föreslås gälla från den 1 januari 2019 behöver även kommunstyrelsens delegationsordning revideras såvitt gäller frågan om hantering av arbetsgivarfrågor.

Kommunstyrelsen blir från årsskiftet 2019 anställande myndighet för all personal i Gävle kommun och kommundirektören den ende förvaltningschefen.

Föreslagna revideringar är i huvudsak vidtagna för att både möjliggöra och tydliggöra kommundirektörens ansvar för organisation, arbetsmiljö och anställning mm av sektorschefer. Sektorschefer ges en rätt att besluta rörande sektorernas personal. Till delegationslistan har bifogats en förteckning över vad som anses utgöra verkställighet inom ramen för arbetsgivarområdet. Många åtgärder inom arbetsgivarområdet kan hänföras till ren verkställighet även om de innefattar ett visst mått av självständigt ställningstagande.

Kommunledningskontoret har för avsikt att tidigt 2019 föreslå revidering av övriga delar i reglementet.

Inlägg i ärendet

Gin Akgül Hajo (V)

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Yrkande

Ordföranden yrkar på att anta reviderad delegationsordning för kommunstyrelsen såvitt gäller arbetsgivarfrågor

Gin Akgül Hajo (V) yrkar på att ärendet ska avslås

Beslutsgång

Ordföranden ställer de båda yrkandena mot varandra och finner att kommunstyrelsen beslutar att anta reviderad delegationsordning för kommunstyrelsen såvitt gäller arbetsgivarfrågor.

Reservation

Gin Akgül Hajo (V) reserverar sig till förmån för sitt egna yrkande.

Beslutsunderlag

- Delegationsordning - Arbetsgivarfrågor, dnr 18KS403-2
- Tjänsteskrivelse 2018-11-30 - Ändring av kommunstyrelsens delegationsordning såvitt gäller arbetsgivarfrågor, dnr 18KS403-3

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Arbetsgivarfrågor – Personal och organisation

Lagrum & kollektiv-avtal	Beslut	Delegat	Vid förfall/ Ersättare	Anmärkning
	Månadsvis förteckning av tillsvidareanställningar anmäls till Kommunstyrelsen			Rapport tas fram av HR-service
	3.1 Beslut rörande kommundirektören (lönesättning och årlig löneöversyn, förlängning, tjänstledighet, beviljande av längre utbildning, bisysslor, disciplinpåföljder och uppsägning/entledigande).	KSO	1:e vice ordförande i KS	
	3.2 Beslut rörande sektorchefer (anställning, lönesättning och årlig löneöversyn, beviljande av längre utbildning, förlängning, tjänstledighet, disciplinpåföljder och uppsägning/entledigande).	KD	tf KD	
	3.3 Beslut om förvaltningens organisation och sektorsindelning	KD		Samråd med KS innan beslut
Arbetsmiljö lag, (1977:160) m.m.	3.4 Vidta alla de åtgärder som krävs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall och i övrigt vidta de åtgärder som åligger nämnden i egenskap av arbetsgivare (uppgiftsfördelning)	KSO		Verkställs genom fördelning av arbetsmiljö-uppgifter från KSO till KD och vidare i linjen.
	3.5 Beslut rörande sektorernas personal (anställning, lönesättning, förlängning, tjänstledighet, bisyssla, disciplinpåföljder och uppsägning).	Sektorchef		Notering: Får delegeras vidare
	3.6 Deltagande i kurser, konferenser och studieresor för kommunstyrelsens ledamöter och ersättare	KSO	KFO	

Bestämmelser om ersättning för förtroende uppdrag	3.7 Deltagande i kurser, konferenser och studieresor för kommunstyrelsens ordförande.	KFO		
	3.8 Anställning av sekreterare/handläggare åt kommunalråden.	Adm. chef på sektor styrning- och stöd	Sektorchef	
	3.9 Antagande av centrala kollektivavtal	Förhandlingschef	HRD	Samråd m HRD
	3.9 Teckna lokala kollektivavtal	Förhandlingschef	HRD	Samråd m HRD
	3.10 Föra tvisteförhandling	Förhandlingschef	HRD	I samråd med sektorernas HR-funktion
	3.11 Beslut om stridsåtgärd	KSO		
	3.12 Avgöra frågor om tolkning och tillämpning av lag, avtal och andra bestämmelser rörande förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare.	Förhandlingschef	HRD	
lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister	3.13 Föra kommunens talan i arbetstvister	Förhandlingschef	HRD	Samråd med HRD
	3.14 Beslut kopplade till utveckling och samordning av kommunens personal- och arbetsgivarpolitik i enlighet med beslutade styrdokument	HRD		
	3.14 Besluta om utdelning från Oscar och Adele Flensburgs understödsfond	Ek-dir		
	3.15 Beslut rörande arbetsgivarvarumärket	HRD		
35 § AB 22 och 29 §§	3.17 Fastställande av driftsenhet enligt	Förhandlingschef	HRD	

LAS	turordningsregler, i fall oenighet i samverkan uppstår i sektor			
	3.18 Stadigvarande överenskommelser på grupp och individnivå, som är utanför gällande kollektivavtal	Förhandlings- chef	HRD	Samråd med HRD och Sektorchef
	3.19 Stadigvarande överenskommelser på grupp och individnivå, som är inom gällande kollektivavtal	Sektorchef	Överordnad chef	Samråd med HR-funktion på sektor

Bilaga 1 – Verkställighetsförteckning Personal och Organisation

Utöver delegationsbeslut fattas många beslut i nämndens verksamheter som har karaktären av faktiskt handlande eller rutinmässig beskaffenhet. Dessa *verkställighetsbeslut* fattas av olika befattningshavare i kraft av deras tjänsteställning. Verkställighet redovisas inte i delegationsordningen och anmäls inte till nämnden. Vem som har rätt att fatta ett visst verkställighetsbeslut eller genomföra en viss verkställighetsåtgärd följer av den arbetsfördelning som finns för att varje verksamhet ska kunna fungera.

Nedan anges exempel på vad som normalt anses utgöra verkställighetsåtgärder. Verkställighetsåtgärder utgör inte beslut i kommunalrättslig mening och ska därför inte delegeras av eller anmälas till styrelse/nämnd. Förteckningen är inte tänkt att vara uttömmande utan avser att tjäna som vägledning. Vid gränsdragningsproblematik bör ärendet hanteras inom vad som gäller för delegation.

Lagrum & styr-dokument	Beslut	Beslutsfattare för verkställighet	Vid förfall/ Ersättare	Anmärkning
	Organisation			
	Organisationsfrågor och organisationsändringar rörande egen verksamhet - mindre förändring av organisationsstrukturen som inte leder till förändring av mål, inriktning eller betydande kostnader	Berörd chef		Samråd med HR på sektor
	Förändring av organisationsstruktur, inom en sektor som inte leder till förändring av mål, inriktning eller betydande kostnader	Sektorchef		Vid viktigare / större ändringar ska samråd ske med KD och HRD
	Inför anställning			
LAS, främjandel agen, AB §§ 3-5	Återbesättandeprövning av vakans	Överordnad chef		Samråd med HR-funktion inom sektorn
LAS 4-6§ AB 4-5§	Beslut om anställning	Berörd chef		Anmäls genom listor månadsvis från HR-service, exkl timanställningar. Lönesättning räknas som verkställighet och anställning sker i samråd med HR
	Lönesättning av medarbetare	Berörd chef		Samråd med HR-funktion inom sektor
	Under anställning			
	<i>Tjänstgöring, arbetstid mm</i>			
Arbetstidslagen (ATL),	Arbetstidsförläggning (Schema)	Berörd chef		

AB § 13	Upprättande av och fastställande av arbetstidschema			
	Fastställande av arbetsår för personal med uppehållstjänst eller ferieanställning	Chef med befogenhet att fatta beslut i frågan		
Arbetstidslagen (ATL), AB §§6, 20-23	Beordrande av övertid, förskjuten arbetstid	Berörd chef		
	<i>Förhandling enligt medbestämmandelagen</i>			
	§ 11 MBL Primär förhandling	Den som har befogenhet att fatta beslut i den fråga förhandlingen avser		Samråd med HR-funktion inom sektorn
	§ 12 MBL Personalorganisationernas förhandlingsrätt	Den som har befogenhet att fatta beslut i den fråga förhandlingen avser		Samråd med HR-funktion inom sektorn
	§ 14 MBL Förhandling med facklig organisation	Den som har befogenhet att fatta beslut i den fråga förhandlingen avser		Samråd med HR-funktion inom sektorn
	§ 19 Primär informationsskyldighet	Den som har befogenhet att fatta beslut i den fråga förhandlingen avser		Samråd med HR-funktion inom sektorn
	§ 38 Förhandling – konsult, entreprenör etc.	Den som har befogenhet att fatta beslut i den fråga förhandlingen avser		Samråd med HR-funktion inom sektorn
	<i>Bisyssla</i>			
AB § 8, LOA 7 §	Förbud mot utövande av bisyssla	Berörd chef		Efter samråd med HR-funktion inom sektorn och vid

				bedömning enligt LOA 7§ förhandlingschef
	<i>Lönebildning och lönesättning</i>			
	Lönesättning av underställd medarbetare	Berörd chef		Samråd med HR-funktion inom sektorn
	Kommunövergripande löneöversynsprioriteringar	HRD		Samråd med KD
	Löneprioriteringar inom sektor	Sektorchef		Samråd med HR-funktion inom sektorn
	Lönejustering utanför löneöversyn	HRD		Samråd med förhandlingschef
	<i>Kompetens</i>			
	Medarbetares deltagande i utbildning till en kostnad av högst 20 tkr	Berörd chef		
	Medarbetares deltagande i utbildning till en kostnad över 20 tkr. Utbildning utomlands som varar över en vecka.	Sektorchef		
	Deltagande i kurs eller konferens, tjänsteresa inom Norden eller Island.	Överordnad chef		Samråd med Sektorchef
	Deltagande i kurs eller konferens, tjänsteresa vid resor utanför Norden och Island	Sektorchef		
	Kompetenskonto/arbetstidskonto	Berörd chef		I enlighet med fastställda rutiner
Studieledighetslagen och AB §26	Ledighet för studier	Berörd chef		Avslag eller förskjutning i samråd med HR-funktion inom sektorn
Skolverkets före-	Beslut att inte lämna ut erfarenhetsintyg	Sektorchef		Avser fall där arbetsgivaren ej

skrifter				kan intyga sökandes lämplighet eller erfarenhet i samband med ansökan om legitimation.
	<i>Avstängning, disciplinära åtgärder</i>			
AB § 10 mom 1	Beslut om tillfälligt försättande ur tjänst	Berörd chef		I samråd med HR och Sektorchef
AB § 10 mom 2	Avstängning och beslut om indragning eller innehållande av lön och andra förmåner	Sektorchef		Samråd med HR-funktion inom sektorn
AB 11 §	DiSektorchefiplinpåföljd; Beslut att utfärda skriftlig varning	Sektorchef		Samråd med HR-funktion inom sektorn
	<i>Förflyttning och Omplacering</i>			
AB § 6	Stadigvarande förflyttning inom sektor	Sektorchef		Samråd med HR-funktion inom sektorn
LAS § 7	Omplacering inom sektor	Sektorchef		Samråd med HR-funktion inom sektorn
AB § 6	Stadigvarande förflyttning mellan sektorer	HRD		Samråd med HR på respektive sektor
LAS § 7	Omplacering mellan sektorer	HRD		Verkställs i enlighet med beslutad process och m h a KIA
	<i>Ledighet</i>			
	Bevilja ledighet i enlighet med gällande avtal och lagstiftning.	Berörd chef		
	Beslut om ledighet utan lön som inte är avtals- eller lagreglerad upp till 6 månader	Berörd chef		Samråd med HR på sektor
	Beslut om ledighet utan lön som inte är avtals- eller lagreglerad på 6 månader eller mer	Överordnad chef		Samråd med HR-funktion inom sektorn

Kommunal-lagen, AB § 31	<i>Ledighet för offentlighet uppdrag (politiskt)</i>			
Kommun-ens arvodes-regler för politiskt förtroende valda	Ledighet utan lön (uppdrag utanför kommunens nämnder) Ledighet med lön (uppdrag inom kommunens nämnder)	Berörd chef Berörd chef		
FML, MBL § 17	<i>Ledighet för facklig utbildning/fackligt uppdrag</i>			
	Ledighet utan lön Ledighet med lön	Berörd chef Berörd chef		Samråd med HR-funktion inom sektorn gällande ledighet med lön
	<i>Övrig ledighet</i>			
AB § 32	Ledighet med lön för enskild angelägenhet då synnerliga skäl föreligger	Berörd chef		Samråd med HR-funktion inom sektorn
Lagen om ledighet för näringslivs-verksamhet	Ledighet för näringslivs-verksamhet	Berörd chef		Samråd med HR-funktion inom sektorn
Lagen om närstående vård, beslut från Försäkringskassan	Ledighet för närståendeverksamhet	Berörd chef		Samråd med HR-funktion inom sektorn
	<i>Semester</i>			
SemL, AB § 27, mom 9b	Upprättande av semesterlista och beviljande av semester	Berörd chef		
AB § 27 mom 10	Ändring av beviljad semesterledighet till annan ledighet	Berörd chef		
	Återta beviljad semesterledighet som inte är påbörjad	Berörd chef		Samråd med HR-funktion inom sektorn

AB § 27 mom 4	Kompensation vid förläggning av semester	Överordnad chef		Samråd med HR- funktion inom sektorn
AB § 28	Ledighet för sjukdom	Berörd chef		
AB § 28, mom 11 AB §28, mom 11, se kommunen s riktlinjer/ 140501	Akuta läkarbesök Akut tandläkarbesök	Berörd chef		Vid osäkerhet samråd med HR- funktion inom sektorn
AB §28, mom 11, se kommunen s riktlinjer / 140501	Mammografi, sjukgymnast m.m	Berörd chef		
	<i>Föräldraledighet</i>			
Förl AB § 29 Förl AB § 29	Ledighet på hel- eller deltid Ledighet för vård av sjukt barn	Berörd chef		
	<i>Arbetsmiljö och hälsa</i>			
Enligt fördelning av arbetsmiljö ansvar	Inkl. rehabilitering	Berörd chef		
AB §9	Hälsoundersökningar	Berörd chef		Samråd med HR- funktion inom sektorn
AB § 28 mom 2	Begäran om förstadagsintyg mm	Berörd chef		Samråd med HR- funktion inom sektorn
	<i>Diskrimineringslagen</i>			
Diskriminer ingslag (2008:567) 2 kap. 7 §	Diskrimineringslagen Utreda omständigheter och vidta åtgärder.	Berörd chef		Hänvisning Riktlinjer mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

				inom Gävle kommunkoncern.
	Avslut av anställning			
LAS 11 §, AB § 33	Entledigande – egen uppsägning, pension	Berörd chef		
LAS 11 §, AB § 33	Förkortad uppsägningstid vid egen uppsägning	Berörd chef		
	<i>LAS-hantering, uppsägning m.m</i>			
LAS 15-17, 30, 31 §§ AB § 33-35	Upphörande av tidsbegränsad anställning – varsel och besked (om LAS- företräde föreligger)	Berörd chef		Samråd med HR- funktion inom sektorn
	Besked enligt LAS 33 §	Berörd chef		Samråd med HR- funktion inom sektorn
	Avbrytande av provanställning	Berörd chef		Samråd med HR- funktion inom sektorn
LAS 4, 7 §§	Uppsägning från arbetsgivarens sida, på grund av arbetsbrist eller på grund av personliga skäl	Sektorchef	KD	I samråd med förhandlingschef, efter beredning av ärende inom HR-funktion på sektornivå
LAS 18 §	Avskedande	Sektorchef	KD	I samråd med förhandlingschef, sker efter beredning av ärende inom HR- funktion på sektornivå
	Enskild överenskommelse om avslut	Sektorchef	KD	Samråd med HR- funktion inom sektorn

Kommunstyrelsen

Tjänsteskrivelse - Ändring av kommunstyrelsens delegationsordning såvitt gäller arbetsgivarfrågor

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta

att anta reviderad delegationsordning för kommunstyrelsen såvitt gäller arbetsgivarfrågor

Ärendet i korthet

Som en följd av den revidering av reglementen som föreslås gälla från den 1 januari 2019 behöver även kommunstyrelsens delegationsordning revideras såvitt gäller frågan om hantering av arbetsgivarfrågor.

Kommunstyrelsen blir från årsskiftet 2019 anställande myndighet för all personal i Gävle kommun och kommundirektören den ende förvaltningschefen.

Föreslagna revideringar är i huvudsak vidtagna för att både möjliggöra och tydliggöra kommundirektörens ansvar för organisation, arbetsmiljö och anställning mm av sektorschefer. Sektorschefer ges en rätt att besluta rörande sektorernas personal. Till delegationslistan har bifogats en förteckning över vad som anses utgöra verkställighet inom ramen för arbetsgivarområdet. Många åtgärder inom arbetsgivarområdet kan hänföras till ren verkställighet även om de innefattar ett visst mått av självständigt ställningstagande.

Kommunledningskontoret har för avsikt att tidigt 2019 föreslå revidering av övriga delar i reglementet.

Beslutsunderlag

Förslag till reviderat delegationsordning för arbetsgivarområdet

Beslutet ska skickas till

Samtliga nämnders diarer

Helén Åleskog
förvaltningschef

§ 90: Projektbeställning för Avfallsplan och lokala föreskrifter om avfallshantering för Gävle kommun 2021-2024

Delges:

Samtliga förvaltningar, bolag och kommunalförbund

Dnr 18KS464

Beslut

Samhällsbyggnadsutskottet beslutar enligt ordförandens förslag

att anta projektbeställningen av Avfallsplan och lokala föreskrifter om avfallshantering för Gävle kommun 2021-2024.

Ärendebeskrivning

Gävle kommuns befintliga avfallsplan 2016-2020 utgår årskiftet 2020-2021. Avfallsplanen har en skrivelse om att revidering vart fjärde år, varpå arbetet med avfallsplan som ska gälla 2021-2024 behöver starta. Arbetet behöver genomföras i bred samverkan inom Gävle kommunkoncern då den berör fler än bara Gästrike Återvinnare(GÅ). Samordning kommer även ske med Samverkan Avfall Gävleborg som består av de kommuner som ingår i Gästrike Återvinnare.

Inlägg i ärendet

Jörgen Edsvik (S)

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse 2018-12-07 - Projektbeställning för avfallsplan och lokala föreskrifter om avfallshantering för Gävle kommun 2021-2024, dnr 18KS464-2
- Projektbeställning för avfallsplan och lokala föreskrifter om avfallshantering för Gävle kommun 2021-2024, dnr 18KS464-1

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Samhällsbyggnadsutskottet

Tjänsteskrivelse - Projektbeställning för Avfallsplan och lokala föreskrifter om avfallshantering för Gävle kommun 2021-2024

Förslag till beslut

Samhällsbyggnadsutskottet föreslås besluta om

- att anta projektbeställningen av Avfallsplan och lokala föreskrifter om avfallshantering för Gävle kommun 2021-2024.

Ärendet i korthet

Gävle kommuns befintliga avfallsplan 2016-2020 utgår årskiftet 2020-2021. Avfallsplanen har en skrivelse om att revidering vart fjärde år, varpå arbetet med avfallsplan som ska gälla 2021-2024 behöver starta. Arbetet behöver genomföras i bred samverkan inom Gävle kommunkoncern då den berör fler än bara Gästrike Återvinnare(GÅ). Samordning kommer även ske med Samverkan Avfall Gävleborg som består av de kommuner som ingår i Gästrike Återvinnare.

Beslutsunderlag

18KS464 – 1 Projektbeställning

Beslutet ska skickas till

- Samtliga förvaltningar, bolag och kommunalförbund

Amanda Lööv
Miljöcontroller

Lars Wedlin
Chef Övergripande Planering

Uppgjord av	Nr		
Godkänd av	Datum åååå-mm-dd	Rev	Referens



Projektbeställning för Avfallsplan och lokala föreskrifter om avfallshantering för Gävle kommun 2021-2024

Uppgjord av	Nr		
Godkänd av	Datum åååå-mm-dd	Rev	Referens

Innehåll

1	Bakgrund.....	1
2	Förväntningar	2
3	Påverkande omgivning	4
4	Organisation, rapportering och överlämning	7

1 Bakgrund

Alla kommuner i Sverige ska enligt Miljöbalken ha en avfallsplan om förebyggande och hantering av avfall. Avfallsplanen utgör tillsammans med kommunens lokala föreskrifter om avfallshantering kommunens renhållningsordning. Avfallsplan och föreskrifter ska fastställas av kommunfullmäktige. Avfallsplanen ska ses över minst vart fjärde år.

Begreppet "Avfallsplan" kan vara lite missvisande, eftersom ett viktigt syfte med planen är att förebygga avfall och hushålla med resurser. Kanske bör vi benämna planen "Kretsloppsplan" istället, av pedagogiska skäl.

Nuvarande avfallsplan för Gävle kommun gäller för åren 2016-2020. Alla nuvarande avfallsplaner i Gävleborg samt de regionala miljömålen har sin utgång år 2020 och ska således revideras. En tänkbar utgångspunkt för planeringen kan vara åren 2021 – 2024.

Avfallsplanen berör många delar i kommunkoncernen. Den är ett strategiskt styrdokument för kommunen, som bör ägas av Kommunstyrelsen. Kommunalförbundet Gästrike återvinnare har visserligen ett uppdrag enligt förbundsordningen att "ta fram förslag till renhållningsordning (avfallsplan och lokala föreskrifter om avfallshantering) för medlemskommunerna, enligt 15 kap miljöbalken", men det finns många områden i avfallsplanen som Gästrike återvinnare inte äger. För att arbetet ska få så bra förutsättningar som möjligt att bedrivas utifrån ett kommunkoncernperspektiv, så vore det lämpligt att beslut om uppdraget att ta fram förslag till ny avfallsplan och att arbetet sker i bred samverkan i kommunkoncernen.

Avfallsplanen för Gävle kommun behöver samordnas med avfallsplanerna för övriga fyra kommuner som ingår i kommunalförbundet Gästrike återvinnare. Det finns också ett förslag från arbetsgruppen Samverkan Avfall Gävleborg (som består av kommunernas avfallsavdelningar) att arbetet att ta fram ny avfallsplan bör samordnas mellan alla länets kommuner. Det finns positiva synergier i att ta fram avfallsplanen i samarbete med alla kommuner i Gävleborg och i nära samarbete med länsstyrelsen i syfte att synkronisera avfallsplanens mål och åtgärder med de regionala miljömålen inom avfall.

Avfallsplanen är viktig för vår gemensamma miljö genom att alla hushåll och kommunala verksamheter omfattas av en mer avfallsförebyggande och hållbar avfallshantering. Chansen att kunna minska klimatpåverkan i betydande omfattning är stor – om vi gör rätt.

Uppgjord av	Nr		
Godkänd av	Datum åååå-mm-dd	Rev	Referens

2 Förväntningar

2.1 Förväntningar på projektet

Förväntningarna på projektet är framför allt:

- Att ta fram en ny avfallsplan och föreskrifter som ska gälla från 2021-2024
- Att avfallsplanen ska uppfylla de krav som finns i Naturvårdsverkets föreskrifter om kommunala avfallsplaner om förebyggande och hantering av avfall.
- Att avfallsplanen blir en viktig del i det lokala och regionala hållbarhetsarbetet och att den samordnas med andra relevanta planer och styrdokument.
- Att avfallsplanen tas fram i bred samverkan som skapar goda förutsättningar för genomförandet av planen
- Att avfallsplanen/kretsloppsplanen när den genomförs leder till en ökad hushållning med resurser, både miljömässigt och ekonomiskt.
- Att avfallsplanen bidrar till alla tre dimensionerna av hållbarhet: ekologisk, social och ekonomisk.

2.2 Förväntningar på arbetet i kommande fas

Tidplan

År	När	Vad
2018	T3	Projektbeställning
2019	T1	Projektplan
2019	T1-T3	Förberedande utredningar, förslag på mål och åtgärder, samordning med MSP, författa förslag till avfallsplan och föreskrifter.
2020	T1	Förslag till avfallsplan och föreskrifter skickas på remiss externt och internt
2020	T2	Utställning för allmänhetens granskning
2020	T3	Beslut
2021	T1	Ny avfallsplan och föreskrifter träder i

Uppgjord av	Nr		
Godkänd av	Datum åååå-mm-dd	Rev	Referens

kraft

Resurser

Personella resurser

Personella resurser i form av tid kommer att behövas för

- Deltagare i styrgrupp
- Deltagare i projektgrupp
- Deltagare i eventuella arbetsgrupper, till exempel för att förebygga matsvinn
- Deltagare i diskussioner ute i verksamheterna för att genomföra arbetet att ta fram förslag till avfallsplan och lokala föreskrifter

Ekonomiska resurser

Ekonomiska resurser som kommer att behövas är:

- Kostnad för externt konsultstöd som projektledare som driver den regionala projektledningen och samordningen av arbetet. Denna kostnad föreslår vi finansieras via den grundavgift som hushåll och verksamheter betalar för sin avfallshantering till Gästrike återvinnare (för Gävle, Hofors, Ockelbo, Sandviken och Älvkarleby) och på motsvarande sätt för kommunerna i Hälsingland.
- Eventuell kostnad för konsultstöd i andra delar av arbetet inom Gävle kommun som får bekostas utifrån behov.
- Konsultstöd för utredningar i frågor om framtida hantering av avfall, till exempel insamlingssystem. Sådana kostnader som är relaterade till hantering av avfall finansieras via Gästrike återvinnare.
- Kringkostnader för lokaler, förtäring, informationsmaterial med mera finansieras också via Gästrike återvinnare.

Uppgjord av		Nr		
Godkänd av		Datum åååå-mm-dd	Rev	Referens

2.3 Projektets prioritering

Projektet prioriterar i följande ordning:

1. Resultat
2. Kvalitet
3. Pris
4. Tid

3 Påverkande omgivning

Samverkan inom kommunen och med andra kommuner och aktörer är viktigt för att arbetet ska bli bra. Organisation och ansvar måste ges hög prioritet, såväl vid framtagande som genomförande. Planen måste vidare få den förankring och den status som krävs för att kunna ligga till grund för kommunens budget och verksamhetsplaneringsarbete.

Uppgjord av	Nr		
Godkänd av	Datum åååå-mm-dd	Rev	Referens

Interna intressenter inom kommunkoncernen

Sektor eller motsvarande	Enhet	Aspekt
Alla		Sortera
Styrning och stöd	Övergripande planering	Hållbarhet, miljöstrategiskt arbete Mark och exploatering, mark för återvinningsstationer
	Social hållbarhet	Hållbarhet
	Ekonomi/inköp	Inköp, förebygga avfall
	Kommunikation	
Utbildning		Lärande för hållbar utveckling Matsvinn
Omsorg		Matsvinn Förebygga avfall
Samhällsbyggnad	Fysisk planering	Avfallsfrågor i planprocessen
	Bygglov	Avfallsfrågor i bygglovsprocessen
	Miljö- och hälsoskydd	Lokala föreskrifter om avfall Tillsyn
	Gata park	Nedskräpning
	Trafik och tillstånd	Nedskräpning Mark för återvinningsstationer
	Kultur och fritid	Nedskräpning
Inköp Gävleborg		Förebygga avfall (i upphandling)
Gavlegårdarna		Sortering i bostäder Återvinningsrum Bygg- och rivningsavfall
Gavlefastigheter		Sortering i lokaler Sortering i skolor och på skolgårdar Återvinningsrum Bygg- och rivningsavfall
Gästrike återvinnare	Kvalitetsavdelningen	Hållbarhet
	Kommunikation	Beteendeförändringsarbete
	Logistik och behandling	Insamlingssystem, transporter, behandling av avfall
	Gästrike Ekogas	Rötning av matavfall till boigas och biogödsel

Uppgjord av	Nr		
Godkänd av	Datum åååå-mm-dd	Rev	Referens

Externa intressenter (exempel)

Intressent	Aspekt
Medborgare	Sortering Konsumtion
Fastighetsägare (hyresvärdar, bostadsrättsföreningar)	Sortering
Förpacknings- och tidningsinsamlingen	Sortering
Handeln	Konsumtion
Privata avfallsaktörer	Sortering
Länsstyrelsen	Regionalt miljömålsarbete
Region Gävleborg	
Intresseorganisationer	

Hänsyn till hälsa, säkerhet och miljö

I arbetet ska stor hänsyn tas till hållbarhet och Agenda 2030 med de globala målen.

Styrande dokument, lagar och regler

Internationellt, nationellt och regionalt

Det har kommit nya föreskrifter från Naturvårdsverket "NFS 2017:2 Naturvårdsverkets föreskrifter om kommunala avfallsplaner om förebyggande och hantering av avfall" samt vägledning till dessa (NV rapport 6760, april 2017). Viktiga förändringar jämfört med tidigare är:

- Ökat fokus på avfallsförebyggande mål och åtgärder
- Kommunerna ges ökat ansvar att i egen verksamhet säkerställa källsortering och hållbar avfallshantering och agera som föredöme.
- Planen ska innehålla mål och åtgärder för minskad nedskräpning vilket är ett område som alltmer är i fokus inte minst genom att minska plastens inverkan på miljön

Uppgjord av	Nr		
Godkänd av	Datum åååå-mm-dd	Rev	Referens

- Planen ska ha en tydlig koppling till kommunens fysiska planering
- Planen ska som tidigare även redovisa hur utvecklingen av hushållsavfallet ska ske med behov av infrastruktur i region/kommun. I ny förordning har regeringen beslutat att fastighetsnära insamling av förpackningar och returpapper ska införas i alla hushåll senast 2025, med 60 % nivå år 2021). Detta innebär att mycket stor förändring som berör alla hushåll och kommuner och fastighetsägare.

Förutom Naturvårdsverkets föreskrifter behöver arbetet med avfallsplanen ta hänsyn till följande styrdokument, överenskommelser och planer

- Agenda 2030 med de globala målen, till exempel mål 11 Hållbara städer och samhällen
- Miljöbalken
- Avfallsförordningen
- Förordningarna om producentansvar (för förpackningar, returpapper, elavfall, läkemedel, däck mm)
- Sveriges nationella miljö kvalitetsmål
- Det regionala åtgärdsprogrammet för miljömålen
- Regional utvecklingsstrategi 2013-2020

Kopplingar och beroenden till andra uppdrag, projekt och program

Lokala styrdokument, överenskommelser, planer och projekt som arbetet med avfallsplanen behöver ta hänsyn till är:

- Miljöstrategiska programmet
- Sociala hållbarhetsprogrammet
- Översiktsplan
- Planeringsriktlinjer för Gävle växer
- Projekt Håll Gävle rent 2016-2018
- Energiplan
- Inköspolicy
- Hållbart Nordost

4 Organisation, rapportering och överlämning

Organisation

Organisationen för arbetet bör tas fram i samband med att projektplanen tas fram.

En *tänkbar* organisation för genomförande är bildande av en regional avfallsplanegrupp som koordinerar arbetet i länet och lokala avfallsplanegrupper i varje kommun som leds av en kontaktperson.

Uppgjord av	Nr		
Godkänd av	Datum åååå-mm-dd	Rev	Referens

Regionala avfallsplanegruppen kan innefatta representanter för avfallsorganisationer, samhällsbyggnad, miljöstrategiskt arbete samt länsstyrelse. Gästrike Återvinnare och kommunerna ingående i Avfall Hälsingland ombesörjer samordnare av den regionala gruppen.

De lokala avfallsplanegrupperna bör representeras av berörda förvaltningar och kommunala bolag och med arbetsformer som innebär att deltagare engageras i möten och seminarier utifrån hur de berörs i sina verksamhetsområden.

Tänkbar organisation för Gävle kommunkoncern

Roll/grupp	Funktion	Kommentar
<i>Lokalt</i>		
Projektsponsor	KLK övergripande planering	
Projektsamordnare Gävle kommun	KLK övergripande planering eller Gästrike återvinnare	
Styrgrupp	Chef övergripande planering, KLK Sektorschef Samhällsbyggnad Förbundsdirektör Gästrike återvinnare	
Projektgrupp (lokal avfallsplanegrupp)	KLK övergripande planering Omsorg Utbildning Samhällsbyggnad Gävle (flera perspektiv) Gavlegårdarna Gavlefastigheter Kost Gästrike återvinnare Kommunikatör (Gästrike återvinnare och/eller KLK)	
<i>Regionalt</i>		
Regional avfallsplanegrupp	Representanter från Gävle: KLK övergripande planering Hållbarhetsstrateg Gästrike återvinnare	
Regional arbetsgrupp för minskat matsvinn		
Projektledare	Extern konsult, via Gästrike återvinnare	

Rapportering av status och resultat



Uppgjord av	Nr		
Godkänd av	Datum åååå-mm-dd	Rev	Referens

Rapportering av projektets framdrift sker löpande till styrgrupp, som avgör om och när information behöver tas vidare till fler forum, exempelvis politiken.

Överlämning av resultat

Förslag till ny avfallsplan/kretsloppsplan samt lokala föreskrifter tas fram och lämnas till Kommunfullmäktige för beslut T3 2020.

DATUM OCH SIGNATUR

Projektsponsor; namn och signatur	Datum	Projektledare; namn och signatur	Datum
-----------------------------------	-------	----------------------------------	-------

§ 245: Tillsynsplan 2019 rörande arkivvården i Gävle kommun

Delges:

Alla nämnder och bolag

Dnr 18KS467

Beslut

Att kommunstyrelsen i egenskap av arkivmyndighet godkänner bifogad tillsynsplan för 2019. Den innehåller en beskrivning över 2019 års tillsyn över arkivvården som ska utföras av kommunarkivet på uppdrag av kommunens arkivmyndighet.

Ärendebeskrivning

Enligt arkivlagen (1990:782) ska kommunens arkivmyndighet utöva föreskriven tillsyn över arkivvården inom Gävle kommunkoncerns förvaltningar och bolag. I Gävle kommun är kommunstyrelsen sedan den 1 januari 2016 arkivmyndighet. Kommunarkivet ska verkställa arkivmyndighetens föreskrivna tillsyn enligt de nyss av kommunfullmäktige antagna riktlinjer för hantering av arkiv i Gävle kommun. (KF, 2016-10-24, § 4, dnr 16KS82). Enligt tidigare godkänd rutin för hur arkivmyndighetens tillsynsuppdrag ska verkställas (KS 2016-04-12, § 84, 16KS82, "Ändamålsenlig rutin för arkivmyndighetens tillsyn och förslag till delegering av beslut kring arkivhanteringen") föreslås i bifogad tillsynsplan för 2019 om inriktningen på tillsynen.

Beslutsunderlag

- Tillsynsplan 2019 rörande arkivvården i Gävle kommun, dnr 18KS467-1
- Tjänsteskrivelse 2018-11-21 - Tillsynsplan 2019 rörande arkivvården i Gävle kommun, dnr 18KS467-2

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Tillsynsplan

Dnr 18KS467-1
2018-11-21

Lars Harbe
lars.harbe@gavle.se

Tillsynsplan 2019 rörande arkivvården i Gävle kommun

Bakgrund

Med stöd av arkivlagen (1990:782) och arkivförordningen (1991:446) ska kommunens arkivmyndighet regelbundet utöva tillsyn över arkivvården inom kommunkoncernen vilket innebär samtliga nämnder och styrelser förvaltningar, bolagen inkluderade.

Syftet med tillsynen är sammanfattningsvis att säkerställa att allmänna handlingar hanteras tryggt och ändamålsenligt. Målet är att säkerställa goda arkiv- dokumenthanteringsrutiner i hela den kommunala organisationen. Ytterst är motivet att säkerställa att information finns tillgänglig för allmänheten, våra medborgare och enskilda personer som av olika skäl kommit att direkt omfattas av olika kommunala beslut, för att upprätthålla insynsrätten och rättssäkerheten. Det är även viktigt att förvaltningarnas eget behov av information tillgodoses och att tillräcklig information finns för att styrka beslut, vidtagna åtgärder och andra behov av information för att styrka utförda handlingar mot t.ex. enskilda, kommunens personal, skolelever m.fl. Utöver det tillkommer skyldigheten att bevara information för forskning och för ett allmänt behov av kunskap om kommunens verksamheter och om händelser längre tillbaka i tiden. Offentlighetsprincipen gäller inte bara aktuella handlingar utan även insyn i för länge sedan upphörda nämnders och bolags verksamheter. Oavsett med vilken teknik informationen hanteras gäller för kommunen att ha tillräckligt säkra metoder och materiel för att på kort och lång sikt snabbt kunna återsöka och ta fram efterfrågad information och dokumentation.

Kommunarkivet verkställer arkivmyndighetens uppdrag.

Av kommunens riktlinjer för hantering av arkiv framgår också att det i kommunarkivets uppdrag ingår att arbeta förebyggande. Med stöd av tydliga rekommendationer om arkivvården ska arkivmyndigheten informera och underlätta för kommunens förvaltningar och företag att följa föreskrivna regler om allmänna handlingar och arkiv. I tillsynsuppdraget, som verkställs av kommunarkivet, ingår att granska att förvaltningarna har säkerställt ändamålsenliga rutiner för hantering av allmänna handlingar och arkiv och att dessa följs. Om så inte är fallet måste arkivmyndigheten påpeka detta och kunna följa upp de åtgärder som föreslås.

Tillsyn över arkivvården i Gävle kommun

Kommunstyrelsen, som är arkivmyndighet i Gävle kommun, har beslutat om rutin om att verkställa och redovisa tillsynen (KS 2016-04-12, § 84, 16KS82, "Ändamålsenlig rutin för arkivmyndighetens tillsyn och förslag till delegering av beslut kring arkivhanteringen")

Kommunarkivet föreslår, enligt rutinen, att 2019 års tillsyn görs enligt nedanstående handlingsplan. Av den framgår vilka nämnder/bolag som ska granskas och vad som ska kontrolleras. Samtliga tillsynsinsatser sammanställs i en sammanfattande rapport till arkivmyndigheten som presenteras i slutet av nästa år.

Utöver den planerade tillsynen föreslås att kommunarkivet ges möjlighet att genomföra riktad tillsyn mot kommunens nämnder och bolag i de fall som kommunarkivet får vetskap om förhållanden som kan innebära risker för nämnden eller bolagets arkivvård.

Planerade insatser 2019

Handlingsplanen omfattar fyra insatser.

Nämnd/styrelse	Vad som ska granskas
Socialnämnden	I arkivvården ingår att verkställa föreskriven gallring. I 12 kap 1 § socialtjänstlagen föreskrivs om gallring i socialnämndens verksamhet. Granskningen ska visa om gallringen genomförs inom föreskriven tid och på vilket sätt som gallringen utförs.
Kommunstyrelsen	Av 5 § arkivlagen framgår att en myndighet som grund för arkivvården vid framställningen av handlingar ska använda materiel och metoder som är lämpliga med hänsyn till behovet av arkivbeständighet. Granskningen ska visa hur kommunstyrelsen tillämpar bestämmelsen vid upphandling av verksamhetssystem. Ett nyligen upphandlat system kommer att granskas.
Omvårdnadsnämnden	Att verkställa föreskriven gallring är en del av nämndens arkivvård. Handlingar eller uppgifter som omfattas av ett gallringsbeslut ska gallras så snart gallringsfristen löpt ut. Granskningen ska visa på förutsättningarna för gallring i verksamhetssystemet Treserva.
Kultur- och fritidsnämnden	Nämndens arkiv ska vara organiserat så att rätten att ta del av allmänna handlingar underlättas.

	Granskningen ska visa hur nämnden organiserat sitt arkiv med utgångspunkt från den hantering av handlingar som sker i kommunens kundtjänstsystem.
--	---

Lars Harbe
Kommunarkivarie
Kommunarkivet

Kommunstyrelsen

Tjänsteskrivelse - Tillsynsplan 2019 rörande arkivvården i Gävle kommun

Förslag till beslut

Att kommunstyrelsen i egenskap av arkivmyndighet godkänner bifogad tillsynsplan för 2019. Den innehåller en beskrivning över 2019 års tillsyn över arkivvården som ska utföras av kommunarkivet på uppdrag av kommunens arkivmyndighet.

Ärendet i korthet

Enligt arkivlagen (1990:782) ska kommunens arkivmyndighet utöva föreskriven tillsyn över arkivvården inom Gävle kommunkoncerns förvaltningar och bolag. I Gävle kommun är kommunstyrelsen sedan den 1 januari 2016 arkivmyndighet. Kommunarkivet ska verkställa arkivmyndighetens föreskrivna tillsyn enligt de nyss av kommunfullmäktige antagna riktlinjer för hantering av arkiv i Gävle kommun. (KF, 2016-10-24, § 4, dnr 16KS82). Enligt tidigare godkänd rutin för hur arkivmyndighetens tillsynsuppdrag ska verkställas (KS 2016-04-12, § 84, 16KS82, "Ändamålsenlig rutin för arkivmyndighetens tillsyn och förslag till delegering av beslut kring arkivhanteringen") föreslås i bifogad tillsynsplan för 2019 om inriktningen på tillsynen.

Beslutsunderlag

Tillsynsplan 2019 rörande arkivvården i Gävle kommun

Utredning i ärendet

Med stöd av arkivlagen och arkivförordningen (1991:446) ska kommunens arkivmyndighet regelbundet utöva tillsyn över arkivvården inom kommunkoncernen vilket innebär samtliga nämnder och styrelser förvaltningar, bolagen inkluderade. Gävle kommunarkiv verkställer arkivmyndighetens uppdrag.

Syftet med tillsynen är sammanfattningsvis att säkerställa att allmänna handlingar hanteras tryggt och ändamålsenligt. Målet är att säkerställa goda arkiv- och dokumenthanteringsrutiner i hela den kommunala organisationen. Ytterst är motivet att säkerställa att information finns tillgänglig för allmänheten, våra medborgare och enskilda personer som av olika skäl kommit att direkt omfattas av olika kommunala beslut för att upprätthålla insynsrätten och rättssäkerheten. Det är även viktigt att förvaltningarnas eget behov av information tillgodoses och att tillräcklig information finns för att styrka beslut, vidtagna åtgärder och andra behov av information för att styrka utförda handlingar mot t.ex. enskilda,

Kommunstyrelsen

kommunens personal, skolelever m.fl. Utöver det tillkommer skyldigheten att bevara information för forskning och för ett allmänt behov av kunskap om kommunens verksamheter och om händelser längre tillbaka i tiden. Offentlighetsprincipen gäller inte bara aktuella handlingar utan även insyn i för länge sedan upphörda nämnders och bolags verksamheter. Oavsett med vilken teknik informationen hanteras gäller för kommunen att ha tillräckligt säkra metoder och materiel för att på kort och lång sikt snabbt kunna återsöka och ta fram efterfrågad information och dokumentation.

Bifogad tillsynsplan för 2019 omfattar fyra insatser. Här i beskrivs vad och vilka nämnder som ska granskas och vad vi vill uppnå med föreslagen tillsyn. Vidare föreslås att kommunarkivet ska ges möjlighet att genomföra riktad tillsyn av arkivvården mot kommunens nämnder och bolag i de fall som kommunarkivet får vetskap om förhållanden som kan innebära risker för nämnden eller bolagets arkivvård.

Den enkät över arkivvården som enligt förslag i 2017 års rapport över genomförd tillsyn borde genomföras under 2019, bör med hänsyn till kommande omorganisation istället genomföras under 2020.

Resultaten och eventuellt vidtagna åtgärder kommer att redovisas i slutet av 2019 i en särskild tillsynsrapport.

Beslutet ska skickas till

Alla nämnder och bolag

Lars Harbe
kommunarkivarie

§ 235: Tidplan för månadsrapporter 2019

Delges:

Samtliga nämnder

Dnr 18KS477

Beslut

Kommunstyrelsen beslutar enligt ordförandens förslag

att godkänna tidsplan för månadsrapportering år 2019

Ärendebeskrivning

Kommunledningskontoret har sammanställt tidplan för nämnders och bolags ekonomiska månadsrapportering till kommunstyrelsen under år 2019. Månadsprognos/månadsrapportering från kommunens nämnder och bolag föreslås presenteras för Kommunstyrelsen vid följande sammanträden under år 2019:

Rapportering per

period

Kommunstyrelse

sammanträde

Februari

Nämnder och bolag

19 mars

Mars

Nämnder och bolag

14 maj

Juni

Nämnder

Justerare			Uppdragsbestyrkande

27 augusti

Juli

Bolag

27 augusti

Oktober

Nämnder och bolag

3 december

November

Nämnder och bolag

Januari 2020

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse- Tidplan för månadsrapporter 2019, dnr 18KS477-1
- Detaljerad Tidsplan 2019 Månadsprognos, dnr 18KS477-2

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Kommunstyrelsen

Tjänsteskrivelse - Tidplan för månadsrapporter 2019

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta att godkänna tidsplan för månadsrapportering år 2019

Ärendet i korthet

Kommunledningskontoret har sammanställt tidplan för nämnders och bolags ekonomiska månadsrapportering till kommunstyrelsen under år 2019.

Månadsprognos/månadsrapportering från kommunens nämnder och bolag föreslås presenteras för Kommunstyrelsen vid följande sammanträden under år 2019:

Rapportering per period		Kommunstyrelse sammanträde
Februari	Nämnder och bolag	19 mars
Mars	Nämnder och bolag	14 maj
Juni	Nämnder	27 augusti
Juli	Bolag	27 augusti
Oktober	Nämnder och bolag	3 december
November	Nämnder och bolag	Januari 2020

Beslutsunderlag

Bilaga 1 Tidsplan Månadsrapportering

Beslutet ska skickas till

Samtliga nämnder

Birgitta Gustafsson
Ekonom

MÅNADSRAPPORTERING 2019 till Kommunstyrelsen

Dnr 18ks477

KLK lämnar anvisningar för den ekonomiska månadsrapporteringen.

Period	Agresso stänger senast kl 08.00*	Rapportering från nämnder senast kl 12.00		Handl till diariet inför Infomöte 13 dgr innan	information smöte	Utskick till KS	Närmast KS sammanträde
Januari	2019-02-06	-		2019-01-30	2019-02-04	2019-02-05	2019-02-12
Februari	2019-03-06	2019-03-11		2019-03-06	2019-03-11	2019-03-12 senast 14:00	2019-03-19
Mars	2019-04-04	2019-04-12		2019-05-02	2019-05-06	2019-05-08	2019-05-14
April	Delår 2019-05-09			2019-05-22	2019-05-27-	2019-05-28	2019-06-04
Maj	2019-06-07						
Juni	2019-07-04	2019-08-15		2019-08-14	2019-08-19-	2019-08-20	2019-08-27
Juli	2019-08-06						
Aug	Delår 2019-09-09			2019-09-25	2019-09-30	2019-10-01	2019-10-08
Sept	2019-10-04						
Okt	2019-11-06	2019-11-11		2019-11-20	2019-11-25	2019-11-26	2019-12-03
Nov	2019-12-05	2019-12-10		2019-12-11		2019-12-17	jan 2020
Dec							

1) För Delårsrapport per april, augusti, samt årsbokslut kommer separata anvisningar att skickas ut.

Observera att prognosen ska registreras i Agresso även vid delåren, så att Fic(GK) visar aktuella siffror

Tidpunkt	Attestera fakturor	Agresso stängt
Delår 1	2019-05-xx	2019-05-xx
Delår 2	2019-09-xx	2019-09-xx

2) Månadsrapporter är vid inrapporteringen vanligen förvaltningens rapport, och nämndbehandlas efter inrapportering ti
Ev justering efter nämndsbehandling men före KS sammanträde ska omgående delges KLK

Månadsrapporterna diarieförs i samband med utskick till KS

kommentar

Ingen månadsrapport

Till diariet senast 12/3 14:00

Delår ingen månadsrapportering

Ingen månadsrapport

Ingen månadsrapport för nämnderna

Delår. Ingen månadsrapportering

Ingen månadsrapport

KS i december

till KLK

Gemensamt reglemente för kommunstyrelse och nämnder i Gävle kommun

Detta reglemente innehåller bestämmelser som är gemensamma för kommunstyrelsen och samtliga nämnder i Gävle kommun. För kommunstyrelsen och varje nämnd finns därutöver ett särskilt reglemente.

Uppdrag och verksamhet

§ 1

Styrelsen/nämnden ska inom respektive verksamhetsområde följa vad som anges i lag eller annan författning, samt bestämmelserna i detta reglemente. Samtliga nämnder ska säkerställa att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt. Nämnderna har tillika ansvar för att dess uppdrag och verksamhet är tydligt och genomförs på ett ändamålsenligt sätt med hänsyn till fullmäktiges mål och styrning, samt lagar och andra författningar för verksamheten.

Arbetsgivaransvar, anställande myndighet och organisation av förvaltningen

§ 2

Kommunstyrelsen har utöver sina verksamhetsområden även arbetsgivaransvar och är anställande myndighet för hela förvaltningsorganisationen, till skillnad mot övriga nämnder som har ansvar för sitt verksamhetsområde. Det innebär att kommunstyrelsen är ansvarig för arbetsgivarpolitiken och är ansvarig arbetsgivare gentemot kommunens anställda medarbetare. Kommunstyrelsen är anställningsmyndighet för all kommunal personal med undantag för anställda vid revisionskontoret vilka har kommunrevisionen som anställningsmyndighet.

Kommunen har en förvaltning. Kommunstyrelsen är den som anställer förvaltningschef, tillika Kommundirektör

Styrelsen ansvarar för förvaltningens organisation och sektorsindelning. Ansvar för tillsättande av personella resurser för nämndernas verksamhet och organiseringen av dessa delegeras från kommunstyrelsen via kommundirektör och sektors chefer.

Nämnds ansvar och samverkan mellan nämnderna

§ 3

I reglementet för respektive nämnd anges nämndens ansvarsområden och övriga specifika uppgifter. Nedan beskrivs ansvar för samtliga nämnder inom deras ansvarsområden.

1. se till att verksamheten sköts på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande och effektivt sätt,
2. följa upp, utvärdera och säkra verksamhetens kvalitet,

Nämnden ska kontinuerligt följa upp sin verksamhet. Styrelsen/nämnden ska tre gånger per år redovisa till fullmäktige hur de har fullgjort de uppdrag som fullmäktige har lämnat till dem i reglemente och kommunplan

Nämnden ska vid redovisningen även redogöra för hur uppdrag som delegerats till den fullgjorts. Redovisning ska ske enligt riktlinjer som fastställs av fullmäktige. Redovisningen lämnas till styrelsen som samordnar de olika nämndernas redovisningar. Nämnden ska också fullgöra rapporteringsskyldighet som ålagts dem enligt speciallag.

3. svara för långsiktig planering och strategisk utveckling av verksamheten,
4. se till att räkenskaperna är rättvisande, att den interna kontrollen är tillräcklig samt att budgeten inte överskrids,
5. inom av kommunstyrelsen bestämd tid och riktlinjer, utarbeta förslag till budget som ska fastställas av kommunfullmäktige,
6. inom av kommunstyrelsen bestämd tid och riktlinjer, avge delårsrapport, årsredovisning och verksamhetsberättelse,
7. i samverkan med berörda nämnder, svara för övriga berednings- och planeringsuppgifter åt kommunfullmäktige,
8. med uppmärksamhet följa den allmänna utvecklingen och verka för att, i de förslag till mål och ramar som utarbetas, en god miljö och goda levnadsbetingelser främjas i kommunen,
9. i sitt arbete beakta jämställdhets-, miljö-, integrations-, mångfalds- och folkhälsofrågor samt frågor som rör personer med funktionsnedsättning,
10. verka utifrån FN:s konvention om barnets rättigheter,
11. till kommunstyrelsen yttra sig över förslag, framställningar, motioner och annat liknande samt fullgöra de övriga uppgifter som kommunfullmäktige delegerar till nämnden och, vid behov, samråda med berörda nämnder,
12. svara för de informations- och kommunikationstekniska system nämnden använder som inte är kommungemensamma,
13. svara för förenkling av regelbestånd, och
14. svara för information till allmänheten.

Information och samråd

§ 4

Styrelsen, nämnderna och kommunalråd ska i möjligaste mån från nämnd erhålla den information och det underlag de behöver i sin verksamhet. Rätten till information och underlag omfattar inte uppgift för vilken sekretess råder.

Nämnderna/styrelsen ska samråda när deras verksamhet och ärenden berör styrelsens eller annan nämnds verksamhet.

Samråd bör även ske med föreningar och organisationer när dessa är särskilt berörda. Styrelsen/nämnden beslutar om formerna för samrådet.

Behandling av personuppgifter

§ 5

Nämnden är personuppgiftsansvarig för de register och andra behandlingar av personuppgifter som sker i nämndens verksamhet. Om nämnden behandlar personuppgifter i ett för flera nämnder gemensamt system är nämnden gemensamt personuppgiftsansvarig tillsammans med de andra nämnderna. Hanteringen ska då regleras av en överenskommelse. Om en nämnd behandlar personuppgifter på en annan nämnds uppdrag utgör nämnden personuppgiftsbiträde. Den personuppgiftsansvariga nämnden ska utfärda instruktioner för personuppgiftsbehandlingen. Av instruktionen ska föremålet för behandlingen, behandlingens varaktighet, art och ändamål, typen av personuppgifter och kategorier av registrerade framgå. När nämnden utgör personuppgiftsbiträde ska hanteringen ske i enlighet med uppställda krav i artikel 28.3 a-h i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016.

Självförvaltningsorgan

§ 6

Styrelsen/nämnden får uppdra åt ett självförvaltningsorgan att helt eller delvis sköta driften av en viss anläggning eller en viss institution. Nämnden får uppdra åt självförvaltningsorganet att besluta på nämndens vägnar i ett visst ärende eller en viss grupp av ärenden, dock inte i ärenden som rör myndighetsutövning mot enskild eller som i övrigt avses i 6 kap. 38 § kommunallagen. Nämnden ska i en arbetsordning fastställa självförvaltningsorganets uppgifter, sammansättning, arbetsformer och mandattid.

E-petitioner

§ 7

Ärenden som lämnats över till styrelsen/nämnden i form av e-petitioner ska om möjligt beredas så att nämnden kan fatta beslut inom ett år från att förslaget lämnats för beredning till nämnden.

Styrelsen/nämnden ska fortlöpande informera fullmäktige om de beslut som fattats med anledning av en e-petition.

Styrelsen/nämnden ska två gånger per år redovisa de förslag som ännu inte avgjorts. Fullmäktige ska informeras om anledning till att ärendena inte har avgjorts och när beslut kan förväntas fattas.

När beslut ska fattas med anledning av förslaget bör förslagsställaren underrättas om vid vilket sammanträde förslaget kommer att behandlas.

Styrelsen/nämnden får ge förslagsställaren möjlighet att presentera sitt förslag för styrelsen/nämnden innan beslut fattas med anledning av förslaget. Styrelsen/nämnden får även låta den som lämnat in en e-petition delta i överläggningarna. Förslagsställaren har inte rätt att få sin mening antecknad till protokollet eller att framställa yrkanden.

Bestämmelser om e-petitioner finns även i Riktlinjer för e-petitioner.

Arkiv

§ 8

För vården av arkiv gäller bestämmelserna i arkivlagen (1990:782), arkivförordningen (1991:446) och *"Riktlinjer för hantering av arkiv i Gävle kommun"*.

Mandattid

§ 9

Ledamöter och ersättare i kommunstyrelsen väljs för fyra år, räknat från och med den 1 januari året efter det år då val av kommunfullmäktige ägt rum. Detsamma gäller för ledamöter och ersättare i överförmyndarnämnden.

Ledamöter och ersättare i övriga nämnder väljs för en period om 1 – 4 år beroende på hur respektive nominerande parti beslutar. Tiden för första perioden om valet avser kortare tid än 4 år räknas från och med den 1 januari året efter det år då val av kommunfullmäktige ägt rum.

Sammansättning

§ 10

Kommunen har följande nämnder:

Nämnd	leda möt er	ersä ttar e
Jävsnämnden	5	5
Kommunstyrelse	13	13
Kultur- och fritidsnämnden	13	9
Funktions- och kompetensnämnde n	13	9
Omvårdnadsnämnden	13	9
Samhällsbyggnads nämnden	13	9
Socialnämnden	13	9
Utbildningsnämnden	13	9
Valnämnden	7	5
Överförmyndarnämnden	3	3

ARBETSFORMER

Tidpunkt för sammanträden

§ 11

Styrelsen/nämnden sammanträder på dag och tid som styrelsen/nämnden bestämmer. Sammanträde ska hållas också om minst en tredjedel av nämndens ledamöter begär det eller om ordföranden anser att det behövs. En begäran om extra sammanträde ska göras skriftligen hos ordföranden och innehålla uppgift om det eller de ärenden som önskas behandlas på det extra sammanträdet.

Ordföranden ska, om möjligt, samråda med vice ordförandena om tiden för extra sammanträde.

Om det föreligger särskilda skäl får ordföranden ställa in ett sammanträde eller ändra dagen eller tiden för sammanträdet. Om möjligt ska samråd ske med vice ordförandena.

Om ordföranden beslutar att ett sammanträde ska ställas in eller att dagen eller tiden för ett sammanträde ska ändras, ska ordföranden se till att varje ledamot och ersättare snarast underrättas om beslutet.

Kallelse

§ 12

Ordföranden ansvarar för att kallelse utfärdas till sammanträdena. När varken ordföranden eller en vice ordförande kan kalla till sammanträde ska den som varit ledamot i nämnden längst tid göra detta (ålderspresidenten). Om flera ledamöter har lika lång tjänstgöringstid ska den till åldern äldste ledamoten vara ålderspresident.

Kallelsen ska vara skriftlig och innehålla uppgift om tid och plats för sammanträdet. Kallelsen ska tillställas varje ledamot och ersättare senast 5 dagar före sammanträdesdagen. Kallelse ska tillgängliggöras digitalt till varje ledamot och ersättare. I undantagsfall får kallelse ske på annat sätt.

Kallelsen bör åtföljas av föredragningslista. Ordföranden bestämmer i vilken utsträckning handlingar som tillhör ett ärende på föredragningslistan ska bifogas kallelsen. Ordföranden ska i kallelsen ange om utelämnande av handlingar har skett.

Offentliga sammanträden

§ 13

Nämnd men inte styrelsen får besluta om offentliga sammanträden. Offentliga sammanträden får inte hållas i ärenden som avser myndighetsutövning eller i vilka det förekommer uppgifter som omfattas av sekretess enligt offentlighets- och sekretesslagen.

Sammanträde på distans

§ 14

Styrelsen/nämnden får, om särskilda skäl föreligger, sammanträda med ledamöter och ersättare närvarande på distans. Sådant sammanträde får endast äga rum om ljud- och bildöverföring sker i realtid och på ett sådant sätt att samtliga deltagare kan se och höra varandra på lika villkor. Lokalen ska vara så beskaffad att inte obehöriga kan ta del av sammanträdeshandlingar, bild eller ljud.

Ordföranden avgör om närvaro får ske på distans.

Styrelsen/nämnden får bestämma vad som närmare ska gälla om deltagande på distans i styrelsen/nämnden.

Närvarorätt

§ 15

Kommunalråd, kommunalråd i opposition samt ordförande i övriga nämnder har rätt att närvara vid styrelsens/nämndernas sammanträden och delta i överläggningarna, dock ej i ärenden som rör myndighetsutövning mot enskild. Kommunfullmäktiges ordförande har rätt att närvara vid kommunstyrelsens och övriga nämnders sammanträden.

Nämnd får medge ledamot av styrelsen att delta. Nämnden får besluta att låta en förtroendevald enligt ovan få sin mening antecknad i protokollet.

Härutöver får styrelsen/nämnden medge förtroendevald som inte är ledamot eller ersättare i nämnden att närvara vid sammanträde med styrelsen/nämnden för att lämna upplysningar. Även anställd i kommunen och särskilt sakkunnig kan medges denna rätt. Om styrelsen/nämnden beslutar det, får den som kallats delta i överläggningarna.

Styrelsen/nämnden får härutöver bestämma att annan ska ha rätt att närvara vid nämndens sammanträden.

Ordföranden

§ 16

Ordföranden ska

1. leda styrelsens/nämndens arbete och sammanträden,
2. kalla till sammanträde i enlighet med lag och reglemente,
3. kalla ledamöter och ersättare,
4. inför sammanträdena se till att ärendena som ska behandlas i styrelsen/nämnden vid behov är beredda,
5. se till att färdigberedda ärenden snarast behandlas i styrelsen/nämnden,
6. bevaka att styrelsens/nämndens beslut verkställs.
7. uppmärksamt följa frågor av betydelse för utvecklingen av styrelsens/nämndens verksamhet och ekonomi samt effektivitet och ta initiativ i dessa frågor,
8. främja samverkan med kommunens övriga nämnder och styrelse,
9. representera nämnden vid uppvaktningar hos myndigheter, i konferenser och i sammanträden om inte nämnden bestämt annat i särskilt fall

Härutöver ska styrelsens ordförande under styrelsen

1. ha uppsikt över kommunens hela förvaltning,
2. med uppmärksamhet följa frågor av betydelse för kommunens utveckling och ekonomiska intressen samt effektiviteten i verksamheten och ta initiativ i dessa frågor,
3. främja samverkan mellan styrelsen, kommunens övriga nämnder och fullmäktige samt

Presidium

§ 17

Styrelsens/nämndernas presidium ska bestå av ordförande, förste vice ordförande och andre vice ordförande. Den andre vice ordföranden ska representera oppositionen. Viceordförandena ska biträda ordföranden i uppgiften att planera och leda sammanträdet i den mån ordföranden anser att det behövs.

Ersättare för ordföranden och vice ordföranden

§ 18

Om varken ordföranden eller annan i presidiet kan delta i ett helt sammanträde eller en del av ett sammanträde, får nämnden utse en annan ledamot som ersättare för dessa. Tills valet förrättats, fullgörs ordförandens uppgifter av den som varit ledamot i styrelsen/nämnden längst tid. Om flera ledamöter har lika lång tjänstgöringstid fullgörs ordförandens uppgifter av den till åldern äldste av dem. Motsvarande gäller om ordföranden eller annan i presidiet inte kan fullgöra sitt uppdrag under en längre tid. Ersättaren ska fullgöra samtliga ordförandens/övriga presidiets uppgifter.

Förhinder

§ 19

En ledamot som är förhindrad att delta i ett sammanträde eller i en del av ett sammanträde, ska snarast anmäla detta till styrelsens/nämndens sekreterare eller annan utsedd kontaktperson. Den ersättare som står i tur att tjänstgöra ska underrättas.

Ersättares tjänstgöring

§ 20

Om en ledamot är förhindrad att delta eller att vidare delta i ett sammanträde ska en ersättare tjänstgöra i ledamotens ställe. Den ersättare ska kallas in som står i tur att tjänstgöra och som inte redan har kallats in. En ledamot som inställer sig under ett pågående sammanträde har rätt att tjänstgöra även om en ersättare trätt i ledamotens ställe.

Ersättarna ska, om dessa inte valts proportionellt, tjänstgöra enligt den ordning som fullmäktige har bestämt. Om ingen ordning är bestämd, kallas ersättarna i den ordning de tagits upp i fullmäktiges protokoll från valet.

Ersättare som inte tjänstgör har rätt att delta i överläggningarna men har inte rätt att få sin mening antecknad till protokollet.

En ersättare som börjat tjänstgöra har företräde till tjänstgöring framför annan ersättare oberoende av turordningen, om denne tjänstgör inom sitt eget parti.

Jäv, avbruten tjänstgöring

§ 21

En ledamot eller en ersättare som avbrutit sin tjänstgöring på grund av jäv i ett ärende får tjänstgöra igen då ärendet handlagts.

Ledamot som en gång avbrutit tjänstgöringen under ett sammanträde på grund av annat hinder än jäv, får tjänstgöra igen endast om inplacerad tjänstgörande ersättare tillhör annat parti. Möjligheten att återinträda i tjänstgöring under pågående sammanträde gäller endast vid ett tillfälle per ledamot (jäv undantaget).

Yrkanden

§ 22

När styrelsen/nämnden förklarat överläggningen i ett ärende avslutad, går ordföranden igenom de yrkanden som har framställts under överläggningen och kontrollerar att de har uppfattats korrekt. Ordföranden befäster genomgången med ett klubbslag. Därefter får inte något yrkande ändras eller läggas till, om inte styrelsen/nämnden enhälligt beslutar att medge det.

Om ordföranden anser att det behövs ska den ledamot som har framställt ett yrkande avfatta det skriftligt.

Deltagande i beslut

§ 23

En ledamot som, där detta är möjligt, avser att avstå från att delta i ett beslut, ska anmäla detta till ordföranden innan beslut fattas.

En ledamot som inte har gjort en sådan anmälan anses ha deltagit i beslutet, om styrelsen/nämnden fattar det med acklamation.

Reservation

§ 24

Om en ledamot har reserverat sig mot ett beslut och ledamoten vill motivera reservationen ska ledamoten göra det skriftligt. Motiveringen ska lämnas till sekreteraren före den tidpunkt som har fastställts för justeringen av protokollet. Motsvarande gäller vid omedelbar justering.

Justering av protokoll

§ 25

Protokollet justeras av ordföranden och en ledamot.

Styrelsen/nämnden kan besluta att en paragraf i protokollet ska justeras omedelbart. Paragrafen ska redovisas skriftligt vid sammanträdet och justeras av ordföranden och en ledamot.

Kungörelser och tillkännagivanden av föreskrifter m.m.

§ 26

Styrelsen och nämnderna ansvarar för att beslut och föreskrifter inom det egna ansvarsområdet kungörs enligt gällande bestämmelser.

Nämnderna ska underrätta styrelsen om ändringen och dess innehåll så snart en uppdatering av den kommunala författningssamlingen bedöms nödvändig.

Delgivningsmottagare

§ 27

Delgivning med styrelsen/nämnden sker med ordföranden eller anställd som styrelsen/ nämnden beslutar.

Undertecknande av handlingar

§ 28

Skrivelser, avtal och andra handlingar från styrelsen/nämnden ska på styrelsens/nämndens vägnar undertecknas av ordföranden och kontrasigneras av den styrelsen/nämnden beslutat. Vid förfall för ordföranden inträder vice ordföranden och vid förfall för denne den ledamot som styrelsen utser.

Styrelsen/nämnden får även uppdra åt förtroendevald eller tjänsteman att enligt av styrelsen/nämnden lämnade direktiv underteckna handlingar på styrelsens/nämndens vägnar. Beslut som fattas med stöd av delegation samt skrivelser, avtal och andra handlingar som upprättas med anledning därav undertecknas av den som fattat beslutet och, i förekommande fall, kontrasigneras av den som utses därtill.

Utskott

§ 29

Inom styrelsen ska finnas ett krisledningsutskott som ska fullgöra kommunstyrelsens uppgifter som krisledningsnämnd. Krisledningsutskottet består av tre ledamöter och sex ersättare. Krisledningsutskottets uppgifter, befogenheter och skyldigheter framgår av bilaga till kommunstyrelsens reglemente.

Kommunfullmäktige kan besluta om ytterligare utskott.

Styrelsen/nämnderna får därutöver inrätta ytterligare utskott.

Inom ett utskott väljer styrelsen/nämnden bland utskottets ledamöter en ordförande och en vice ordförande. Om ordföranden i utskottet på grund av sjukdom eller av annat skäl är förhindrad att fullgöra sitt uppdrag för längre tid får styrelsen/nämnden utse en annan ledamot i utskottet att som ersättare för ordföranden fullgöra dennes uppgifter. Avgår en ledamot eller en ersättare i utskottet, som inte utsetts vid proportionellt val, ska fyllnadsval snarast förrättas.

Utskottet sammanträder på dag och tid som varje utskott bestämmer. Sammanträden ska också hållas när ordföranden anser att det behövs eller när minst en tredjedel av ledamöterna begär det. Utskottet får handlägga ärenden bara när mer än hälften av ledamöterna är närvarande.

Nämnden får i övrigt besluta om instruktioner och regler för de utskott den inrättar.

Kommunfullmäktige

Utlåtande ang. val av ledamöter och ersättare i övriga nämnder och styrelser 2019–2022

Ersättarordning för styrelser och nämnder se val av kommunstyrelse.

Om ej annat anges avser valet åren 2019–2022.

Sverigedemokraternas ledamöter och ersättare i nämnderna väljs om en period på ett år dvs 190101–191231.

Beslut

Efter föredragning beslutar valberedningen föreslå kommunfullmäktige

att utse följande personer till nedanstående uppdrag:

Utbildningsnämnden 2019–2022				
Ledamöter			Ersättare	
Lisa Trevitt	1:e vice ordf.	S	Eva L Johansson	S
Håkan Alenius		S	Yildiz Ebabekir	S
Kristina Hellström		S	Mårten Gulin	MP
Damian Riveira Linares		S	Ingeborg Wigzell	C
Anders Berglund		MP	Mats Ivarsson	L
Robert Wallner		C	Andreas Larsson	V
Evelyn Klöverstedt	ordf.	L	Sven-Olov Hiller	M
Lotta Nyberg		V	Gustav Nyqvist	M
Peter Hallgren Stjerndorff	2:e vice ordf	M	Johan Hedlund	SD
Karl Andersson		M		
Alexandra Tawaifi		KD		
Wanja Delén		SD		
Marianne Larsson		SD		
Omvårdnadsnämnden 2019–2022				
Ledamöter			Ersättare	
Matilda Sundqvist Boox	1:e vice ordf.	S	Ann-Sofie Daniels	S
Jan -Henrik Sandberg		S	Olle Boman	S
Ellinor Hedblom		S	Albert Bernhoff	MP
Anders Eriksson		S	Anna Wretblad	C
Kerstin Monk		MP	Emelie Pettersson	L
Elisabet Carlsson Cederholm	ordf.	C	Carina Johnzon	V
Anna-Lena Hellman		L	Carolina Fredsdotter Nils-son	M
Tord Fredriksen		V	Gunilla Berglund	KD
Lars Widén		M	Camilla Englund	SD
Gun Lundberg		M		
Martina Kyngäs	2.e vice ordf.	KD		
Lena Emanuelsson		SD		
Anna-Karin Åström		SD		

Samhällsbyggnadsnämnden 2019–2022				
Ledamöter			Ersättare	
Daniel Olsson	ordf.	S	Niklas Nygren	S
Ewa Löfqvist		S	Marie Rogsberg	S
Kent Edin		S	Frida Johnsson	MP
Elin Pöllä		S	Bjarni Arnasson	C
Ulla Westerberg		MP	Mikael Persson	L
Anders Ekman		C	Karin Qvarnström	V
Kjell Helling	1:e vice ordf.	L	Mikael Brodin	M
Stefan Pettersson		V	Albin Hillberg	M
Måns Montell	2:e vice ordf.	M	Stefan Ström	SD
Annika Erlandsson		M		
Rosmarie Holmgren		KD		
Christer Larsson		SD		
Thomas Lindberg		SD		
Kultur- och fritidsnämnden 2019–2022				
Ledamöter			Ersättare	
Christoffer Rogsberg	1:e vice ordf.	S	David Rabenius	S
Ewa Jansson		S	Zinah al Daloo	S
Lars-Erik Lönnqvist		S	Kiki Larsson	MP
Sanna Backeskog		S	Julia Cederstrand	C
Helene Börjesson	ordf.	MP	Kari Axelsson	L
Bengt-Göran Wikström		C	Lars Sundling	V
Petter Mörck		L	Mats Edström	M
Lotta Lagnander		V	Ulf Björn	M
Alexander Lindqvist	2:e vice ordf.	M	Åsa Norling	SD
Birgitta Bienitz		M		
Mattias Eriksson		KD		
Mattias Eriksson Falk		SD		
Johan Hedlund		SD		
Socialnämnden 2019–2022				
Ledamöter			Ersättare	
Lars Öberg	ordf.	S	Bertil Mattsson	S
Fanny Eriksson		S	Jasmine Larsson	S
Håkan Selén		S	Sabina Rossini	MP
Lena Ålander		S	Roland Ericsson	C
Ann Katrin Myles		MP	Lena Ödeen	L
Stephanie Forsmark	1:e vice ordf.	C	Sherzad Fatih	V
Sara Skoog Waller		L	Doris Chatzoudis	M
Wictoria Bernäng		V	Birgitta Juhlin	M
Eva-Marja Andersson	2:e vice ordf.	M	Angelica Johansson	SD
Therese Hammarberg		M		
Ulrica Hurtig Hedin		KD		
Georgios Toris		SD		
Daniel Hällman		SD		

Arbetsmarknads och funktionsrättsnämnd 2019–2022				
Ledamöter			Ersättare	
Ahmed Amin	ordf.	S	Johan Johansson	S
Anette Ståhl		S	Elin Frank	S
Stefan Grandien		S	Mauritz Glaumann	MP
Frida Olsson		S	Ayser Bayraktar	C
Emelie Lejon	1:e vice ordf.	MP	Karin Qvick	L
Suzana Stamenkovic		C	Jessica Åberg	V
Björn Belin		L	Christian Öman	M
Lasse Langeborg		V	Per Sundström	KD
Peter Johansson		M	Hendrik Danielsson	SD
Kerstin Branneryd		M		
Victoria Almqvist	2:e vice ordf.	KD		
Mikael Forsberg		SD		
Romel Rached		SD		
Jävsnämnden 2019–2022				
Ledamöter			Ersättare	
Maria Pärssinen	1:e vice ordf.	S	Sten Öberg	S
David Ling	ordf.	MP	Joel Olsson	MP
Gunnar Kvist		L	Urban Sjölander	C
Vakant	2:e vice ordf.	M	Birgitta Bienitz	M
Olle Larsson		SD	Jimmy Andersson	SD
Valnämnden 2019–2022				
Ledamöter			Ersättare	
Lars-Göran Ståhl	1:e vice ordf.	S	Karin Isodorsson	S
Roger Persson	ordf.	MP	Johan Löfström	S
Eiran Cooper		C	Said Abdulahi	MP
Margaretha Hofvenstam		L	Ann-Charlotte Granath	M
Roland Nilsson	2:e vice ordf.	M	Richard Carlsson	SD
Martina Kyngäs		KD		
Mattias Eriksson Falk		SD		
Överförmyndarnämnden 2019–2022				
Ledamöter			Ersättare	
Marianne Valdemarsson	ordf.	S		M
Azad Taher	1:e vice ordf.	L	Kiki Larsson	MP
Anna-Karin Strömberg	2:e vice ordf.	M	Anna Wretblad	C
Gemensamnämnd för verksamhetsstöd 2019–2022				
Ledamöter			Ersättare	
Åsa Wiklund Lång	Ordf.	S	William Elofsson	M
Lekmannarevisor: Väljs av Kommunrevisionen				
Gemensam nämnd för företagshälsovård 2019–2022				
Ledamöter			Ersättare	
Helena Englund	vice ordf.	L	Eva Ålander	S
Birgittha Bjerkén		M	Gun Lundberg	M
			Marita Johansson	✓
Lekmannarevisor: Väljs ur Kommunrevisionen				

Gemensam nämnd för Hjälpmedelsverksamheten och FoU-Välfärd 2019–2022			
Ledamöter		Ersättare	
Roland Ericsson	C	Lars-Göran Ståhl	S
Lekmannarevisor: Väljs ur Kommunrevisionen			
Samordningsförbund Gävleborg 2019–2022			
Ledamot			
Stefan Grandien	S		
Lekmannarevisor: Väljs ur Kommunrevisionen			
Gästrike Räddningstjänstförbund 2019–2022			
Förbundsdirection			
Ledamöter		Ersättare	
Mona Kolarby ordf.	S	Mikael Mölck	L
Anders Berglund	MP	Ayser Bayraktar	C
Birgittha Bjerkén	M	Therese Hammarberg	M
Lekmannarevisor: Väljs ur Kommunrevisionen			
Gästrike Återvinnare 2019–2022 Förbundsfullmäktige			
Ledamöter		Ersättare	
Tomas Engelmark ordf.	L	Marie Rogsberg	S
Therese Metz	MP	Eva Persson	C
Margareta Larsson	M	Vakant	M
Mattias Eriksson Falk	SD	Richard Carlsson	SD
Lekmannarevisor: Väljs ur Kommunrevisionen			
Gästrike Återvinnare 2019–2022 Styrelse			
Ledamot		Ersättare	
Therese Metz ordf.	MP	Erika Mölck	L
Budgetberedning för revisionsanslaget för budget 2019–2022			
Ledamöter			
Eva Älander	S		
Eva-Marja Andersson	M		
Lena Ödeen	L		
Revisorer för granskning av revisorskollegiets räkenskaper och förvaltning 2019–2022			
Håkan Alenius ordf.	S		
Erik Holmestig	C		
Anders Fogeus	M		
Delegation för utdelning av minnesgåva till förtroendevalda i Gävle kommun			
Ledamöter 2019–2022			
Eva Älander ordf.	S		
Eva Marja Andersson	M		
Lena Ödeen	L		

Styrelsen för fonden för större arbetarbostäder 2019–2022			
Ledamöter		Ersättare	
Boel Fredriksson	ordf.	S	Roland Ericsson C
Ken Kubulenso		MP	
Eva-Marja Andersson		M	
Lekmannarevisor: Väljs ur Kommunrevisionen			
Styrelsen för fonden för mindre arbetarbostäder 2019–2022			
Ledamöter		Ersättare	
Olle Wikholm	ordf.	S	Roland Ericsson C
Kiki Larsson		MP	
Birgittha Bjerkén		M	
Lekmannarevisor: Väljs ur Kommunrevisionen			
Styrelsen för stiftelsen Läns museet i Gävleborg 2019–2022			
Ledamot			
Norea Persson		MP	
Styrelsen för J och E Ericssons donationsfond 2019–2022			
Ledamot			
Eva Ålander		S	
Lekmannarevisor: Väljs ur Kommunrevisionen			
Styrelsen för de handikappades hus i Gävle 2019–2022			
Ledamot			
Sören Norman		S	
Lekmannarevisor: Väljs ur Kommunrevisionen			
Gästikerådet 2019–2022			
Ledamöter		Ersättare	
Åsa Wiklund Lång		S	Helen Åkerlind L
William Elofsson		M	Margareta Larsson M
Visit Hälsingland Gästrikland AB 2019–2022			
Ledamöter		Suppleant	
Helene Åkerlind		L	Alexander Lindqvist M
Lekmannarevisor: Väljs ur Kommunrevisionen			
Ägarforum för Ostkustbanan AB 2019–2022			
Ledamöter		Suppleant	
Daniel Olsson		S	William Elofsson M

Val av ledamöter, suppleanter och lekmannarevisorer i styrelser för kommunala bolag 2019–2022. Valda för tiden intill slutet av årsstämma som följer efter nästa val till kommunfullmäktige.

Kommunrevisionen är samtliga sju förtroendevalda revisorer.

Gävle Stadshus 2019–2022				
Ledamöter			Suppleanter	
Åsa Wiklund Lång	ordf.	S	Ahmed Amin	S
Jörgen Edsvik		S	Eva Ålander	S
Margaretha Wedin		C	Emanuel Hort	MP
Helen Åkerlind	1:e vice ordf.	L	Margareta Larsson	M
William Elofsson	2:e vice ordf.	M	Wanja Delén	SD
Jan Myleus		KD		
Mattias Eriksson Falk		SD		
Lekmannarevisor: Kommunrevisionen				
AB Gavlegårdarna 2019–2022				
Ledamöter			Suppleant	
Torgny Jakobsson	1:e vice ordf	S	David Berggren	S
Johanna Grundström		S	Maria Andersson	S
Daniel Englund		MP	Bengt-Göran Wikström	C
Per-Åke Fredriksson	ordf.	L	Solveig Nilsson Osséen	M
Petri Ekorre	2:e vice ordf.	M	Johan Hedlund	SD
Anders Aldén		KD		
Richard Carlsson		SD		
Lekmannarevisor: Kommunrevisionen				
Gavlefastigheter Gävle kommun AB 2019–2022				
Ledamöter			Suppleanter	
Lena Säfström	ordf	S	Carina Holm	S
Lars Rörick		S	Ulf Bengtsson	S
Patrik Blom		MP	Lars Engstrand	C
Bo Jansson	1:e vice ordf	L	Mikael Agerbring	M
Niclas Bornegrim	2:e vice ordf.	M	Mattias Eriksson Falk	SD
Robert Waller		M		
Roger Hedlund		SD		
Lekmannarevisor: Kommunrevisionen				
Gavle Drift & Service AB 2019–2022				
Ledamöter			Suppleanter	
Lena Säfström	ordf	S	Lars Engstrand	C
Bo Jansson	vice ordf	L	Patrik Blom	MP
Niclas Bornegrim		M		
Mattias Eriksson Falk		SD		
Lekmannarevisor: Kommunrevisionen				
Gavlia AB 2019–2022				
Ledamöter			Suppleanter	
Lena Säfström	ordf	S	Lars Engstrand	C
Bo Jansson	vice ordf	L	Patrik Blom	MP
Niclas Bornegrim		M		
Mattias Eriksson Falk		SD		
Lekmannarevisor: Kommunrevisionen				

Gävle Parkeringsservice AB 2019–2022				
Ledamöter			Suppleanter	
Lena Säfström	ordf	S	Lars Engstrand	C
Bo Jansson	vice ordf	L	Patrik Blom	MP
Niclas Bornegrim		M		
Mattias Eriksson Falk		SD		
Lekmannarevisor: Kommunrevisionen				
Gävle Hamn AB 2019–2022				
Ledamöter			Suppleanter	
Hans Wahlström	ordf.	S	Erica Embretsen Almer	S
Urban Sjölander		C	Antti Vainio	S
John-Olof Hermansson		L	Malin van der Kaij	S
Peter Hansson	1:e vice ordf	MP	Nils Ekholm	M
Örjan Larsson	2:e vice ordf	M	Lena Emanuelsson	SD
Birgittha Bjerkén		M		
Georgios Toris		SD		
Lekmannarevisor: Kommunrevisionen				
Gävle Energi AB 2019–2022				
Ledamöter			Suppleanter	
Sara Astner	1:e vice ordf.	S	Alexander Engvall	S
Inger Schörling		MP	Birgitta Öberg	S
Erik Holmestig	ordf.	C	Hisham Safieh	S
Margaretha Hofvenstam		L	Roland Nilsson	M
Anders Fogeus	2:e vice ordf.	M	Mikael Forsberg	SD
Lili André		KD		
Patrik Lindholm		SD		
Lekmannarevisor: Kommunrevisionen				
Gästrik Ekogas AB 2019–2022				
Ledamöter			Suppleanter	
Sara Astner		S	Inger Schörling	MP
Erik Holmestig	Vice ordf.	C	Margaretha Hofvenstam	L
Anders Fogeus		M		
Mikael Forsberg		SD		
Lekmannarevisor: Väljs ur Kommunrevisionen				
Bionär Närvärme AB 2019–2022				
Ledamöter			Suppleanter	
Sara Astner		S		
Erik Holmestig	ordf.	C		
Anders Fogeus		M		
Mikael Forsberg		SD		
Lekmannarevisor: Väljs ur Kommunrevisionen				

Bordläggse

Bomhus Energi AB 2019–2022			
Ledamöter		Suppleanter	
Erik Holmestig	C	Göran Arnell	
Håkan Jönsson		Torbjörn Wiktorén	
Inger Lindbäck		Niklas Lindmark	
Lekmannarevisor: Väljs ur Kommunrevisionen			
Gävle Energisystem AB 2019–2022			
Ledamöter		Suppleanter	
Sara Astner	vice ordf.	Inger Schörling	MP
Erik Holmestig	ordf.	Margaretha Hofvenstam	L
Anders Fogeus	M		
Mikael Forsberg	SD		
Lekmannarevisor: Kommunrevisionen			
Gävle Kraftvärme AB 2019–2022			
Ledamöter		Suppleanter	
Sara Astner	vice ordf.	Inger Schörling	MP
Erik Holmestig	ordf.	Margaretha Hofvenstam	L
Anders Fogeus	M		
Mikael Forsberg	SD		
Lekmannarevisor: Kommunrevisionen			
Gästrikte Vatten AB 2019–2022			
Ledamöter		Suppleant	
Niklas Nygren	ordf.	Eiran Cooper	C
Henrik Sundberg	MP		
Lekmannarevisor: Kommunrevisionen			
Gävle Vatten AB 2019–2022			
Ledamöter			
Niklas Nygren	ordf.	S	
Henrik Sundberg		MP	
Ola Nilsson		M	
Lekmannarevisor: Väljs ur Kommunrevisionen			
Svenska Kommunförsäkrings AB 2019–2022			
Ledamöter		Suppleant	
Margareta Larsson	M	Mona Kolarby	S
Lekmannarevisor: Väljs ur Kommunrevisionen			
Kommungaranti Skandinavien Försäkrings AB 2019–2022			
Ledamöter			
Åsa Wiklund Lång		S	
Måns Montell		M	
Lekmannarevisor: Väljs ur Kommunrevisionen			

Fyllnadsval

Valberedningen föreslår Kommunfullmäktige

att utse Torgny Jacobsson till Nämndeman i Gävle Tingsrätt

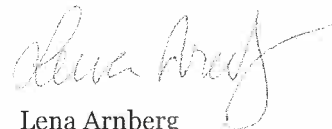
att bordlägga val av revisorer och suppleanter i Gävle Arbetarinstitut,
Hel Trefors diakoniråd, Sv Röda Korsets Gävlekrets, Frälsningsarméns barnkoloni
Norrundets Byggnadsförening upa , Stiftelsen Forsbacka bruk och Bomhus Folkets Hus.
Samt val av Gode män enl fastighetsbildningslagen 2019–2022.

Gävle den 5 december 2018

För valberedningen



Leena Bergander Wikström (C)
Ordförande



Lena Arnberg
Sekreterare

Närvarande ledamöter:

Leena Bergander Wikström (C) ordf

Daniel Olsson (S) vice ordf

Per Åke Fredriksson (L)

Helene Börjesson (MP)

Margareta Larsson (M)

Charlotta Lagnander (V)

Mattias Eriksson Falk (SD)

Närvarande ersättare:

Martina Kyngäs (KD)

§ 7: Motion Sverigedemokraterna (SD) - Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Delges:

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle, Kommunledningskontorets HR-avdelning

Dnr 18KS190

Beslut

Kommunfullmäktige beslutar i enlighet med kommunstyrelsens förslag

att med hänsyn till det inkomna yttrandet avslå motionen.

Ärendebeskrivning

Vid Kommunfullmäktiges sammanträde den 180528 , § 25 , väckte Richard Carlsson och Mattias Eriksson Falk, Sverigedemokraterna rubricerad motion. Ett yttrande har inkommit från HR-avdelningen på Kommunledningskontoret.

I yttrandet har framkommit att HR-avdelningen på Kommunledningskontoret ansvarar tillsammans med Näringsliv & arbetsmarknad Gävle, genom Arbetsmarknadsenheten, för extratjänster inom Gävle kommun. Uppföljning av genomförandet sker månadsvis i personalutskottet och i den centrala samverkansgruppen (CSG). Utöver de löpande avstämningar som sker med aktuella arbetsplatser planeras en samordnad uppföljning, med fokus på hur det fungerat och eventuella förbättringsbehov, under hösten 2018. Med det arbete som sker idag anses att de önskemål som framkommer i motionen väl möts av vårt interna uppföljningsarbete.

Inlägg i ärendet

Richard Carlsson (SD), Henrik Sundberg (MP), Helene Åkerlind (L), Mattias Eriksson Falk (SD) och Åsa Wiklund-Lång (S).

Yrkanden

Henrik Sundberg (MP), Helene Åkerlind (L) och Åsa Wiklund-Lång (S) yrkar bifall till Kommunstyrelsens förslag.

Richard Carlsson (SD), och Mattias Eriksson Falk (SD) yrkar bifall till motionen.

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Propositionsordning

Ordförande ställer proposition på Kommunstyrelsens förslag mot Richard Carlsson (SD) m.fl. bifallsyrkande och finner att Kommunfullmäktige bifaller Kommunstyrelsens förslag.

Reservationer

Sverigedemokraternas ledamöter reserverar sig mot beslutet till förmån för sitt bifallsyrkande.

Beslutsunderlag

- §204 KS Motion Sverigedemokraterna (SD) - Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet, dnr 18KS190-6
- Utlåtande över motion Sverigedemokraterna (SD) - Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet, dnr 18KS190-5
- Yttrande från Kommunledningskontoret - Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet, dnr 18KS190-4
- Protokollsutdrag samt handlingar från Närings- och arbetslivsnämnden 2018-09-13 - Motion (SD) Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet, dnr 18KS190-3
- Motion Sverigedemokraterna (SD) - Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet, dnr 18KS190-1

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Kommunstyrelsen/Kommunfullmäktige

Utlåtande över motion – Motion Sverigedemokraterna (SD) - Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Ordförandens förslag till beslut

Kommunstyrelsens ordförande föreslår kommunstyrelsen och kommunfullmäktige besluta

att med hänsyn till det inkomna yttrandet avslå motionen.

Ärendebeskrivning

Vid Kommunfullmäktiges sammanträde den 180528 , § 25 , väckte Richard Carlsson och Mattias Eriksson Falk, Sverigedemokraterna rubricerad motion. Ett yttrande har inkommit från HR-avdelningen på Kommunledningskontoret.

I yttrandet har framkommit att HR-avdelningen på Kommunledningskontoret ansvarar tillsammans med Näringsliv & arbetsmarknad Gävle, genom Arbetsmarknadsenheten, för extratjänster inom Gävle kommun. Uppföljning av genomförandet sker månadsvis i personalutskottet och i den centrala samverkansgruppen (CSG). Utöver de löpande avstämningar som sker med aktuella arbetsplatser planeras en samordnad uppföljning, med fokus på hur det fungerat och eventuella förbättringsbehov, under hösten 2018. Med det arbete som sker idag anses att de önskemål som framkommer i motionen väl möts av vårt interna uppföljningsarbete.

Beslutsunderlag

- Motion
- Yttrande för besvarande av motion
- uttalande över motion

Kommunstyrelsens ordförande
Patrik Stenvard (M)

Yttrande över motion

Dnr 18KS190-4
181008

Kommunstyrelsen

Maria Rosén
Telefon 026-17 84 96
maria.1.rosen@gavle.se

Yttrande - Motion Sverigedemokraterna (SD) - Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Beskrivning av ärendet

Vid Kommunfullmäktiges sammanträde den 180528 § 25 väckte Richard Carlsson och Mattias Eriksson Falk, Sverigedemokraterna rubricerad motion. Motionen remitterades till kommunstyrelsen för beredning.

Motionen har två förslag till Kommunfullmäktige:

- Att tillsätta en extern utredning kring extratjänsterna för att se vilka effekter de får för de kommunala verksamheterna med hänsyn till ekonomi, arbetsmiljö och säkerhet.
- Att om det i utredningen framkommer att extratjänsterna är en belastning eller osäkerhetsfaktor för en specifik verksamhet så ska åtgärder vidtas för att belastningen eller osäkerheten upphör.

Kommunledningskontoret HR har arbetat tillsammans med Näringsliv- och arbetsmarknad Gävle med yttrandet.

Yttrande

HR-avdelningen på Kommunledningskontoret ansvarar tillsammans med Näringsliv & arbetsmarknad Gävle, genom Arbetsmarknadsenheten, för extratjänster inom Gävle kommun. Alla förvaltningar inom Gävle Kommun har personer i extratjänst i sin verksamhet.

Som anställd i extratjänst i Gävle kommun genomförs samma processer som för andra anställda, t ex vad gäller utdrag ur belastningsregister om arbete ska genomföras inom den typen av verksamhet som kräver det. Det tillämpas inga särskilda rutiner rörande personlig bakgrund för extratjänster som går utöver rutiner för personer som ingår en reguljär anställning inom kommunen.

Arbetsmarknadsenheten har regelmässiga kontakter med berörda förvaltningar. Det har inte framkommit signaler eller återkopplingar om att extratjänster ses som generella belastningar eller säkerhetsrisker.

Uppföljning av genomförandet har skett månadsvis i personalutskottet och i den centrala samverkansgruppen (CSG). Utöver de löpande avstämningar som sker med aktuella arbetsplatser planeras en samordnad uppföljning, med fokus på hur det fungerat och eventuella förbättringsbehov, under hösten 2018.

Beslutsunderlag

Yttrande – Motion – Carlsson (SD) och Eriksson Falk (SD) Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Motion – Carlsson (SD) och Eriksson Falk (SD) Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Maria Rosén

HR-Direktör

HR-avdelningen, Kommunledningskontoret

§ 52: Beslutsärende: Motion - Carlsson (SD) och Eriksson Falk (SD) Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Delges:
Kommunfullmäktige (för åtgärd)

Dnr 18NAN22

Beslut

att anta yttrandet som sitt eget.

Ärendebeskrivning

Ärendet

Richard Carlsson (SD) och Mattias Eriksson Falk (SD) lämnade 2018-05-07 in en motion till Kommunfullmäktige. I enlighet med §25 KF 2018-05-28 överlämnades motionen för beredning.

Kommunledningskontoret har i en remiss daterat 2018-06-05 begärt ett yttrande ifrån Personalutskott och Näringsliv och arbetsmarknadsnämnd senast 2018-09-21. Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har tolkat det som att Kommunfullmäktige önskar ett yttrande om motionen ifrån kommunstyrelsens personalutskott och Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden.

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har arbetat tillsammans med Kommunledningskontoret, HR-avdelningen med yttrandet.

Motionen

Motionärerna har två förslag till Kommunfullmäktige, de är som följer;

- Att tillsätta en extern utredning kring extratjänsterna för att se vilka effekter de får för de kommunala verksamheterna med hänsyn till ekonomi, arbetsmiljö och säkerhet.
- Att om det i utredningen framkommer att extratjänsterna är en belastning eller osäkerhetsfaktor för en specifik verksamhet så ska åtgärder vidtas för att belastningen eller osäkerheten upphör.

Yttrande

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden har innevarande år inte medel för att tillsätta externt konsultstöd för denna typ av utredning.

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle genom Arbetsmarknadsenheten och Kommunstyrelsen genom HR-avdelningen ansvarar för extratjänster inom Gävle kommun. Alla förvaltningar inom Gävle Kommun har personer i extratjänst i sin verksamhet.

Justerare			Uppdragsbestyrkande
			

Fortsättning av §52

Som anställd i extratjänst i Gävle kommun genomförs samma processer som för andra anställda, t ex vad gäller utdrag ur belastningsregister om arbete ska genomföras inom den typen av verksamhet som kräver det. Det tillämpas inga särskilda rutiner rörande personlig bakgrund för extratjänster som går utöver rutiner för personer som ingår en reguljär anställning inom kommunen.

Arbetsmarknadsenheten har regelmässiga kontakter med berörda förvaltningar. Man har inte fått signaler eller återkopplingar om att extratjänster att dessa ses som generella belastningar eller säkerhetsrisker.

Näringsliv & arbetsmarknad Gävles rekommendation

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle rekommenderar att anta yttrandet som sitt eget.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse - Motion - Carlsson (SD) och Eriksson Falk (SD) Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet, dnr 18NAN22-3
- Yttrande - Motion - Carlsson (SD) och Eriksson Falk (SD) Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet, dnr 18NAN22-2
- Motion och missiv - Carlsson (SD) och Eriksson Falk (SD) Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet, dnr 18NAN22-1

Justerare			Uppdragsbestyrkande
DK	EA		

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden

Tjänsteskrivelse - Motion - Carlsson (SD) och Eriksson Falk (SD) Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Förslag till beslut

att anta yttrandet som sitt eget.

Ärendet i korthet

[Klicka här för att skriva en sammanfattning.](#)

Ärendet

Richard Carlsson (SD) och Mattias Eriksson Falk (SD) lämnade 2018-05-07 in en motion till Kommunfullmäktige. I enlighet med §25 KF 2018-05-28 överlämnades motionen för beredning.

Kommunledningskontoret har i en remiss daterat 2018-06-05 begärt ett yttrande ifrån Personalutskott och Näringsliv och arbetsmarknadsnämnd senast 2018-09-21. Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har tolkat det som att Kommunfullmäktige önskar ett yttrande om motionen ifrån kommunstyrelsens personalutskott och Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden.

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har arbetat tillsammans med Kommunledningskontoret, HR-avdelningen med yttrandet.

Motionen

Motionärerna har två förslag till Kommunfullmäktige, de är som följer;

- Att tillsätta en extern utredning kring extratjänsterna för att se vilka effekter de får för de kommunala verksamheterna med hänsyn till ekonomi, arbetsmiljö och säkerhet.
- Att om det i utredningen framkommer att extratjänsterna är en belastning eller osäkerhetsfaktor för en specifik verksamhet så ska åtgärder vidtas för att belastningen eller osäkerheten upphör.

Yttrande

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden har innevarande år inte medel för att tillsätta externt konsultstöd för denna typ av utredning.

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle genom Arbetsmarknadsenheten och Kommunstyrelsen genom HR-avdelningen ansvarar för extratjänster inom Gävle kommun. Alla förvaltningar inom Gävle Kommun har personer i extratjänst i sin verksamhet.

Som anställd i extratjänst i Gävle kommun genomförs samma processer som för andra anställda, t ex vad gäller utdrag ur belastningsregister om arbete ska genomföras inom den typen av verksamhet som kräver det. Det tillämpas inga särskilda rutiner rörande personlig bakgrund för extratjänster som går utöver rutiner för personer som ingår en reguljär anställning inom kommunen.

Arbetsmarknadsenheten har regelmässiga kontakter med berörda förvaltningar. Man har inte fått signaler eller återkopplingar om att extratjänster att dessa ses som generella belastningar eller säkerhetsrisker.

Näringsliv & arbetsmarknad Gävles rekommendation

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle rekommenderar att anta yttrandet som sitt eget.

Beslutsunderlag

Yttrande – Motion – Carlsson (SD) och Eriksson Falk (SD) Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Motion och missiv - Carlsson (SD) och Eriksson Falk (SD) Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Expedieras till

Kommunfullmäktige (för åtgärd)

Magnus Höjjer

Förvaltningschef

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle

Yttrande

Dnr 18NAN22-2
2018-08-24

Yttrande - Motion - Carlsson (SD) och Eriksson Falk (SD) Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden har innevarande år inte medel för att tillsätta externt konsultstöd för denna typ av utredning.

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle genom Arbetsmarknadsenheten och Kommunstyrelsen genom HR-avdelningen ansvarar för extratjänster inom Gävle kommun. Alla förvaltningar inom Gävle Kommun har personer i extratjänst i sin verksamhet.

Gävle kommun har tillsatt och tillsätter extratjänster utifrån de riktade medel staten tillskjuter för detta. Syftet är att de ska verka positivt för individens motivation till fortsatt utbildning och - i förekommande fall – språkutveckling, samt ge meriter för annan anställning efter extratjänst.

Rekrytering av invånare för anställning inom extratjänst sker i samarbete med Arbetsförmedlingen samt Socialtjänst Gävle. Personer som ska anställas i extratjänst genomgår en tre-tolv veckor lång introduktion där en kartläggning genomförs, och där utbildningsbehov, framtida yrkesval och identifiering av lämplig arbetsplats ute på förvaltningar ingår. Under processen har individen daglig kontakt med handledare på Arbetsmarknadsenheten. Handledare och individ arbetar tillsammans fram vilken typ av arbetsplats och arbetsuppgifter som passar för individen. Stor vikt läggs vid att arbetsplatsens arbetsuppgifter ska ligga i linje med individens utbildnings- och yrkesplaner och att individen kan bidra på arbetsplatsen via sina arbetsuppgifter. Processen syftar alltså till att identifiera lämplig arbetsplats men också individens lämplighet.

När kartläggning är klar kontaktar Arbetsmarknadsenheten lämplig arbetsplats på förvaltning för ett första möte. Om mötet utfaller positivt, för både arbetsgivare och individ, startar extratjänst på arbetsplats.

Personer som inte är lämpliga för arbete i förvaltningarna placeras inom Arbetsmarknadsenheten. Genom dessa förberedelser säkerställs att individer som är anställda i extratjänst placeras på arbetsplatser som passar både arbetsgivare och individ.

Som anställd i extratjänst i Gävle kommun genomförs samma processer som för andra anställda, t ex vad gäller utdrag ur belastningsregister om arbete ska genomföras inom den typen av verksamhet som kräver det. Det tillämpas inga särskilda rutiner rörande personlig bakgrund för extratjänster som går utöver rutiner för personer som ingår en reguljär anställning inom kommunen.

Arbetsmarknadsenheten har regelmässiga kontakter med berörda förvaltningar. Man har inte fått signaler eller återkopplingar om att extratjänster att dessa ses som generella belastningar eller säkerhetsrisker.

Uppföljning av genomförandet har skett månadsvis i personalutskottet och i den centrala samverkansgruppen (CSG). Utöver de löpande avstämningar som sker med aktuella arbetsplatser planeras en samordnad uppföljning under hösten 2018.

Magnus Höijer
Förvaltningschef
Näringsliv & arbetsmarknad Gävle

Motion till kommunfullmäktige

Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Gävle kommun har infört extratjänster som finansieras med statliga medel. Extratjänster används bland annat inom omvårdnad och utbildning.

Även Sverigedemokraterna Gävle har ställt sig bakom att införa extratjänster men det måste ske på ett sätt som gör att våra verksamheter och inte minst personal ser dem som en hjälp i den dagliga verksamheten och inte som ett hinder eller belastning.

Vid samtal med personal har det framkommit att det ofta upplevs som en extra belastning att ha personer som ej behärskar svenska inom verksamheter där man kommer i direkt kontakt exempelvis barn eller äldre.

Även säkerheten kan ifrågasättas då extratjänsterna ofta tillsätts med personer som nyligen bosatt sig i Sverige och därmed saknar historik i exempelvis belastningsregister även om de har en historia av kriminalitet utanför Sverige.

Med tanke på de allvarliga konsekvenser som kan uppstå om olämplig personal får arbeta i direkt kontakt med exempelvis barn inom förskolan eller personer på gruppboenden så vill vi att motionen bereds skyndsamt.

Sverigedemokraterna föreslår kommunfullmäktige besluta:

- Att tillsätta en extern utredning kring extratjänsterna för att se vilka effekter de får för de kommunala verksamheterna med hänsyn till ekonomi, arbetsmiljö och säkerhet.
- Att om att det i utredningen framkommer att extratjänsterna är en belastning eller osäkerhetsfaktor för en specifik verksamhet så ska åtgärder vidtas för att belastningen eller osäkerheten upphör.

För Sverigedemokraterna


Richard Carlsson
Mattias Eriksson *Folk*

Remissmissiv

Ärende Dnr 18KS190
Dok/Handl id 18KS190-2
2018-06-05

Veronica Silen
Telefon 026-17 81 01
Veronica.Silen@gavle.se

Till Personalutskott samt Näringsliv och arbetsmarknadsnämnd

Ärende Motion Sverigedemokraterna (SD) - Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Vårt dnr 18KS190

Begäran om yttrande i rubricerat ärende.

Handlingar Remisser och motion

Svarsdatum 2018-09-21

Upplysningar

Efter beslut skall protokollsutdrag samt handling skickas till kommunstyrelsens diarium senast angivet datum.

Kontakta undertecknad om undantag krävs i något avseende.

Veronica Silen
Assistent
Administrativa avdelningen

Motion till kommunfullmäktige

Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Gävle kommun har infört extratjänster som finansieras med statliga medel. Extratjänster används bland annat inom omvårdnad och utbildning.

Även Sverigedemokraterna Gävle har ställt sig bakom att införa extratjänster men det måste ske på ett sätt som gör att våra verksamheter och inte minst personal ser dem som en hjälp i den dagliga verksamheten och inte som ett hinder eller belastning.

Vid samtal med personal har det framkommit att det ofta upplevs som en extra belastning att ha personer som ej behärskar svenska inom verksamheter där man kommer i direkt kontakt exempelvis barn eller äldre.

Även säkerheten kan ifrågasättas då extratjänsterna ofta tillsätts med personer som nyligen bosatt sig i Sverige och därmed saknar historik i exempelvis belastningsregister även om de har en historia av kriminalitet utanför Sverige.

Med tanke på de allvarliga konsekvenser som kan uppstå om olämplig personal får arbeta i direkt kontakt med exempelvis barn inom förskolan eller personer på gruppboenden så vill vi att motionen bereds skyndsamt.

Sverigedemokraterna föreslår kommunfullmäktige besluta:

- Att tillsätta en extern utredning kring extratjänsterna för att se vilka effekter de får för de kommunala verksamheterna med hänsyn till ekonomi, arbetsmiljö och säkerhet.
- Att om att det i utredningen framkommer att extratjänsterna är en belastning eller osäkerhetsfaktor för en specifik verksamhet så ska åtgärder vidtas för att belastningen eller osäkerheten upphör.

För Sverigedemokraterna



Richard Carlsson



Mattias Eriksson *Folk*

§ 7: Motion Sverigedemokraterna (SD) - Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Delges:

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle, Kommunledningskontorets HR-avdelning

Dnr 18KS190

Beslut

Kommunfullmäktige beslutar i enlighet med kommunstyrelsens förslag

att med hänsyn till det inkomna yttrandet avslå motionen.

Ärendebeskrivning

Vid Kommunfullmäktiges sammanträde den 180528 , § 25 , väckte Richard Carlsson och Mattias Eriksson Falk, Sverigedemokraterna rubricerad motion. Ett yttrande har inkommit från HR-avdelningen på Kommunledningskontoret.

I yttrandet har framkommit att HR-avdelningen på Kommunledningskontoret ansvarar tillsammans med Näringsliv & arbetsmarknad Gävle, genom Arbetsmarknadsenheten, för extratjänster inom Gävle kommun. Uppföljning av genomförandet sker månadsvis i personalutskottet och i den centrala samverkansgruppen (CSG). Utöver de löpande avstämningar som sker med aktuella arbetsplatser planeras en samordnad uppföljning, med fokus på hur det fungerat och eventuella förbättringsbehov, under hösten 2018. Med det arbete som sker idag anses att de önskemål som framkommer i motionen väl möts av vårt interna uppföljningsarbete.

Inlägg i ärendet

Richard Carlsson (SD), Henrik Sundberg (MP), Helene Åkerlind (L), Mattias Eriksson Falk (SD) och Åsa Wiklund-Lång (S).

Yrkanden

Henrik Sundberg (MP), Helene Åkerlind (L) och Åsa Wiklund-Lång (S) yrkar bifall till Kommunstyrelsens förslag.

Richard Carlsson (SD), och Mattias Eriksson Falk (SD) yrkar bifall till motionen.

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Propositionsordning

Ordförande ställer proposition på Kommunstyrelsens förslag mot Richard Carlsson (SD) m.fl. bifallsyrkande och finner att Kommunfullmäktige bifaller Kommunstyrelsens förslag.

Reservationer

Sverigedemokraternas ledamöter reserverar sig mot beslutet till förmån för sitt bifallsyrkande.

Beslutsunderlag

- §204 KS Motion Sverigedemokraterna (SD) - Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet, dnr 18KS190-6
- Utlåtande över motion Sverigedemokraterna (SD) - Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet, dnr 18KS190-5
- Yttrande från Kommunledningskontoret - Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet, dnr 18KS190-4
- Protokollsutdrag samt handlingar från Närings- och arbetslivsnämnden 2018-09-13 - Motion (SD) Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet, dnr 18KS190-3
- Motion Sverigedemokraterna (SD) - Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet, dnr 18KS190-1

Justerare			Uppdragsbestyrkande

§ 52: Beslutsärende: Motion - Carlsson (SD) och Eriksson Falk (SD) Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Delges:
Kommunfullmäktige (för åtgärd)

Dnr 18NAN22

Beslut

att anta yttrandet som sitt eget.

Ärendebeskrivning

Ärendet

Richard Carlsson (SD) och Mattias Eriksson Falk (SD) lämnade 2018-05-07 in en motion till Kommunfullmäktige. I enlighet med §25 KF 2018-05-28 överlämnades motionen för beredning.

Kommunledningskontoret har i en remiss daterat 2018-06-05 begärt ett yttrande ifrån Personalutskott och Näringsliv och arbetsmarknadsnämnd senast 2018-09-21. Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har tolkat det som att Kommunfullmäktige önskar ett yttrande om motionen ifrån kommunstyrelsens personalutskott och Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden.

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har arbetat tillsammans med Kommunledningskontoret, HR-avdelningen med yttrandet.

Motionen

Motionärerna har två förslag till Kommunfullmäktige, de är som följer;

- Att tillsätta en extern utredning kring extratjänsterna för att se vilka effekter de får för de kommunala verksamheterna med hänsyn till ekonomi, arbetsmiljö och säkerhet.
- Att om det i utredningen framkommer att extratjänsterna är en belastning eller osäkerhetsfaktor för en specifik verksamhet så ska åtgärder vidtas för att belastningen eller osäkerheten upphör.

Yttrande

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden har innevarande år inte medel för att tillsätta externt konsultstöd för denna typ av utredning.

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle genom Arbetsmarknadsenheten och Kommunstyrelsen genom HR-avdelningen ansvarar för extratjänster inom Gävle kommun. Alla förvaltningar inom Gävle Kommun har personer i extratjänst i sin verksamhet.

Justerare			Uppdragsbestyrkande
			

Fortsättning av §52

Som anställd i extratjänst i Gävle kommun genomförs samma processer som för andra anställda, t ex vad gäller utdrag ur belastningsregister om arbete ska genomföras inom den typen av verksamhet som kräver det. Det tillämpas inga särskilda rutiner rörande personlig bakgrund för extratjänster som går utöver rutiner för personer som ingår en reguljär anställning inom kommunen.

Arbetsmarknadsenheten har regelmässiga kontakter med berörda förvaltningar. Man har inte fått signaler eller återkopplingar om att extratjänster att dessa ses som generella belastningar eller säkerhetsrisker.

Näringsliv & arbetsmarknad Gävles rekommendation

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle rekommenderar att anta yttrandet som sitt eget.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse - Motion - Carlsson (SD) och Eriksson Falk (SD) Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet, dnr 18NAN22-3
- Yttrande - Motion - Carlsson (SD) och Eriksson Falk (SD) Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet, dnr 18NAN22-2
- Motion och missiv - Carlsson (SD) och Eriksson Falk (SD) Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet, dnr 18NAN22-1

Justerare			Uppdragsbestyrkande
DK	EA		

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden

Tjänsteskrivelse - Motion - Carlsson (SD) och Eriksson Falk (SD) Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Förslag till beslut

att anta yttrandet som sitt eget.

Ärendet i korthet

[Klicka här för att skriva en sammanfattning.](#)

Ärendet

Richard Carlsson (SD) och Mattias Eriksson Falk (SD) lämnade 2018-05-07 in en motion till Kommunfullmäktige. I enlighet med §25 KF 2018-05-28 överlämnades motionen för beredning.

Kommunledningskontoret har i en remiss daterat 2018-06-05 begärt ett yttrande ifrån Personalutskott och Näringsliv och arbetsmarknadsnämnd senast 2018-09-21. Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har tolkat det som att Kommunfullmäktige önskar ett yttrande om motionen ifrån kommunstyrelsens personalutskott och Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden.

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har arbetat tillsammans med Kommunledningskontoret, HR-avdelningen med yttrandet.

Motionen

Motionärerna har två förslag till Kommunfullmäktige, de är som följer;

- Att tillsätta en extern utredning kring extratjänsterna för att se vilka effekter de får för de kommunala verksamheterna med hänsyn till ekonomi, arbetsmiljö och säkerhet.
- Att om det i utredningen framkommer att extratjänsterna är en belastning eller osäkerhetsfaktor för en specifik verksamhet så ska åtgärder vidtas för att belastningen eller osäkerheten upphör.

Yttrande

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden har innevarande år inte medel för att tillsätta externt konsultstöd för denna typ av utredning.

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle genom Arbetsmarknadsenheten och Kommunstyrelsen genom HR-avdelningen ansvarar för extratjänster inom Gävle kommun. Alla förvaltningar inom Gävle Kommun har personer i extratjänst i sin verksamhet.

Som anställd i extratjänst i Gävle kommun genomförs samma processer som för andra anställda, t ex vad gäller utdrag ur belastningsregister om arbete ska genomföras inom den typen av verksamhet som kräver det. Det tillämpas inga särskilda rutiner rörande personlig bakgrund för extratjänster som går utöver rutiner för personer som ingår en reguljär anställning inom kommunen.

Arbetsmarknadsenheten har regelmässiga kontakter med berörda förvaltningar. Man har inte fått signaler eller återkopplingar om att extratjänster att dessa ses som generella belastningar eller säkerhetsrisker.

Näringsliv & arbetsmarknad Gävles rekommendation

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle rekommenderar att anta yttrandet som sitt eget.

Beslutsunderlag

Yttrande – Motion – Carlsson (SD) och Eriksson Falk (SD) Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Motion och missiv - Carlsson (SD) och Eriksson Falk (SD) Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Expedieras till

Kommunfullmäktige (för åtgärd)

Magnus Höjjer

Förvaltningschef

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle

Yttrande

Dnr 18NAN22-2
2018-08-24

Yttrande - Motion - Carlsson (SD) och Eriksson Falk (SD) Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden har innevarande år inte medel för att tillsätta externt konsultstöd för denna typ av utredning.

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle genom Arbetsmarknadsenheten och Kommunstyrelsen genom HR-avdelningen ansvarar för extratjänster inom Gävle kommun. Alla förvaltningar inom Gävle Kommun har personer i extratjänst i sin verksamhet.

Gävle kommun har tillsatt och tillsätter extratjänster utifrån de riktade medel staten tillskjuter för detta. Syftet är att de ska verka positivt för individens motivation till fortsatt utbildning och - i förekommande fall – språkutveckling, samt ge meriter för annan anställning efter extratjänst.

Rekrytering av invånare för anställning inom extratjänst sker i samarbete med Arbetsförmedlingen samt Socialtjänst Gävle. Personer som ska anställas i extratjänst genomgår en tre-tolv veckor lång introduktion där en kartläggning genomförs, och där utbildningsbehov, framtida yrkesval och identifiering av lämplig arbetsplats ute på förvaltningar ingår. Under processen har individen daglig kontakt med handledare på Arbetsmarknadsenheten. Handledare och individ arbetar tillsammans fram vilken typ av arbetsplats och arbetsuppgifter som passar för individen. Stor vikt läggs vid att arbetsplatsens arbetsuppgifter ska ligga i linje med individens utbildnings- och yrkesplaner och att individen kan bidra på arbetsplatsen via sina arbetsuppgifter. Processen syftar alltså till att identifiera lämplig arbetsplats men också individens lämplighet.

När kartläggning är klar kontaktar Arbetsmarknadsenheten lämplig arbetsplats på förvaltning för ett första möte. Om mötet utfaller positivt, för både arbetsgivare och individ, startar extratjänst på arbetsplats.

Personer som inte är lämpliga för arbete i förvaltningarna placeras inom Arbetsmarknadsenheten. Genom dessa förberedelser säkerställs att individer som är anställda i extratjänst placeras på arbetsplatser som passar både arbetsgivare och individ.

Som anställd i extratjänst i Gävle kommun genomförs samma processer som för andra anställda, t ex vad gäller utdrag ur belastningsregister om arbete ska genomföras inom den typen av verksamhet som kräver det. Det tillämpas inga särskilda rutiner rörande personlig bakgrund för extratjänster som går utöver rutiner för personer som ingår en reguljär anställning inom kommunen.

Arbetsmarknadsenheten har regelmässiga kontakter med berörda förvaltningar. Man har inte fått signaler eller återkopplingar om att extratjänster att dessa ses som generella belastningar eller säkerhetsrisker.

Uppföljning av genomförandet har skett månadsvis i personalutskottet och i den centrala samverkansgruppen (CSG). Utöver de löpande avstämningar som sker med aktuella arbetsplatser planeras en samordnad uppföljning under hösten 2018.

Magnus Höijer
Förvaltningschef
Näringsliv & arbetsmarknad Gävle

Motion till kommunfullmäktige

Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Gävle kommun har infört extratjänster som finansieras med statliga medel. Extratjänster används bland annat inom omvårdnad och utbildning.

Även Sverigedemokraterna Gävle har ställt sig bakom att införa extratjänster men det måste ske på ett sätt som gör att våra verksamheter och inte minst personal ser dem som en hjälp i den dagliga verksamheten och inte som ett hinder eller belastning.

Vid samtal med personal har det framkommit att det ofta upplevs som en extra belastning att ha personer som ej behärskar svenska inom verksamheter där man kommer i direkt kontakt exempelvis barn eller äldre.

Även säkerheten kan ifrågasättas då extratjänsterna ofta tillsätts med personer som nyligen bosatt sig i Sverige och därmed saknar historik i exempelvis belastningsregister även om de har en historia av kriminalitet utanför Sverige.

Med tanke på de allvarliga konsekvenser som kan uppstå om olämplig personal får arbeta i direkt kontakt med exempelvis barn inom förskolan eller personer på gruppboenden så vill vi att motionen bereds skyndsamt.

Sverigedemokraterna föreslår kommunfullmäktige besluta:

- Att tillsätta en extern utredning kring extratjänsterna för att se vilka effekter de får för de kommunala verksamheterna med hänsyn till ekonomi, arbetsmiljö och säkerhet.
- Att om att det i utredningen framkommer att extratjänsterna är en belastning eller osäkerhetsfaktor för en specifik verksamhet så ska åtgärder vidtas för att belastningen eller osäkerheten upphör.

För Sverigedemokraterna



Richard Carlsson



Mattias Eriksson *Folk*

Remissmissiv

Ärende Dnr 18KS190
Dok/Handl id 18KS190-2
2018-06-05

Veronica Silen
Telefon 026-17 81 01
Veronica.Silen@gavle.se

Till Personalutskott samt Näringsliv och arbetsmarknadsnämnd

Ärende Motion Sverigedemokraterna (SD) - Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Vårt dnr 18KS190

Begäran om yttrande i rubricerat ärende.

Handlingar Remisser och motion

Svarsdatum 2018-09-21

Upplysningar

Efter beslut skall protokollsutdrag samt handling skickas till kommunstyrelsens diarium senast angivet datum.

Kontakta undertecknad om undantag krävs i något avseende.

Veronica Silen
Assistent
Administrativa avdelningen

Motion till kommunfullmäktige

Utred effekterna av extratjänster inom kommunal verksamhet

Gävle kommun har infört extratjänster som finansieras med statliga medel. Extratjänster används bland annat inom omvårdnad och utbildning.

Även Sverigedemokraterna Gävle har ställt sig bakom att införa extratjänster men det måste ske på ett sätt som gör att våra verksamheter och inte minst personal ser dem som en hjälp i den dagliga verksamheten och inte som ett hinder eller belastning.

Vid samtal med personal har det framkommit att det ofta upplevs som en extra belastning att ha personer som ej behärskar svenska inom verksamheter där man kommer i direkt kontakt exempelvis barn eller äldre.

Även säkerheten kan ifrågasättas då extratjänsterna ofta tillsätts med personer som nyligen bosatt sig i Sverige och därmed saknar historik i exempelvis belastningsregister även om de har en historia av kriminalitet utanför Sverige.

Med tanke på de allvarliga konsekvenser som kan uppstå om olämplig personal får arbeta i direkt kontakt med exempelvis barn inom förskolan eller personer på gruppboenden så vill vi att motionen bereds skyndsamt.

Sverigedemokraterna föreslår kommunfullmäktige besluta:

- Att tillsätta en extern utredning kring extratjänsterna för att se vilka effekter de får för de kommunala verksamheterna med hänsyn till ekonomi, arbetsmiljö och säkerhet.
- Att om att det i utredningen framkommer att extratjänsterna är en belastning eller osäkerhetsfaktor för en specifik verksamhet så ska åtgärder vidtas för att belastningen eller osäkerheten upphör.

För Sverigedemokraterna



Richard Carlsson



Mattias Eriksson *Folk*

§ 3: Översyn av reglementen för kommunstyrelsen och övriga nämnder 2018

Delges:

Samtliga nämnder.

Dnr 18KS320

Beslut

Kommunfullmäktige beslutar i enlighet med Kommunstyrelsens förslag

att besluta om namnet arbetsmarknads och funktionsrättsnämnd istället för funktions och kompetens nämnd

att justering ska göras gällande 1 § punkt ett i omvårdnadsnämndens reglemente samt 1 § punkt tre i arbetsmarknads och funktionsrättsnämndens reglemente då ansvaret enligt SOL mellan de olika nämnderna ska preciseras bättre

att ändring ska göras så att kommunfullmäktiges ordföranden har rätt att närvara på samtliga nämnders sammanträden.

att §2 i det gemensamma reglementet får en ny lydelse enligt följande:

Kommunstyrelsen har utöver sina verksamhetsområden även arbetsgivaransvar och är anställande myndighet för hela förvaltningsorganisationen, till skillnad mot övriga nämnder som har ansvar för sitt verksamhetsområde. Det innebär att kommunstyrelsen är ansvarig för arbetsgivarpolitiken och är ansvarig arbetsgivare gentemot kommunens anställda medarbetare. Kommunstyrelsen är anställningsmyndighet för all kommunal personal med undantag för anställda vid revisionskontoret vilka har kommunrevisionen som anställningsmyndighet.

Kommunen har en förvaltning. Kommunstyrelsen är den som anställer förvaltningschef, tillika Kommundirektör

Styrelsen ansvarar för förvaltningens organisation och sektorsindelning. Ansvar för tillsättande av personella resurser för nämndernas verksamhet och organiseringen av dessa delegeras från kommunstyrelsen via kommundirektör och sektors chefer.

att i övrigt besluta om föreslagna reglemente som ska gälla från den 1 januari 2019.

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Inlägg i ärendet

Patrik Stenvard (M), Gin Akgul Hajo (V) och Åsa Wiklund-Lång (S).

Yrkanden

Patrik Stenvard (M) yrkar bifall till Kommunstyrelsens förslag

Gin Akgul Hajo (V) yrkar på

att beslut inte tas förrän samtliga hinder som har redovisats angående FOG:en är klargjorda, det vill säga att ärendet ska återremitteras

att försörjningsstödet/biståndsenheten blir kvar under socialtjänst.

att arbetsgivaransvaret ligger kvar på respektive nämnd och inte flyttas till KS.

Åsa Wiklund Lång (S) yrkar bifall till Kommunstyrelsens förslag samt att §2 i det gemensamma reglementet får en ny lydelse enligt följande:

Kommunstyrelsen har utöver sina verksamhetsområden även arbetsgivaransvar och är anställande myndighet för hela förvaltningsorganisationen, till skillnad mot övriga nämnder som har ansvar för sitt verksamhetsområde. Det innebär att kommunstyrelsen är ansvarig för arbetsgivarpolitiken och är ansvarig arbetsgivare gentemot kommunens anställda medarbetare. Kommunstyrelsen är anställningsmyndighet för all kommunal personal med undantag för anställda vid revisionskontoret vilka har kommunrevisionen som anställningsmyndighet.

Kommunen har en förvaltning. Kommunstyrelsen är den som anställer förvaltningschef, tillika Kommundirektör

Styrelsen ansvarar för förvaltningens organisation och sektorsindelning. Ansvar för tillsättande av personella resurser för nämndernas verksamhet och organiseringen av dessa delegeras från kommunstyrelsen via kommundirektör och sektors chefer.

Propositionsordning

Ordförande ställer först proposition på om ärendet ska avgöras i dag mot återremiss och finner att ärendet ska avgöras i dag. Votering begärs och bifalles. Följande voteringsproposition godkännes. Den som vill att ärendet ska avgöras i dag röstar ja. Den som vill återremittera ärendet röstar nej. Vid votering avges 65 röster, varav 59 ja-röster, 6 nej-röster.

Därefter ställer ordförande proposition på Gin Akgul Hajo (V) yrkanden var för sig och finner att Kommunfullmäktige avslår yrkandena.

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Kommunfullmäktige

Sammanträdesdatum 2018-12-10

Därefter ställer ordförande proposition på Åsa Wiklund Lång (S) yrkande och finner att Kommunfullmäktige bifaller yrkandet.

Slutligen beslutar Kommunfullmäktige att bifalla Kommunstyrelsens förslag.

Reservationer

Vänsterpartiets ledamöter reserverar sig mot förslaget till förmån för sitt yrkande.

Beslutsunderlag

- §238 KS Översyn av reglementen för kommunstyrelsen och övriga nämnder 2018, dnr 18KS320-24
- Tjänsteskrivelse 2018-12-04 - Översyn av reglementen för kommunstyrelsen och övriga nämnder, dnr 18KS320-23
- Förslag - Gemensamt reglemente för Kommunstyrelse och nämnder och nämnder i Gävle kommun - 2018-12-05, slutlig, dnr 18KS320-25
- Förslag - Reglemente för Kommunstyrelsen, slutlig, dnr 18KS320-14
- Förslag - Reglemente för Jävsnämnden, slutlig, dnr 18KS320-17
- Förslag - Reglemente för Kultur- och fritidsnämnden, slutlig, dnr 18KS320-21
- Förslag - Reglemente för Samhällsbyggnadsnämnden, slutlig, dnr 18KS320-18
- Förslag - Reglemente för Utbildningsnämnden, slutlig, dnr 18KS320-22
- Förslag - Reglemente för Valnämnden, slutlig, dnr 18KS320-19
- Förslag - Reglemente för Överförmyndarnämnden, slutlig, dnr 18KS320-20
- Förslag - Reglemente för arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnd - 2018-12-05, slutlig, dnr 18KS320-26
- Förslag - Reglemente för Omvårdnadsnämnden - 2018-12-05, slutlig, dnr 18KS320-27
- Förslag - Reglemente för Socialnämnden, slutlig, dnr 18KS320-28

Justerare			Uppdragsbestyrkande

§ 9: Kommunplan med årsbudget 2019 och utblick 2020-2022

Delges:

Samtliga nämnder och bolag.

Dnr 17KS495

Beslut

Kommunfullmäktige beslutar

att bifalla de förslag till kommunplan och budget som (C), (L), (MP) och (S) lagt fram.

att driftsramen (kommunbidrag) för Omvårdnadsnämnden minskas med 95 973 ksek för 2019 (utsikt 96 267 ksek år 2020, 97 035 ksek år 2021, 98 323 ksek år 2022) och flyttas över till med motsvarande belopp för i Arbetsmarknads och funktionsrättsnämndens.

att kunna göra redaktionella förändringar i det upprättade förslaget

Ärendebeskrivning

Socialdemokraterna, Liberalerna, Centerpartiet och Miljöpartiets förslag till Kommunplan med årsbudget 2019 och utblick 2020 -2022 med ekonomiska ramar, avkastningskrav, kommunövergripande mål, ägardirektiv och uppdrag. Inför sammanträdet lämnades även förslag till kommunplan från Moderaterna och Kristdemokraterna samt Sverigedemokraterna.

Inlägg i ärendet

Åsa Wiklund-Lång (S), Gin Akgul Hajo (V), Helene Åkerlind (L), Margaretha Wedin (C), Therese Metz (MP), Jan Myléus (KD), William Elofsson (M), Mattias Eriksson Falk (SD), Jörgen Edsvik (S), Evelyn Klöverstedt (L), Helene Börjesson (MP), Lars Öberg (S), Måns Montell (M), Owe Hellberg (V), Emanuel Hort (MP), Wanja Delén (SD), Lars Beckman (M), Lisa Trevitt (S), Matilda Sundquist Boox (S), Lena Säfström (S), Ahmed Amin (S), Tord Fredriksen (V), Daniel Olsson (S), Pekka Seitola (M), Niclas Bornegrim (M), Charlotta Lagnander (V), Sanna Backeskog (S), Hans Wahlström (S), Martina Kyngäs (KD), Seppo Laine (V), Christoffer Rogsberg

Justerare	Uppdragsbestyrkande

(S), Per-Åke Fredriksson (L), Håkan Alenius (S), Maud Liljeqvist (V), Ewa Marja Andersson (M), Lars-Göran Ståhl (S) och Patrik Stenvard (M).

Yrkanden

Åsa Wiklund Lång (S) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

William Elofsson (M) och Jan Myléus (KD) yrkar i första hand bifall till moderaternas och kristdemokraternas förslag till budget. I andra hand i det fall annat budgetförslag vinner på:

- 1.att uppdra till Kultur- och fritidsnämnden att renodla allt stöd till studieförbunden till deltagarstöd och därmed ej subventionera hyror för lokaler.
2. att en revidering av befintlig cykelplan görs under 2019 med en utredning av cykelväg till Furuvik via Bomhus.
- 3.att uppdra till Kultur- och fritidsnämnden att upprätta en utvecklingsplan för friluftsområdet i Hemlingby och i samband med det utreda ett längdskidåkningsspår med konstsnö.
4. att det inom kommunkoncernen upprättas ett barnrättsnätverk för att driva och hantera barnrättsfrågor och som bland annat årligen utvärderar på vilket sätt barn och ungdomar påverkats av de beslut som tagits.
5. att utreda möjligheten att etablera ytterligare en familjecentral i Gävle kommun.
6. att uppdra till kommunledningskontoret att utreda kommunens belåning för att på längre sikt sänka belåningsgraden.
7. att utreda förutsättningarna för att förbättra möjligheterna att bedriva centrumhandel i Gävle genom att se över användandet av gator för all slags trafik och att använda parkeringstaxor som ett hjälpmedel.
8. att beakta naturvårdsvärdena i hela Gävle kommun och ge de närboende ökat inflytande när nya energikällor planeras.
9. att utreda förutsättningarna för föreningsdrift avseende caféer i alla kommunala idrottsanläggningar och förutsättningarna för att föreningarna ska kunna äga namnrättigheterna på arenorna för att möjliggöra välbehövliga intäkter till vårt föreningsliv.
10. att utreda förutsättningarna för att Gävle kommun snarast ansöker om att sätta upp trygghetsskapande kameror på platser där brott ofta har begåtts.

Justerare			Uppdragsbestyrkande

11. att Gävle kommun i samarbete med kollektivtrafikmyndigheten utvärderar vilka konsekvenser arbetet med Bus Rapid Transit (BRT) har haft för bussresenärer i kommunen samt utreder möjligheten att förlänga busslinjerna 3 och 1.

12. att uppdra till Samhällsbyggnadsnämnden att i samråd med Kultur- och fritidsnämnden utreda förutsättningarna för att området runt Strömvallen blir ett frilufts- och rekreationsområde som erbjuder ytor för spontanidrott.

13. att uppdra till Utbildningsnämnden att utreda förutsättningarna att utöka möjligheterna för Gävles skolelever att få läxhjälp utan kostnad.

14. att uppdra till Socialnämnden att utreda möjligheterna att införa oanmälda hembesök hos de som mottar försörjningsstöd för att kontrollera att stödet är berättigat.

15. att uppdra till Utbildningsnämnden att utvärdera de skolförändringar, främst de rörande Solängsskolan, som utfördes under den gångna mandatperioden.

16. att nuvarande LOV-system inom hemtjänsten bibehålls och fördelningen mellan den egna regionen och de privata välfärdsföretagen styrs av medborgarnas val och inte av en fastlagd fördelning.

Mattias Eriksson Falk (SD) yrkar bifall till Sverigedemokraternas budgetförslag.

Gin Akgul Hajo (V) yrkar på följande tillägg till S, C, L och MP:s budgetförslag:

17. Stadshus AB ökar sin utdelning med ytterligare 20 mnkr årligen från 2019 utöver de beskattade 6 miljonerna från tidigare. Av detta medföljer motsvarande ökning i utdelningskrav på Gävle Energi. Av de 20 miljoner kronor öronmärks 10 milj för införandet av arbetstidsförkortning i enlighet med uppdraget till Kommunstyrelsen angående arbetstidsförkortning.

18. Att överskottsmålet sänks från 1,0% till 0,85%. Detta beräknas till ca 10 mnkr

19. Omvårdnadsnämnden uppdras att öka grundbemanningen på omvårdnadsnämndens äldreboenden. De äldreboenden som inte redan har det ska återställas till en personaltäthet motsvarande 0,58 på dagtid. I förlängningen vill vi se ett nästa steg som motsvarar en personaltäthet på 0,66 dagtid.

20. Utbildningsnämnden ska verka för en ökad likvärdighet inom kommunens förskoleverksamhet genom att minska barngruppernas storlek samt arbeta för en ökad bemanning.

21. Omvårdnadsnämnden ges i uppdrag att under mandatperioden införa ett projekt i enlighet med Munkedalsmodellen vilket innebär matlagning i hemmet inom den kommunala hemtjänsten.

Justerare			Uppdragsbestyrkande

22. Att den enskilde som avstår från att välja hemtjänstutförare tilldelas kommunens egna verksamheter som utförare.
23. Samhällsbyggnadsnämnden uppdras att färdigställa etapp 3 av stads-/familjebadet under 2019 finansiering sker genom förskjutningen av medlen för ombyggnaden av Drottninggatan.
24. Bostadsförsörjningsprogrammet bör kompletteras med en analys av vilket behov av nya bostäder och ombyggnad av befintliga bostäder som behövs för att ge alla rätt till en god bostad till en rimlig kostnad. Den allmänna formuleringen om att bygga 800 bostäder per år bör preciseras. Bygg minst 400 hyresrätter per år. Av dessa får AB Gavlegårdarna i uppdrag att i snitt bygga 300 hyresrätter per år de närmaste åren.
25. Kommunstyrelsen uppdras att se över projekten som finansieras av de "bosocialamedlen" från Gavlegårdarna AB under kommunstyrelsen för att få en tydligare koppling till ABG:s verksamma områden. Eventuella kommande projekt ska ske i samråd med hyresgästerna och intresseorganisationer för att stärka utvecklingen i de mest socialt utsatta bostadsområdena.
26. Att Sociala hållbarhetsprogrammet implementeras och fokus läggs på suicidprevention och på att arbetet med "Våld i nära relationer" fortsätter i samma omfattning som tidigare.
27. Kommunstyrelsen får i uppdrag att påbörja en arbetstidsförkortning med bibehållen lön för medarbetare +60 år. Arbetstidsförkortningen ska sänkas till 32h/v, arbetet ska inledas under 2019. Finansiering sker i huvudsak genom utdelning från Gävle Stadshus AB. Uppdraget beräknas beröra ca 770 medarbetare.
28. Att fastigheterna; Fyren Norrsundet, Hedesunda Folkets hus, Engesbergs camping, Smörnäs Lägergård, Sjömanskyrkan och Johnny Mattsson gården behålls i kommunens egen regi.
29. Samhällsbyggnadsnämnden får i uppdrag att påbörja avgiftsfri kollektivtrafik för kommunens ungdomar under 2019.
30. Att Å-rummet bevaras i sitt nuvarande form.
31. Kultur- och fritidsnämnden uppdras att påbörja en sänkning av avgiften till kulturskolan under 2019.
32. Kultur- och fritidsnämnden uppdras att utreda behovet och kostnaderna för utformning av en idrotts yta i stadsdelen Valbo.
33. Utbildningsnämnden uppdras att aktivt arbeta för att modersmålsundervisning sker under ordinarie skoldag.

Justerare			Uppdragsbestyrkande

34. Utbildningsnämnden prioriterar arbetet med en kvalitetshöjning på introduktionsprogrammen samt tydligt arbetar med att implementera och utveckla yrkespaket.

35. Utbildningsnämnden utarbetar en plan under 2019 för när och hur alla barn ska erbjudas minst 30 timmar förskola per vecka med bibehållen kvalitet i verksamheten och att återkomma med eventuella anspråk på ramutökning.

36. Utbildningsnämnden uppdras att erbjuda alla flickor i årskurs 6–9 och gymnasiet en kurs i feministiskt självförsvar.

37. Att fortsätta arbetet tillsammans med andra nämnder, bolag och civilsamhället möjliggöra för att ensamkommande barn som under asylprocess hunnit fylla 18 år och studerar få bo kvar i kommunen och fullfölja sina studier.

38. Att under 2019 utarbeta en strategi kring hur den upplevda arbetssituationen kan förbättras och antalet ärenden per handläggare kan minskas inom socialtjänsten (IFO, LSS och äldreomsorg)

Ändringar till ägardirektiven till Gavlegårdarna AB

39. Att i Gavlegårdarnas ägardirektiv ändra det ekonomiska avkastningskravet till att beräknas som en avkastning på det egna kapitalet och ligga fast under 2019–2022. Avkastningen bör vara mellan 4-6 %.

40. Att Gavlegårdarnas kalkylräntor vid nyproduktion är densamma oavsett var det byggs. Samma produktionskostnad ska ge samma hyresnivå.

41. Att Gavlegårdarna vid nyproduktion alltid söker det statliga investeringsstödet för att hålla nere hyrorna

42. Att Gavlegårdarna bygger 300 lägenheter om året för att öka beståndet av hyresrätter

Ekonomisk sammanställning

Vänsterpartiet anser att de kommunala bolagen är välskötta och kan bidra till kommunens välfärdsverksamheter därför höjer vi utdelningen från GSAB. Vidare anser Vänsterpartiet att i tider där det krävs satsningar på välfärden att överskottsmålet sänks särskilt i en kommun med välskött ekonomi.

Dessutom är det av vikt att se över investeringar som bidrar till störst samhällsnytta där vi anser att stadsbadet har en betydligt större samhällsnytta än satsningen på Drottninggatan. Därför ska stadsbadet prioriteras och vara färdigställd under 2019.

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Patrik Stenvard (M) yrkar avslag på Gin Akgul Hajo (V) tilläggsyrkanden då ärendet ej är berett.

Propositionsordning

Ordförande ställer först proposition på om Gin Akgül Hajos (V) tilläggsyrkande får framställas och finner att kommunfullmäktige bifaller tilläggsyrkandet.

Votering begärs och bifalles. Den som anser att Gin Akgül Hajos (V) tilläggsyrkande inte får framställas röstar ja. Den som bifaller att Gin Akgül Hajos (V) tilläggsyrkande får framställas röstar nej. Vid votering avges 65 röster, varav 27 ja-röster samt 38 nej-röster. Ordförande finner att Kommunfullmäktige beslutar Gin Akgül Hajos (V) tilläggsyrkande ska framställas.

Därefter ställer ordföranden kommunstyrelsens förslag (C, L, MP och S förslag), moderaternas och kristdemokraternas förslag, samt sverigedemokraternas förslag till budget mot varandra och finner att kommunfullmäktige beslutar enligt kommunstyrelsens förslag (C, L, MP och S förslag).

Därefter ställs varje tilläggs att-sats från William Elofsson (M) och Jan Myléus (KD) samt Gin Akgül Hajo (V) för sig. Ordföranden finner att kommunfullmäktige avslår att-sats 1–11; 13–15; 17–27; 29–35 samt 37–42.

Votering begärs och bifalles gällande att-sats 12. Följande voteringsproposition godkännes. Den som anser att tillägget ska avslås röstar ja. Den som bifaller att tillägget ska bifogas till kommunplan och budget återremitteras röstar nej. Vid votering avges 65 röster, varav 33 ja-röster, 21 nej-röster samt 11 avstår. Ordförande finner att Kommunfullmäktige beslutar att avslå tilläggs att-sats 12.

Votering begärs och bifalles gällande att-sats 16. Följande voteringsproposition godkännes. Den som anser att tillägget ska avslås röstar ja. Den som bifaller att tillägget ska bifogas till kommunplan och budget återremitteras röstar nej. Vid votering avges 65 röster, varav 39 ja-röster, 15 nej-röster samt 11 avstår. Ordförande finner att Kommunfullmäktige beslutar att avslå tilläggs att-sats 16.

Votering begärs och bifalles gällande att-sats 28. Följande voteringsproposition godkännes. Den som anser att tillägget ska avslås röstar ja. Den som bifaller att tillägget ska bifogas till kommunplan och budget återremitteras röstar nej. Vid votering avges 65 röster, varav 32 ja-röster, 6 nej-röster samt 27 avstår. Ordförande finner att Kommunfullmäktige beslutar att avslå tilläggs att-sats 28.

Votering begärs och bifalles gällande att-sats 36. Följande voteringsproposition godkännes. Den som anser att tillägget ska avslås röstar ja. Den som bifaller att tillägget ska bifogas till kommunplan och budget återremitteras röstar nej. Vid votering avges 65 röster, varav 32 ja-röster, 6 nej-röster samt 27 avstår. Ordförande finner att Kommunfullmäktige beslutar att avslå tilläggs att-sats 36.

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Beslutsunderlag

- §234 KS Kommunplan med årsbudget 2019 och utblick 2020-2022, dnr 17KS495-39
- 2018-12-03 (C) (L) (MP) (S) - Kommunplan med årsbudget 2019 och utblick 2020-2022, dnr 17KS495-29
- Bilaga 1 - Investeringsbudget i detalj 2019-2022, dnr 17KS495-30
- Bilaga 2 - Exploateringsbudget i detalj Kommunplan 2019-2022, dnr 17KS495-33
- Bilaga 3 - Sammanställning ägardirektiv för Gävle Stadshus AB 2019-2022, dnr 17KS495-32
- Förslag 2018-12-03 från Moderaterna (M) och Kristdemokraterna (KD) - Kommunplan med årsbudget 2019 och utblick 2020-2022, dnr 17KS495-35
- Bilaga 1 - Investeringsbudget i detalj Kommunplan 2019-2022 - Moderaterna (M) och Kristdemokraterna (KD), dnr 17KS495-36
- Bilaga 2 - Exploateringsbudget i detalj Kommunplan 2019-2022 - Moderaterna (M) och Kristdemokraterna (KD), dnr 17KS495-37
- Bilaga 3 - Sammanställning Ägardirektiv 2019-2022 - Moderaterna (M) och Kristdemokraterna (KD), dnr 17KS495-38
- Förslag från Sverigedemokraterna (SD) - Budget 2019 med utblick 2020-2022, dnr 17KS495-34
- Kommunfullmäktige 20181210 Tillägg gällande ramar OMV och AFR_, dnr 353572
- Debattregler vid budgetdebatten den 10 december 2018, dnr 353625

Justerare			Uppdragsbestyrkande

§ 11: Socialt hållbarhetsprogram

Delges:

Samtliga bolag och nämnder.

Dnr 17KS453

Beslut

Kommunfullmäktige beslutar i enlighet med Kommunstyrelsens förslag att anta förslaget till socialt hållbarhetsprogram för perioden 2019-2023.

Ärendebeskrivning

Kommunstyrelsen fattade i juni 2015 beslut om att utarbeta ett samlat och strategiskt socialt hållbarhetsprogram (SHP) för Gävle kommunkoncern.

Syftet med programmet är att skapa en helhetssyn och en gemensam viljeinriktning för att på ett tydligt sätt styra arbetet i en riktning som lever upp till de åtaganden som finns i lagar och konventioner för att bygga ett långsiktigt och dynamiskt samhälle i Gävle där vi strävar efter att det goda livet uppfylls för alla.

Det sociala hållbarhetsprogrammet kommer i samband med dess antagande att integrera; folkhälso-, tillgänglighets-, barn och ungdoms-, drogpolitiskt- samt nationellt minoritetsstrategiskt program. Även handlingsplan för integration och jämställdhetsplanen integreras in i programmet. Genom att skapa ett gemensamt program som ersätter de tidigare programmen och handlingsplanerna finns möjlighet att minska totala antalet mål, men även att målen ska ge god effekt, gynna flera målgrupper och ange en gemensam riktning för det arbete som har inverkan på den sociala hållbarheten.

Programmet har utarbetats vid enheten för social hållbarhet och det har funnits en politisk styrgrupp kopplat till arbetet. Programmet har remitterats till ett antal interna och externa remissinstanser.

Det är viktigt att det sociala hållbarhetsprogrammet kan genomsyra styrning och ledning av Gävle kommun. Därför måste programmet få ett tydligt genomslag i kommunplanen med såväl mål som ekonomiska förutsättningar för dess genomförande. Detta kan åstadkommas genom att social hållbarhet även fortsatt tas med som ett strategiskt mål i den balanserade styrningen och att alla nämnder och bolag åläggs att bryta ned de fyra målområdena i programmet. Kommunstyrelsens ansvar för styrning och uppföljning av programmets mål och delmål kan delegeras till ett utskott, exempelvis ett

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Kommunfullmäktige

Sammanträdesdatum 2018-12-10

välståndskommitté, för det fall kommunstyrelsen inte anser ordinarie styrnings- och ledningsprocess tillräcklig.

Inlägg i ärendet

Jan Myléus (KD), Mattias Eriksson Falk (SD), Emanuel Hort (MP), Gin Akgul Hajo (V), Åsa Wiklund-Lång (S) och Charlotta Lagnander (V).

Yrkanden

Jan Myléus (KD) yrkar bifall till Kommunstyrelsens förslag.

Mattias Eriksson Falk (SD) yrkar på att avslå förslaget till socialt hållbarhetsprogram för perioden 2019-2023.

Propositionsordning

Ordförande ställer proposition på Kommunstyrelsens förslag mot Mattias Eriksson Falk (SD) avslagsyrkande och finner att Kommunfullmäktige bifaller Kommunstyrelsens förslag.

Reservationer

Sverigedemokraterna reserverar sig skriftligt mot beslutet.

Sammanfattning av ärende:

Kommunstyrelsen fattade i juni 2015 beslut om att utarbeta ett samlat och strategiskt socialt hållbarhetsprogram (SHP) för Gävle kommunkoncern. Syftet med programmet är att skapa en helhetssyn och en gemensam viljeinriktning för att på ett tydligt sätt styra arbetet i en riktning som lever upp till de åtaganden som finns i lagar och konventioner för att bygga ett långsiktigt och dynamiskt samhälle i Gävle där vi strävar efter att det goda livet uppfylls för alla. Programmet har utarbetats vid enheten för social hållbarhet och det har funnits en politisk styrgrupp kopplat till arbetet där även Sverigedemokraterna ingått. Vi är däremot inte helt överens med programmets totala innehåll då vi anser att dessa strider emot programmets intentioner. Sverigedemokraterna reserverar sig emot förslaget och yrkar på avslag på det Sociala hållbarhetsprogrammet i nuvarande form.

Motivering till reservation:

”Att arbeta tidigt och långsiktigt förebyggande med ett våldspreventivt fokus utifrån ett genusperspektiv” (Sid 13) som en framgångsfaktor i programmet

”Gävle kommun fri från våld.”

Sverigedemokraterna anser att det är viktigt med ett tidigt våldspreventivt arbete, däremot har genusvetenskapen ett tveksamt vetenskapligt stöd. Vi ser därför vissa risker med ett våldspreventivt fokus utifrån ett genusperspektiv, däribland att alla

Justerare			Uppdragsbestyrkande

pojkar blir negativt utpekade som potentiella våldsgärningsmän. Vilket kan resultera i en "självuppfyllande profetia", omgivningen förväntar sig ett negativt och våldsamt beteende från pojkar överlag och att pojkar således börjar agera utifrån sådana förväntningar.

"Text, information och blanketter ska vara enkelt utformade gärna med symboler för att vara tillgänglig. Det är även av vikt att bli bemött på något annat språk än svenska. Kommunerna ska därför så långt det är möjligt kunna möta kommuninvånarna på deras eget språk" Förslag under "Delaktighet och inflytande" (Sid 20) för att uppnå inkludering i Gävle kommun. Sverigedemokraterna menar att en stor utmaning vi idag har är segregering. Vikten av att behärska det svenska språket är ovärderlig för en lyckad integrering och därmed motverkas segregering. Vi kan således inte tolka ovanstående förslag på annat sätt än att det tvärtom motverkar integrering och därmed delaktighet i det svenska samhället. Vi anser att fokus ska ligga på hur fler kan lära sig det svenska språket på ett mer effektivt sätt än idag. Att göra samhällsnyttig information än mer lättillgänglig på flertal individers respektive modersmål är att kraftigt reducera incitamenten till att vilja lära sig det svenska språket då behovet av sådan kunskap reduceras avsevärt då de kan tillhanda all information på det egna språket. De nationella minoritetsspråken har och ska fortsatt ha en särställning i Sverige och omfattas därmed inte av ovanstående.

Målområde "Icke-diskriminering"

Arbetet mot diskriminering är ett viktigt område och ska göras så effektivt som möjligt. Diskriminering innebär att någon särbehandlar människor på irrelevanta grunder, de missgynnas eller kränks med samband av kön, könsöverskridande könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Däremot saknar Sverigedemokraterna "politisk åsikt" som en diskrimineringsgrund. Att utesluta "politisk åsikt" påvisar brister i det aktiva arbetet för principen om alla människors lika värde då det är allmänt känt att människor har blivit missgynnade eller kränkta på grund av deras politiska övertygelse, "politisk åsikt" borde därför presenteras som en diskrimineringsgrund.

Beslutsunderlag

- §218 KS Socialt hållbarhetsprogram, dnr 17KS453-44
- Tjänsteskrivelse 2018-10-30 - Socialt hållbarhetsprogram, dnr 17KS453-43
- Socialt hållbarhetsprogram 2018-2020 - Reviderat material 2018-04-30 - Ersätter 17KS453-38, dnr 17KS453-40
- Bilaga - Nulägesbeskrivning 2018-04-30, dnr 17KS453-41
- Samrådssammanställning 2018-04-30, dnr 17KS453-42

Justerare			Uppdragsbestyrkande



Kommunfullmäktige
Sammanträdesdatum 2018-12-10

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Kommunstyrelsen

Tjänsteskrivelse - Socialt hållbarhetsprogram

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar att föreslå kommunfullmäktige :

- att anta förslaget till socialt hållbarhetsprogram för perioden 2019-2023.

Ärendet i korthet

Kommunstyrelsen fattade i juni 2015 beslut om att utarbeta ett samlat och strategiskt socialt hållbarhetsprogram (SHP) för Gävle kommunkoncern.

Syftet med programmet är att skapa en helhetssyn och en gemensam viljeinriktning för att på ett tydligt sätt styra arbetet i en riktning som lever upp till de åtaganden som finns i lagar och konventioner för att bygga ett långsiktigt och dynamiskt samhälle i Gävle där vi strävar efter att det goda livet uppfylls för alla.

Det sociala hållbarhetsprogrammet kommer i samband med dess antagande att integrera; folkhälso-, tillgänglighets-, barn och ungdoms-, drogpolitiskt- samt nationellt minoritetsstrategiskt program. Även handlingsplan för integration och jämställdhetsplanen integreras in i programmet. Genom att skapa ett gemensamt program som ersätter de tidigare programmen och handlingsplanerna finns möjlighet att minska totala antalet mål, men även att målen ska ge god effekt, gynna flera målgrupper och ange en gemensam riktning för det arbete som har inverkan på den sociala hållbarheten.

Programmet har utarbetats vid enheten för social hållbarhet och det har funnits en politisk styrgrupp kopplat till arbetet.

Programmet har remitterats till ett antal interna och externa remissinstanser.

Det är viktigt att det sociala hållbarhetsprogrammet kan genomsyra styrning och ledning av Gävle kommun. Därför måste programmet få ett tydligt genomslag i kommunplanen med såväl mål som ekonomiska förutsättningar för dess genomförande. Detta kan åstadkommas genom att social hållbarhet även fortsatt tas med som ett strategiskt mål i den balanserade styrningen och att alla nämnder och bolag åläggs att bryta ned de fyra målområdena i programmet. Kommunstyrelsens ansvar för styrning och uppföljning av programmets mål och delmål kan delegeras

Kommunstyrelsen

till ett utskott, exempelvis ett välfärdsutskott, för det fall kommunstyrelsen inte anser ordinarie styrnings- och ledningsprocess tillräcklig.

Beslutsunderlag

Socialt hållbarhetsprogram 2018-2023, dnr 17KS453-40

Bilaga – Nulägesbeskrivning, dnr 17KS453-41

Samrådssammanställning, dnr 17KS453-42

Tjänsteskrivelse Caroline Engberg, daterad 2018-10-3

Beslutet ska skickas till

Samtliga bolag och nämnder.

Caroline Engberg

Enhetschef social hållbarhet

Kommunledningskontoret

Socialt hållbarhetsprogram 2018–2023

För Gävle kommunkoncern, civilsamhället
och invånarna

Innehållsförteckning

1 Inledning	3
2 Socialt hållbarhetsprogram.....	11
Trygghet	11
Jämställda och jämlika villkor	16
Delaktighet och inflytande	20
Icke-diskriminering	25
3 Definitioner och beskrivning av begrepp	27
4 Bilaga med nulägesbeskrivning Gävle kommun 2018	29
Indikatorer för målområde Trygghet.....	30
Indikatorer till målområde ” Jämställda och jämlika villkor	36
Indikatorer till målområde ”Delaktighet och inflytande”	43
Indikatorer till målområde ” Ickediskriminering”	47

1 Inledning

Gävle kommun växer avseende invånarantal och nådde under 2017 över 100 000 invånare. Prognosen tyder på ytterligare tillväxt vilket skapar en stad och kommun i ständig förändring. Det nya stadslandskapet växer fram och formas av olikheter i inkomst, etnicitet, genus, relationer, utbildning och yrkessammansättning. Nya livsstilar och kulturella preferenser omformar och formas av människor som ger platser olika karaktärer. Gävle kommun vill skapa en hållbar tillväxt med de mänskliga rättigheterna som grund och en framtida kommun där medborgarna upplever god, jämlik och jämställd hälsa och välfärd som ständigt förbättras. En kommun där människor vill bo, leva och utvecklas.

Efter beslut i kommunstyrelsen i augusti 2015 tar Gävle kommun ett samlat grepp gällande arbetet med social hållbarhet. Detta för att utveckla och systematisera arbetet samt för att tydligare integrera säkerställandet av mänskliga rättigheter.

Syftet är att skapa en helhetssyn och en politisk viljeinriktning, för att på ett tydligt sätt styra arbetet i en riktning som lever upp till de åtaganden som finns i lagar och konventioner. Syftet är även att bygga ett långsiktigt och dynamiskt samhälle, där vi strävar efter att det goda livet uppfylls för alla.

Vad är socialt hållbarhetsprogram?

Socialt hållbarhetsprogram för Gävle kommun har tagits fram för att säkerställa att vi, inom kommunkoncernen, arbetar tillsammans för en hållbar framtid för alla som bor och vistas i Gävle kommun idag och i framtiden. I ett hållbart samhälle betalar var tid och generation sin välfärd och skjuter inte upp problem till framtida generationer, varken ekonomiska, sociala eller ekologiska. Barn och unga beaktas därför särskilt i programmet.

Ett socialt hållbart Gävle är jämställt, jämlikt, där alla människor får sina rättigheter respekterade. Oavsett behov och förutsättningar ges lika möjligheter till en livsmiljö där alla kan utvecklas, tillgodogöra sig kunskap, ha en god hälsa samt vara delaktig i samhällsutvecklingen. Det förutsätter tillit, respekt för mångfalden och alla människors lika värde. Ett aktivt arbete med social hållbarhet skapar ett samhälle som är tryggt, förändringsbenäget, tål påfrestningar och där ingen person missgynnas strukturellt.

Så här läser du programmet

Inledning

I inledningen finns beskrivande text om hållbar utveckling, begreppet social hållbarhet och hur det förhåller sig till andra perspektiv såsom mänskliga rättigheter och de globala målen i agenda 2030.

Målområden

Programmet är därefter indelat i fyra områden:

- Trygghet
- Jämställda och jämlika villkor
- Delaktighet och inflytande

- Icke-diskriminering

Dessa fyra områden är framtagna utifrån de tidigare programmen och handlingsplanernas gemensamma målområden och sätter en ram för arbetet med social hållbarhet. Utifrån kommunens befintliga arbete inom social hållbarhet och dess nuläge, agenda 2030, nationell lagstiftning och Sveriges åtaganden för mänskliga rättigheter har de olika programmålen och dess delmål formulerats. De olika områdena tangerar, påverkar och berikar varandra. Målen ska verka inkluderande och berör samtliga målgrupper i samhället. Barn och unga nämns i programmet som utpekad grupp utifrån betydelsen av tidiga och förebyggande insatser i livet för att skapa ett socialt hållbart samhälle.

Under dessa fyra områden finns program mål med tillhörande delmål. Programmålen är det tillstånd vi vill nå och delmålen är vägen dit. Program mål och delmål nås genom genomförande av programmet tillsammans med aktiviteter. Till delmålen finns framgångsfaktorer beskrivna som är centrala för att nå målet.

Då programmet sträcker sig över flera år så kommer det utarbetas aktivitetsplaner som möter behovet av flexibilitet i insatser och som sträcker över kortare tid än programmet.

Dessa aktivitetsplaner utformas om:

- Behov finns av samordning mellan förvaltningar, bolag eller andra aktörer som exempelvis statliga myndigheter
- Särskilda nationella satsningar, ny lagstiftning och riktlinjer
- Uppdrag kommer från kommunstyrelsen/ kommunfullmäktige

Definitioner och beskrivning av begrepp

Socialt hållbarhetsprogram omfattar flera områden och perspektiv där en allmänt vedertagen definition saknas av centrala begrepp som används. Vissa termer och begrepp behöver därför beskrivas för ett tydliggörande av programmet och dess innehåll.

Bilagor med nulägesbeskrivning

Nulägesbeskrivning med analys och trender finns i bilagorna längst bak i programmet. Utifrån detta nuläge är program mål, delmål och framgångsfaktorer identifierade som prioriterade områden att utveckla. Där går det också att utläsa indikatorer som kommer följas i stratsys och som kontrollindikatorer.

Vem vänder sig detta program till?

Detta program vänder sig till tjänstepersoner och förtroendevalda i Gävle kommunkoncern med dess förvaltningar och bolag. Programmet ska styra arbetet med social hållbarhet i Gävle kommunkoncern. För ett framgångsrikt arbete med sociala hållbarhetsfrågor behövs tydlig strategisk samverkan mellan förvaltningar och bolag.

Social hållbarhet är komplext och kräver samverkan mellan aktörer nationellt, regionalt och lokalt för att möta de gemensamma utmaningarna som samhällsutvecklingen medför. Även

samverkan mellan den offentliga sektorn och civilsamhället, näringslivet och forskarsamhället är av yttersta vikt.

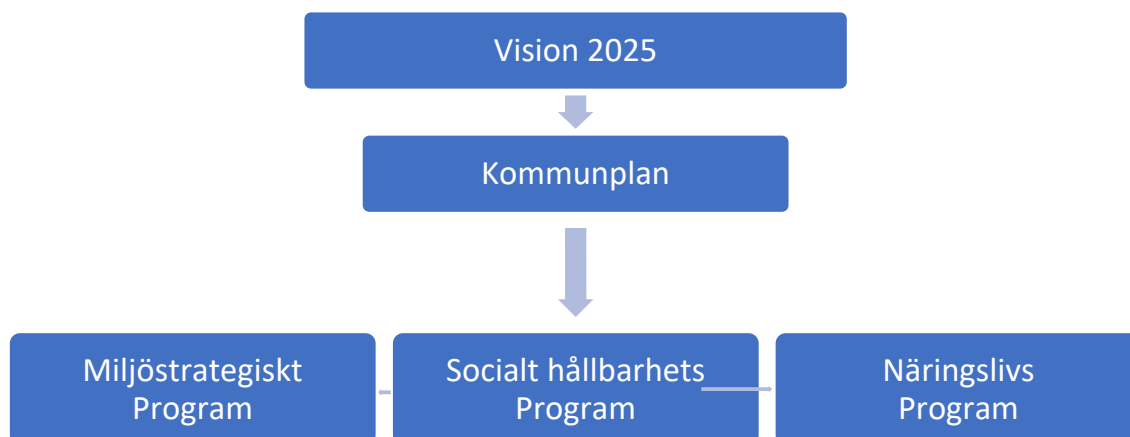
Programmet är styrande för Gävle kommunkoncerns organisation men syftar till att skapa ett socialt hållbart Gävle, för både invånare och civilsamhälle.

Programmet tas även fram i en lättläst populärversion för kommuninvånare och andra intresserade som inte önskar lika detaljerad information.

Socialt hållbarhetsprogram och andra styrdokument

I Gävle kommun finns det andra styrdokument som styr och påverkar socialt hållbarhetsprogram. Gävle kommuns Vision 2025 och kommunplanen har en övergripande roll för kommunens styrning. Men även andra strategiska program angränsar och samverkar med det sociala hållbarhetsprogrammet. Det miljöstrategiska programmet och näringslivsprogrammet är två program som ligger på samma strategiska nivå som det sociala hållbarhetsprogrammet och som alla bidrar till ett hållbart Gävle.

I socialt hållbarhetsprogram kommer från och med 2018 följande program att integreras; folkhälso-, tillgänglighets-, barn och ungdoms-, drogpolitiskt- samt nationellt minoritetsstrategiskt program. Även handlingsplan för integration och jämställdhetsplanen integreras in i programmet. Genom att skapa *ett* gemensamt program som ersätter de tidigare programmen och handlingsplanerna finns möjlighet att minska totala antalet mål men även att målen ska ge god effekt, gynna flera målgrupper och ange en gemensam riktning för det arbete som har inverkan på den sociala hållbarheten.

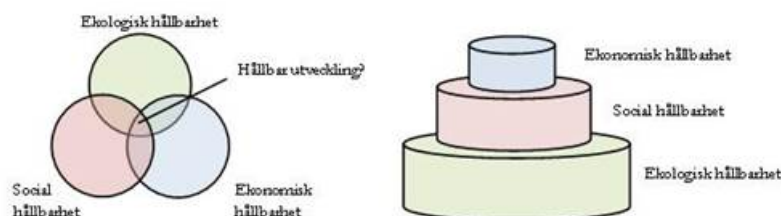


Hållbar utveckling

Att sträva mot en hållbar utveckling innebär att peka ut en önskvärd samhällsutveckling. Den mest kända definitionen har sitt ursprung i rapporten "Vår gemensamma framtid" som Brundtlandkommissionen¹ 1987 tog fram på uppdrag av FN. I rapporten definieras hållbar utveckling som "En hållbar utveckling är en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att

¹ Formellt kallad Världskommissionen för miljö och utveckling

äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov". Rapporten betonade att hållbar utveckling innefattar såväl den ekologiska, sociala som ekonomiska dimensionen av hållbarhet, som alla är tätt sammankopplade och måste förstås i ett sammanhang.



Två modeller av hållbar utveckling, KTH

Det finns flera definitioner på *ekonomisk hållbarhet*. Skillnaderna mellan de två nedan nämnda definitionerna har sin grund i att man använt olika hållbarhetsmodeller som utgångspunkt. I den första av dessa två definitioner förstås ekonomisk hållbarhet som en ekonomisk utveckling som inte medför negativa konsekvenser för den ekologiska eller sociala hållbarheten. En ökning av ekonomiskt kapital får alltså inte ske på bekostnad av en minskning i naturkapital eller socialt kapital.

I den andra definitionen likställs ekonomisk hållbarhet med ekonomisk tillväxt, vilken anses vara hållbar så länge den totala mängden kapital ökar. Ett ökat ekonomiskt kapital kan därmed tillåtas att ske på bekostnad av en minskning av andra tillgångar i form av naturresurser, ekosystemtjänster eller välfärd.

Slutligen finns det även de som avstår från att använda ekonomisk hållbarhet som begrepp för att istället prata om ekonomin som ett verktyg där dess strukturer och institutioner antingen främjar eller hämmar en hållbar utveckling. Vilken av dessa definitioner som bör råda är en värderingsfråga bland forskare och där är man fortfarande inte helt överens².

Med ett ekonomiskt hållbart Gävle avser Gävle kommun att befolkningsutvecklingen är i balans avseende ålders- och könsfördelning, förändringstakt och att alla medborgare har möjlighet att försörja sig.

Med ett ekologiskt hållbart Gävle avser Gävle kommun att alla medborgare har insikten om att naturen har ett skyddsvärde och att vår rätt att förändra och bruka den är förenad med ett ansvar att förvalta den väl. Det innebär att alla arbetar aktivt för att minska användningen av icke-förnyelsebara naturresurser och förebygga föroreningar, kontinuerligt minska energianvändningen och öka andelen förnybar energi, bevara den biologiska mångfalden, bevara ekosystemens långsiktiga produktionsförmåga. Det miljöstrategiska program som är framtaget för Gävle kommun beaktar och driver dessa frågor.

I Gävle kommuns grundsyn för hållbarhet³ beskrivs hur dessa dimensioner hänger samman. Den sociala dimensionen uttrycker målet om det goda livet för alla, för vilket den ekonomiska dimensionen är medlen och den ekologiska utgör ramen för målet och medlet.

² Källa KTH (förtydligas)

³ Dnr 13KS38



Beskrivning av hur den sociala (röd), ekonomiska (blå) och ekologiska (grön) dimensionerna av hållbarhet hänger samman.

Social hållbarhet

Folkhälsomyndigheten och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har inom ramarna för Mötesplats social hållbarhet⁴ utarbetat en beskrivning av social hållbarhet som Gävle kommuns definition utgår ifrån:

Ett socialt hållbart Gävle är resiliert, men samtidigt förändringsbenäget och ett samhälle där människor har ett gott liv med god hälsa, utan orättfärdiga skillnader. Det är ett samhälle med hög tolerans där människors lika värde står i centrum, vilket kräver att människor känner tillit och förtroende till varandra och är delaktiga i samhällsutvecklingen⁵.

Viktiga grundpelare för social hållbarhet är demokrati, delaktighet, trygghet, tillgänglighet, jämlikhet, jämställdhet, folkhälsa samt respekt för mångfald och mänskliga rättigheter.

Genom programmets utformning och dess målområden tas ett samlat grepp runt de mål och områden som är gemensamma i de tidigare programmen och handlingsplanerna.

Mötesplats Social hållbarhet En förutsättning för social hållbarhet är att det råder en samsyn kring vad ett välfärdssamhälle ska erbjuda⁶. I ett sådant samhälle karakteriseras välfärdstjänsterna av att:

⁴ <https://www.folkhalsomyndigheten.se/motesplats-social-hallbarhet/>

⁵ Mötesplats Social hållbarhet

⁶ Mötesplats Social hållbarhet

- tillgodose alla människors grundläggande behov och att de mänskliga rättigheterna säkerställs i praktiken.
- bidra till att alla människor är inkluderade.
- vara generella, men särskilt beakta de grupper som har störst behov av insatser.

Agenda 2030

I september 2015 antog världens ledare, genom FN, 17 globala mål för en ekonomiskt, socialt och miljömässigt hållbar utveckling. De globala målen ersätter de tidigare millenniemålen och de ska vara vägledande i det globala, nationella, regionala och lokala arbetet med hållbarhetsfrågor.

De 17 målen som ska nås till 2030 är ingen fattigdom, ingen hunger, hälsa och välbefinnande, god utbildning för alla, jämställdhet, rent vatten och sanitet, hållbar energi för alla, anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, hållbar industri, innovationer och infrastruktur, minska ojämlikhet, hållbara städer och samhällen, hållbar konsumtion och produktion, bekämpa klimatförändringen, hav och marina resurser, ekosystem och biologisk mångfald, fredliga och inkluderande samhällen och genomförande och globalt partnerskap⁷. Syftet med de globala målen är att till 2030; utrota extrem fattigdom, minska ojämlikheter och orättvisor i världen samt lösa klimatkrisen. Det sociala hållbarhetsprogrammet har sin ansats i Agenda 2030 och bidrar tillsammans med det miljöstrategiska programmet till att nå de nationella och globala målen.



De globala utvecklingsmålen är övergripande på en nivå där kommuner behöver bryta ner målen till en hanterbar nivå för att kunna arbeta med dem och kommunerna har därmed en viktig roll för att de nationella och globala utvecklingsmålen ska kunna nås.

⁷ Regeringen.se

Social hållbarhet och mänskliga rättigheter

Socialt hållbarhetsprogram för Gävle kommun innefattar även arbetet med de mänskliga rättigheterna. De mänskliga rättigheterna handlar om att staterna har kommit överens om vilka regler som ska gälla för att garantera den enskilda människan ett människovärdigt liv.

Rättigheterna talar om vilka skyldigheter – vad som ska göras och vad som inte får göras – som den offentliga sektorn har gentemot individen. Hela den offentliga förvaltningen har ett ansvar för att de mänskliga rättigheterna respekteras, skyddas och tillgodoses.

Hållbarhetsarbetet har utvecklats så att den sociala dimensionen idag spelar en mer framträdande roll än tidigare och de mänskliga rättigheterna kan bidra till att klargöra och precisera det sociala hållbarhetsperspektivet. Social hållbarhet har flera likheter med mänskliga rättigheter; trygghet, arbete, utbildning, hälsa och delaktighet berör centrala dimensioner av mänskliga rättigheter och social hållbarhet.

Förhållandet mellan social hållbarhet och mänskliga rättigheter är komplext, men det är av vikt att arbeta med mänskliga rättigheter i nära koppling till hållbarhet eftersom kommunen redan antagit hållbarhet som överordnat perspektiv.

I Gävle kommuns program för social hållbarhet har rätten till icke-diskriminering valts ut till ett målområde. Icke-diskriminering är en central del i arbetet med de mänskliga rättigheterna och kommuner har ett ansvar för att verkställa det på lokal nivå. Det är ett utvecklingsarbete som långsiktigt främjar en hållbar samhällsutveckling, där det blir viktigt att inte bara tillgodose och skydda rättigheterna utan även att säkerställa på vilket sätt det görs. Mänskliga rättigheter är på så sätt både ett mål och men också ett medel vid utveckling av offentlig verksamhet.

Implementering

Det sociala hållbarhetsprogrammet ska implementeras i kommunkoncernens verksamhet och vara en styrande del i verksamhetsplaneringen. I systemet med balanserad styrning inom kommunkoncernens mål och ramar finns målet "Ett socialt hållbart Gävle där alla människor lever i trygghet och får sina rättigheter respekterade". I förvaltningarnas och bolagens verksamhetsplanering blir arbetet med det sociala hållbarhetsprogrammet en viktig del i att uppnå detta kommunövergripande mål.

Former och strukturer behöver utvecklas till nätverk för arbetet med att involvera och hantera de sociala hållbarhetsfrågorna med representanter från kommunkoncernens förvaltningar och bolag. Uppdraget för nätverken ska vara samordning och samplanering, resultatriktat arbete och utvärdering av insatser och resultat av arbetet med hållbarhet. Nätverket ska också tillhandahålla underlag till välfärdsutskottet avseende rådande nuläge och utvecklingsområden inom Gävle kommun.

Uppföljning

Till kommunstyrelsen i Gävle kommun kommer ett välfärdsutskott att bildas bestående av förtroendevalda, med stöd av tjänstepersoner. Utskottet fattar beslut gällande vilka program mål och områden som ska prioriteras kommande år. Underlag för beslut är identifierade utvecklingsområden och tillhörande indikatorer. Till dessa prioriterade områden utformas aktivitetsplaner för styrning, samverkan och uppföljning. Välfärdsutskottet följer resultatet och måluppfyllelse av aktivitetsplanerna löpande under året och tar del av det arbete som Gävle kommunkoncerns verksamheter rapporterar in i styrning- och ledningssystemet Stratsys. Det sammantagna arbetet dokumenteras årligen i ett välfärdsboksut.

I programmet kommer ett antal indikatorer att följas och det är också dessa indikatorer som finns beskrivna i nulägesbilden i bilagorna. Indikatorerna finns med i programmålen och delmålen och kommer följas över tid. Uppföljningen ska ge en bild av hur personer i alla åldrar samt utifrån kön själva uppfattar att de har det, vad de vill och vilka behov de har, samt hur

hälsa och välfärd ser ut för olika grupper i samhället. De ligger också till grund för planering och uppföljningen i välfärdsbokslutet.

Gävle kommun rapporterar och redovisar enligt den nya lagen från december 2016 med krav på att större företag ska göra en hållbarhetsrapport och upplysa om sin mångfaldspolicy. Hållbarhetsrapporten ska innehålla information om hur företag arbetar med miljöfrågor, sociala förhållanden, personal, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption. Denna rapport kommer vara en del i det välfärdsbokslut som årligen ska beskriva arbetet, resultat och måluppfyllelse för arbetet med den sociala hållbarheten. Arbetet med uppföljning är komplext då de sociala, ekonomiska och miljömässiga dimensionerna i en hållbar utveckling är inbördes beroende av varandra och det är svårt att dra en skiljelinje mellan indikatorer för respektive dimension. Till exempel mäter sysselsättningsgrad och andel elever med behörighet till gymnasiet både den ekonomiska och den sociala dimensionen.

Gävle kommun och dess bolag tillämpar balanserad styrning som modell för styrning och ledning av verksamheten. Syftet med balanserad styrning är att bredda kommunens styrsystem och tydliggöra samband som har betydelse för kommunens utveckling. Den balanserade styrningen i Gävle kommunkoncern omfattar fyra styrperspektiv. De perspektiv som valts är medborgare och kunder, medarbetare, hållbar tillväxt samt ekonomi. Inom varje styrperspektiv fastställs mål samt beskrivningar av verksamheten. Genom att bredda styrningen säkerställs att hänsyn tas till flera perspektiv vid bedömning av vad som skapar värde och hur dessa samverkar med varandra.

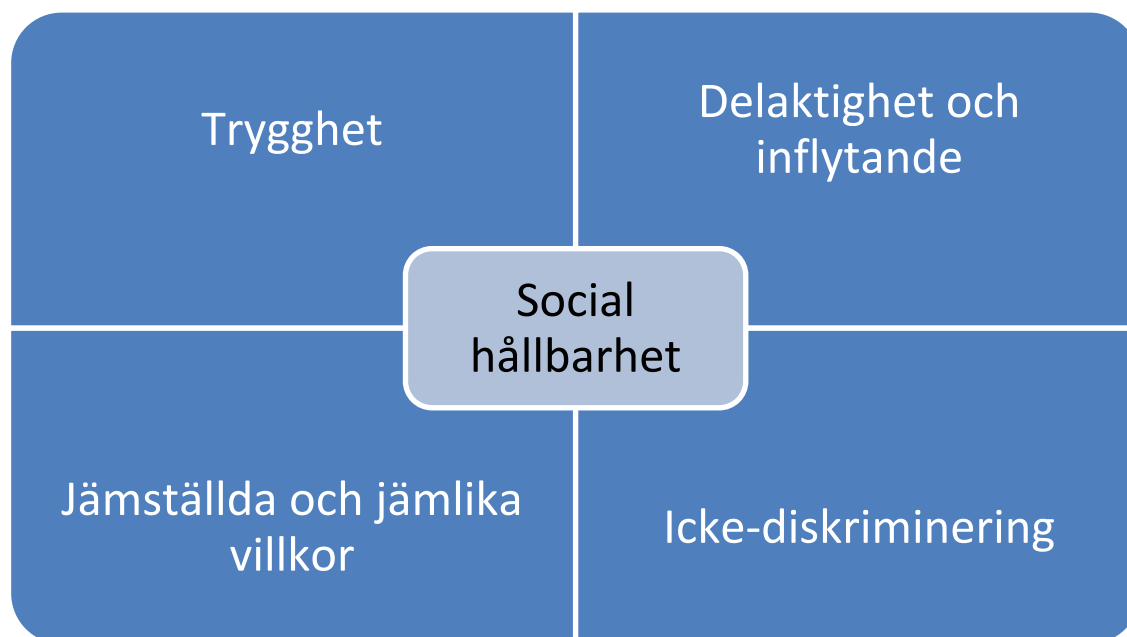
Stratsys är ett operativt IT-verktyg som fungerar som stöd för hela kommunens lednings- och styrningsprocess. Stratsys ger stöd i hela verksamhetsstyrningsprocessen från planering av de kommunövergripande målen till det operativa arbetet med uppföljning, rapportering och analys ute i organisationens verksamheter. Ansvar för mål, indikatorer och aktiviteter blir tydliggjort i de olika förvaltningarna och verksamheterna i och med att programmet går in i ordinarie lednings- och styrningsprocess.

Resurser

Arbetet med social hållbarhet pågår inom Gävle kommunkoncern. Det finns utvecklingsområden som är identifierade i nulägesanalysen och som också är utformade i programmålen. För att nå delmål och mål i programmet så krävs resurser. Stora delar görs och kommer göras inom befintlig budget. De program mål och områden som välfärdsutskottet beslutar som särskilda satsningar med tillhörande aktivitetsplaner resurssätts för att åstadkomma den förbättring och förändring som programmet vill uppnå.

2 Sociala hållbarhetsprogrammets fyra målområden

Socialt hållbarhetsprogram för Gävle kommun omfattar fyra målområden med underliggande program mål. Under respektive målområde ges beskrivning av området och den generella viljeinriktningen. I de underliggande program målen anges målen för Gävle kommun.



Beskrivning av Socialt hållbarhetsprogram för Gävle kommun med de fyra målområdena.

Målområde

Trygghet

För att alla i Gävle ska känna trygghet är det viktigt med en helhetssyn som inbegriper såväl fysisk som social och ekonomisk trygghet. Trygghet är något subjektivt och det är därför viktigt att varje enskild människas behov står i centrum och tillgodoses. Att Gävle erbjuder trygga levnadsförhållanden och kan påvisa låg kriminalitet är starka tillväxtfaktorer och en grundsten i ett socialt hållbart samhälle. Det gör kommunen till ett attraktivt alternativ för boende, studier, arbete och etableringar.

Boendeområden och närmiljöer ska erbjuda mötesplatser för människor i olika åldrar och med olika bakgrund och boendeformer. Trygghetsfrämjande åtgärder sker genom att människor görs delaktiga och har inflytande vid utformningen och användningen av allmänna ytor och publika lokaler.

Det trygghetsskapande arbetet handlar därför om att både beakta trygghetsaspekten i planeringsarbetet såväl som att aktivt arbeta med förebyggande insatser inom flera arenor och till alla åldrar. Trygghet ska finnas oavsett ålder, kön, etnicitet, sexuell läggning och könsidentitet, funktionsförmåga och religion.

Att minska förekomsten av våld i samhället är en viktig del i att skapa ett tryggt samhälle. Våld finns i många olika sammanhang och tar sig olika uttryck. Våld i nära relationer, i hedersrelaterad kontext samt våldsbejakande extremism är exempel på sammanhang som är särskilt viktiga att arbeta förebyggande med. Vissa grupper är särskilt utsatta, samtidigt som mörkertalet kan vara stort vilket gör att kunskapsnivån inom kommunens verksamheter kring våldets karaktär och fördelning i samhället är en viktig förutsättning för att kunna arbeta långsiktigt.

Ett bra och tryggt boende är ett av de grundläggande livsvillkoren för människor. Boende och närmiljön samspelar tydligt med människors hälsa, där en integrerad, trygg och tillgänglig boendemiljö främjar hälsa på såväl individ- som samhällsnivå. På motsatt sätt påverkar hemlöshet, segregerade eller otrygga boendeförhållanden och trångboddhet både hälsan, tilliten och den sociala sammanhållningen negativt i ett område och i en stad⁸. Områden som innehåller en blandning av bostadsformer, verksamheter, kultur, idrott, natur och service attraherar människor under hela dygnet. Det attraherar även olika kategorier av människor. Denna funktionsblandning skapar därmed trygga miljöer som även främjar sociala möten.

Det finns idag socialt ojämlika strukturer i Gävle som även projiceras rumsligt i form av boendesegregation, med områden som avviker och är mer eller mindre socioekonomiskt resursstarka än genomsnittet. Det finns även samband mellan upplåtelseformer och socioekonomisk styrka i ett område. Till exempel är hyresrätter dominerande i de mer resurssvaga områdena. Det är därför viktigt att beakta befintliga strukturer i staden, avseende bland annat upplåtelseformer och boendeformer, vid planeringen.

UN-Habitats riktlinjer rekommenderar en befolkningstäthet på minst 150 individer per hektar för att uppnå en hållbar stad, något som i Gävle endast uppfylls i ett fåtal områden. En hög befolkningstäthet gör att stadens mark kan användas effektivt och ger goda förutsättningar för hållbart resande och bra underlag för offentlig service.

Trygga uppväxtvillkor är grundläggande för att skapa ett tryggt Gävle och det sätter fokus på barn och ungas tillvaro i kommunen. Tidigt främjande och förebyggande insatser bidrar tillsammans med en helhetsförståelse av både barnperspektivet och barnets perspektiv till att Gävle kommun fortsatt arbetar utifrån andemeningen i FN:s konvention om barnets rättigheter.

Med de tre programmålen, Gävle är en kommun fri från våld, Alla i Gävle har trygga boendemiljöer och Barn och unga i Gävle kommun har trygga uppväxtvillkor, fastställs särskilt prioriterade områden som sammantaget bidrar till att Gävle blir en trygg kommun för alla.

Programmål:

Gävle är en kommun fri från våld

Utifrån en noll-vision för våld ska Gävle kommun arbeta för att minska förekomsten av våld i samhället, både det synliga och det våld som finns i det dolda. För att nå dit behöver kommunens förvaltningar och bolag ha en ökad kunskap om vad våld är samt arbeta långsiktigt förebyggande utifrån en helhetssyn på våld som inte enbart begränsas till ett fokus på relationen offer och förövare. Gävle kommunkoncerns verksamheter ska därför ha god kunskap om våldsprevention och ges tillgång till fungerande metoder och arbetssätt för hur våld kan upptäckas, förebyggas samt vilket stöd som finns för utsatta. Utöver förebyggande insatser inriktade mot flera åldrar och arenor så ska trygghetsaspekten beaktas i det kommunala planeringsarbetet.

Delmål: Gävle kommunkoncerns verksamheter ska ha god kunskap avseende våldsprevention samt kännedom om särskilt utsatta grupper. Verksamheterna ska ha tillgång till arbetssätt och metoder för att arbeta våldspreventivt.

⁸ Kölegård 2012

Delmål: Gävle kommun ska bidra och verka för en samordning med andra samhällsaktörer, så att både den som blivit utsatt för våld och den som utövar våld, ska mötas av synkroniserade insatser.

Framgångsfaktorer

Att arbeta tidigt och långsiktigt förebyggande med ett våldspreventivt fokus utifrån ett genusperspektiv.

Att genomföra kunskapshöjande insatser avseende våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, våldsbejakande extremism och hatbrott

Att samverka internt och externt med andra samhällsaktörer.

Att skapa rutiner i kommunkoncernens verksamheter i att våga fråga om våld i nära relation.

Medborgardialoger med trygghet i fokus.

Indikatorer

Indikator i Stratsys

Genomförda kunskaps- och kompetenshöjande insatser inom bolag och förvaltningar, (antal genomförda och antal deltagare)

Kontrollindikatorer

Anmälda våldsbrott i kommunen, antal/100 000 invånare (NO7403)

Anmälda brott om grov kvinnofridskränkning, antal/100 000 invånare (NO7402)

Nöjd region-index – Trygghet (UO0405)

Utsatthet i skolan- unga och våld-

Indikator medborgarenkät VINR (var 3:e år)

Lupp om heder (var 3:e år)

Invånare 16-84 år som avstår att gå ut ensam

Invånare 16-84 år med avsaknad av tillit till andra

Programmål:

Alla i Gävle kommun har trygga boendemiljöer

För att öka den upplevda tryggheten skapar Gävle kommun goda förutsättningar för en trygg och tillgänglig boendemiljö med minskad boendesegregation. Utifrån att boendet är ett viktigt livsvillkor som har en tydlig inverkan på människors hälsa och välmående så ska trångboddhet, otrygga boendeförhållanden och utestängande från bostadsmarknaden motverkas.

Syn13

Gävle kommun skapar förutsättningar för boendemiljöer som är socialt hållbara och som främjar trygghet, tillgänglighet, tillit och en god och jämlik hälsa. Gävle kommun strävar efter att minska trångboddhet, otrygga boendeförhållanden och hemlöshet. Med utgångspunkt i minskad boendesegregationen i kommunen så ska alla stadsdelar och bostadsområden uppfattas som trygga och attraktiva.

Delmål: Gävle kommun ska utföra sociala konsekvensanalyser i planeringsprocesser.

Delmål: Gävle kommun ska i möjligaste mån verka för att tillgodose bostadsbehov hos de med svag ställning på bostadsmarknaden.

Delmål: Gävle kommun ska ha strategier mot hemlöshet och utestängning från bostadsmarknaden.

Framgångsfaktorer

Utveckling av samverkan och rutiner i förebyggande syfte för att motverka vräkning.

Säkerställande av goda boendemiljöer, särskilt i områden med hög trångboddhet.

Verka för att en likvärdig tillgång till privat och offentlig service i alla livskeden.

Inkludering av perspektivet jämlik hälsa i utvecklingsstrategier.

Samverkan med andra samhällsaktörer och näringsliv för att minska boendesegregationen.

Indikatorer

Styrindikator (Stratsys)

Nöjd Region-Index - Bostäder (U07406)

Kontrollindikatorer

Verkställda vräkningar/avhysningar som berör barn, antal/100 000 invånare (U00915)

Tillgång/väntetid på bostäder

Tillgång/väntetid på bostäder LSS

Tillgång/väntetid på bostäder SÄBO

SÄBO finskspråkig

Trygghet i bostadsområdet (unga, Lupp)

Programmål:

Barn och Unga i Gävle kommun har trygga uppväxtvillkor

För att skapa en bra start i livet med goda möjligheter att utvecklas ska alla barn och unga ha trygga och goda uppväxtvillkor. Barn och ungas tillvaro i hemmet, familjen, skolan och på fritiden ska vara trygg. Att säkerställa trygga uppväxtvillkor och att arbeta utifrån barnkonventionen berör därför det mesta av kommunkoncernens verksamheter och är därför ett gemensamt ansvar. Barn och unga både berörs och kommer dagligen i kontakt med kommunal verksamhet, och för att säkerställa att vårt arbete sker i linje med andemeningen i FN:s konvention om barnets rättigheter anammar vi ett barnperspektiv som sätter barnets bästa i främsta rummet. Det handlar både om attityder, kunskap och arbetssätt. I Gävle kommun ser vi på barn och unga som en heterogen grupp av självständiga individer som ska bemötas med respekt i alla sammanhang.

Delmål: Gävle kommun fortsätta utveckla förebyggande och tidiga insatser till barn och unga, och vid behov deras vårdnadshavare, som tillhör olika riskgrupper eller som har utvecklat begynnande problem.

Delmål: Gävle kommunkoncerns verksamheter ska finnas i miljöer där barn och unga befinner sig och låta kunskaper om de livsvillkor som finns i området utgöra underlag för planering och innehåll.

Framgångsfaktorer

Utvecklad samverkan och rutiner mellan aktörer och huvudmän som har olika ansvarsområden när det gäller stödet till barn och unga.

Utveckling av trygga mötesplatser.

Långsiktigt och systematiskt omsättande av FN:s barnkonvention i praktiken med fortsatt tillämpning och implementering av Gävle kommuns barnchecklista och andra metodstöd.

Indikatorer

Styrindikator i Stratsys

Invånare 0-19 år i ekonomiskt utsatta hushåll, andel (No29049)

Kontrollindikatorer

Elever i åk. 9 som uppnått kunskapskraven i alla ämnen, andel (N154189)

Barnchecklistans tillämpning inför beslut till nämnd.

Antal barn i familjer med långvarigt försörjningsstöd.

Trygghet i skolan (Lupp)

Målområde

Jämställda och jämlika villkor

Gävle kommun och dess ekonomiska utveckling liksom inkomstfördelning, lagstiftning, jämlikhet, jämställdhet, demokrati och integration är viktiga förutsättningar för medborgarnas välfärd och för kommunens utveckling.

Ojämlika villkor kommer av förutsättningar, möjligheter, händelser och beslut under livets gång, och att dessa tenderar att förstärka varandra. Att de ojämlikhetsskapande processerna börjar tidigt i livet medför att vikt ska läggas på tidiga insatser, på hälsofrämjande samt skade- och sjukdomsförebyggande åtgärder. Ett aktivt arbete ska bedrivas mot alla åldrar och det är av vikt att försöka bryta ett negativt förlopp i ett tidigt skede.

Den region vi finns i har en gemensam utmaning vad det gäller både utbildningsnivå och andelen som står utanför arbetsmarknaden. Därför ska alla ha jämlika möjligheter att nå ett gott studieresultat och ges förutsättningar att bli en del av arbetsmarknaden. Utbildning är en viktig socioekonomisk faktor och handlar därför om mer än att höja den egna kompetensen. Att ha grundläggande utbildning är också en förutsättning för högre studier och därför grunden för en höjd utbildningsnivå i samhället.

Att människor på lika villkor har tillgång till en aktiv och meningsfull fritid har tydlig inverkan på flera av de områden som inryms i den sociala hållbarheten. Möjliggörandet av möten mellan människor, skapandet av inkluderande mötesplatser, människors engagemang och civilsamhällets betydelse är alla viktiga beståndsdelar av att skapa en attraktiv plats och ett socialt hållbart Gävle

I de tre nedanstående programmålen; Alla i Gävle kommun har jämställd och jämlik hälsa, Alla i Gävle ges förutsättningar att bilda, utbilda sig och bli en del av arbetsmarknaden samt Gävle kommun skapar förutsättningar för en aktiv och meningsfull fritid för alla, fastställs prioriterade områden som alla bidrar till att nå det övergripande målområdet: jämställda och jämlika villkor.

Programmål:

Alla i Gävle kommun har jämställd och jämlik hälsa

Utifrån en helhetssyn på vad som påverkar folkhälsan i samhället ska genomsnittliga hälsan öka och fördelas mer jämlikt i Gävle kommun. Åtgärder som påverkar hälsans utveckling sker parallellt även under andra programområden. Gävle kommun har goda möjligheter att påverka många grundläggande bestämningsfaktorer för hälsa. Arbetet med att nå jämställd och jämlik hälsa är en del av det strategiska och långsiktiga arbete som utförs av Gävle kommun.

Programmålet syftar till att följa invånarnas hälsoutveckling över tid och säkerställa att det sker ett systemiskt arbete för att bibehålla och öka förutsättningarna för en god och jämlik hälsa. Det innebär att undanröja formella hinder, men också aktiva åtgärder för att skapa mer likvärdiga förutsättningar inom till exempel skola, kultur, fritid samt hälso- och sjukvård.

Syn16

Delmål: Gävle kommun ska utifrån ett hälsofrämjande synsätt tillhandahålla stödjande livsmiljöer och öka frisk- och skyddsfaktorerna för invånarna.

Delmål: Gävle kommun ska ha utvecklat åtgärder för att minska hälsoskillnader utifrån socioekonomiska faktorer och till särskilt utsatta grupper.

Framgångsfaktorer

Identifiera hälsoskillnader utifrån socioekonomiska faktorer och särskilt utsatta grupper

Utveckling av tidiga främjande och förebyggande insatser för att minska hälsoskillnader i samhället.

Stödja en positiv utveckling av den psykiska hälsan i befolkningen.

Öka kunskapen kring de åtgärder som behöver göras för att minska skillnader i hälsa i samhället

Indikatorer

Indikator i Stratsys:

Invånare 16-84 år med bra självskattat hälsotillstånd, andel (UO1405)

Kontrollindikatorer:

Invånare 16-84 år med nedsatt psykiskt välbefinnande, andel (UO1406)

Återstående medellivslängd vid födseln, män (NO0923)

Återstående medellivslängd vid födseln, kvinnor (NO0925)

Självskattat hälsa, unga, uppdelat på kön (LUPP)

ANDT indikatorer

Ohälsa dagar

Programmål:

Alla i Gävle kommun ges förutsättningar att bilda, utbilda sig och bli en del av arbetsmarknaden

Andel av befolkningen som står utanför arbetsmarknaden ska minska och kompetensbehoven på arbetsmarknaden ska mötas i högre utsträckning. För att uppnå en likvärdig utbildning ska skolan kompensera för individers skilda förutsättningar. Kompetenser och kunskaper finns hos alla individer, men de ser olika ut. Utbildning på gymnasienivå ger ökade möjligheter till arbete och Gävle kommun ska arbeta aktivt med att ge förutsättningar till alla att fullfölja gymnasiet med godkända betyg. Utbildning på gymnasienivå är också en förutsättning för högre studier

och för en höjd utbildningsnivå i samhället. Insatser ges och behöver även i framtiden ges fortlöpande i Gävle kommun för att ge stöd till att höja utbildningsnivån hos både barn och unga. Utbildning handlar även om möjliga utbildningsvägar för vuxna och att det ska finnas möjligheter att finansiera sina studier.

Delmål: Gävle kommun ska motverka skolmisslyckanden genom att tidigt identifiera elever som inte klarar kunskapsmålen eller har andra svårigheter, och tidigt erbjuda adekvat stöd för att säkerställa att barn och unga får möjlighet att nå sin fulla potential.

Delmål: Gävle kommun ska skapa en god, tillgänglig lärandemiljö i skolan med utgångspunkt i det ömsesidiga sambandet mellan hälsa och lärande

Delmål: Gävle kommun ska utifrån en god kännedom om möjliga utbildningsvägar för barn, ungdomar och vuxna och arbeta för att möta de kompetensbehov som finns på arbetsmarknaden.

Delmål: Gävle kommun ska verka för att fler kommer i arbete.

Framgångsfaktorer

Stärka förutsättningarna till fullföljd gymnasieutbildning.

Utveckling av samverkan både internt inom kommunen, men även med externa parter.

En andel av kommunens tjänster ska gå till personer med funktionsnedsättning.

Utveckling av icke-formella utbildningsvägar och god samverkan mellan skola och arbetsliv.

Indikatorer

Indikator i Stratsys:

Elever i åk. 9 som är behöriga till yrkesprogram (N15428)

Kontrollindikatorer:

Invånare 17-24 år som varken studerar eller arbetar, andel (NO2906)

Gymnasieelever med examen inom 4 år, andel (N17461)

Andel gy-examen

Sysselsättning (unga/vuxna kön och etnicitet)

Examen (kön/etnisk bakgrund)

Programmål:

Gävle kommun skapar förutsättningar för en aktiv och meningsfull fritid för alla

Gävle kommun skapar förutsättningar för att alla människor, på lika villkor ska ha en aktiv och meningsfull fritid. I Gävle ska det vara lätt att kunna engagera sig och hitta eller skapa en plats för att kunna utveckla sina intressen tillsammans med andra och därigenom skapa möten mellan människor. Det är viktigt att de människor som finns i kommunen själva är medskapare av aktiviteter för att skapa en meningsfull fritid. Aktiviteterna ska vara av inkluderande och anpassad karaktär så de inte upplevs diskriminerande. I Gävle kommun bidrar civilsamhället till

Syn18

ett rikt utbud av aktiviteter. Att skapa attraktiva offentliga rum med mötesplatser där fler vill och kan vara med och genomföra aktiviteter under en större del av dygnet och året är av vikt.

Delmål: Gävle kommun ska främja hälsa genom att öka tillgången till fritidsaktiviteter.

Delmål: Gävle kommun ska fortsätta verka för en meningsfull fritid i nära samverkan- och med goda relationer till civilsamhällets aktörer.

Delmål: Gävle kommun ska i samverkan med civilsamhällets aktörer tillhandahålla tillgängliga och inkluderande fritidsaktiviteter inom- och utomhus.

Framgångsfaktorer

Fortsatt utveckling med mångfald av mötesplatser.

Förbyggande av social och ekonomisk utsatthet hos barn och unga.

Utveckling av medborgardialog och samverkan för att skapa förutsättningar för inflytande.

Indikatorer

Indikator i stratsys:

-

Kontrollindikatorer:

Nöjd medborgar-index – Kultur (UO9401)

Nöjd medborgar-index – Idrott- och motionsanläggningar (UO9406)

Hur mycket det finns att göra på fritiden, unga (LUPP)

Fritidsgårdar/ungdomsgårdar, antal/10 000 invånare (UO9836)

Lupp- socialt och kulturellt deltagande

Mötesplatser medborgarenkät SCB nöjdhet med utbud

Målområde

Delaktighet och inflytande

Att människor känner tillit och har förtroende till varandra och till samhällets institutioner är grundläggande för demokratin och för en hållbar utveckling. Om tilliten är låg och det finns stora skillnader i tillit mellan olika samhällsgrupper ökar risken för ekonomiska och hälsomässiga klyftor. Gävle kommun ska sträva efter ett inkluderande samhälle där alla har rätt till delaktighet. Ett samhälle där alla ska ta ansvar och ha lika möjligheter till att bidra och gemensamt utveckla.

Barn och unga är vår framtid, men en ung person måste också vara viktig här och nu. Att sätta barnets bästa i första rummet utgår från FN:s konvention om barnets rättigheter. Genom att barn och unga alltid får möjlighet att påverka i de frågor som berör dem säkerställer vi i Gävle kommun ett barnrättsperspektiv.

Gävle kommun har ett stort ansvar i att öka både den fysiska och språkliga tillgängligheten. Med en god tillgänglighet skapas möjlighet för alla att delta i idrotts- och kulturlivet både som utövare och som besökare. För att kunna ta sig till skola, arbete och fritidsaktiviteter behöver kollektivtrafiken ha en god tillgänglighet och användbarhet. Även tillgång till cykel- och gångvägar som möjliggör självständiga förflyttningar är av vikt. Text, information och blanketter ska vara enkelt utformade gärna med symboler för att vara tillgänglig. Det är även av vikt att bli bemött på något annat språk än svenska. Kommunen ska därför så långt det är möjligt kunna möta kommuninvånarna på deras eget språk

Att ha en fungerande samverkan med civilsamhällets aktörer är av betydelse för att effektivt arbeta på lokal nivå mot en hållbar utveckling. Civilsamhället är både en arena för delaktighetsskapande och utgör aktörer i det arbetet. Flera kommuner har arbetat framgångsrikt med medborgardialoger och framtagande av överenskommelser med civilsamhället. En sammanställning och utvärdering är gjord av Sveriges kommuner och landsting som visar på goda sådana exempel⁹.

En viktig del av den svenska minoritetspolitiken är att stärka de nationella minoriteternas egenmakt så att de kan kräva sin rätt i majoritetssamhället och inte behöva vara beroende av majoritetssamhällets välvilja och engagemang för att få sina rättigheter respekterade. Gävle kommun ska informera nationella minoriteter om deras rättigheter enligt minoritetslagen samt ge minoriteterna möjlighet till inflytande i frågor som berör dem. Barns utveckling av en kulturell identitet och användning av det egna minoritetsspråket ska särskilt främjas.

De fyra programmålen; Gävle kommun verkar för delaktighet och reellt inflytande, Gävle är en tillgänglig kommun, Gävle kommun har ett strukturerat och gott samarbete med civilsamhället och Gävle kommunkoncerns verksamheter har god kunskap om och respekt för nationella minoriteternas rättigheter är prioriterade områden som alla bidrar till att nå målområde Delaktighet och inflytande

Programmål

Gävle kommun verkar för delaktighet och reellt inflytande

Människors delaktighet i- och förtroende för Gävle kommunkoncern ska öka. Känslan av samhörighet och möjlighet till delaktighet och inflytande i samhället är grundläggande för en fungerande demokrati och för människors välbefinnande. Gävle kommun arbetar på medborgarnas uppdrag och har ett särskilt ansvar för saklighet och opartiskhet. Gävle kommunkoncern ska därför sträva mot ett ökat inflytande för invånarna i den egna organisationen och för att förtroendet för Gävle kommun bland allmänheten ska öka. Kommunkoncernen ska både uppfattas som och vara en tillgänglig organisation som möjliggör ett reellt inflytande.

Gävle kommunkoncern ska våga prova nya vägar att nå ut med information och skapa dialog, och sträva mot att bli en föregångare för demokratiarbete. Nya former för dialog behöver utvecklas för att skapa delaktighet och samverkan, där särskilt civilsamhället är en viktig aktör.

Barn och unga ska kunna komma till tals i frågor som berör och intresserar dem. Barn är fullvärdiga och kompetenta individer och ska mötas med respekt och i ögonhöjd. Det innebär att

⁹ SKL: Dialoger och överenskommelse med civilsamhället 2014

Delmål: Gävle kommunkoncerns förståelse för barn och ungas villkor och behov ska öka i hela organisationen och barnets bästa ska beaktas vid beslut som både direkt och indirekt berör unga.

Delmål: Gävle kommunkoncern ska ha flera olika former för dialog och samverkan med allmänheten.

Delmål: Gävle kommunkoncern ska ha metoder för dialog och samråd med barn och unga för att möjliggöra delaktighet och inflytande.

Framgångsfaktorer

Gävle kommunkoncern arbetar innovativt för att nå de grupper som idag är delaktiga i lägre utsträckning.

Utveckling av e-tjänst och digitala former att skapa förutsättningar för inflytande.

Vidareutveckling av medborgarenkäter i relation till social välfärd.

Indikatorer

Indikator i Stratsys:

Nöjd inflytandeindex (UO0408)

Kontrollindikatorer

Invånare 16-84 år med avsaknad av tillit till andra, andel (UO1413)

Valdeltagande i senaste kommunvalet (NO5401)

Förtroende för politik

Förekomst råd och medborgardialog

Delaktighetsindex

Nöjd inflytande index (info, förtroende, kontakt, påverkan)

Programmål:

Gävle är en tillgänglig kommun

Gävle kommun skapar förutsättningar för ett tillgängligt Gävle, där alla kan leva oberoende och självständigt samt delta fullt och jämlikt i samhället. Utbildning behöver anpassas utifrån individens förutsättningar, vilket skapar kvalifikationer för arbetsmarknaden och i övriga livet. Arbete och meningsfull sysselsättning är en av de viktigaste faktorerna för att kunna vara delaktig i samhället. Kommunen har därför också ett särskilt viktigt ansvar som arbetsgivare. Att samverka tillsammans med andra samhällsaktörer är en förutsättning för att ett framgångsrikt arbete.

Delmål: Gävle kommun ska säkerställa en pedagogiskt, socialt och fysiskt tillgänglig lärmiljö i förskola och skola.

Delmål: Gävle kommun ska säkerställa att tillgänglighetsperspektivet finns med och synliggörs i behovsanalyser och insatser gällande utbildning och sysselsättning.

Framgångsfaktorer

Aktivt och kontinuerligt förbättringsarbete i samverkan med andra relevanta samhällsaktörer.

Den fysiska miljön, kommunikationer och publika lokaler i Gävle kommun är tillgängliga för alla.

Gävle kommun kommunicerar lättillgängligt, på flera språk, med symboler eller bilder och på ett inkluderande sätt där kommunens mångfald synliggörs.

Indikatorer

Indikator i Stratsys:

Fysisk tillgänglighet (U00470)

Kontrollindikatorer

Arbetsmarknad

Idrott

Kultur

Utbildning

Nöjd inflytande-index – information (U00409)

Programmål:

Gävle kommun har ett strukturerat och gott samarbete med civilsamhället

Gävle kommun ska ha en välutvecklad samverkan med civilsamhället för att gemensamt möta utmaningar i samhället och bidra till ett stärkt civilsamhälle och en socialt hållbar utveckling.

Civilsamhällets aktörer utgörs av de föreningar, stiftelser och övriga organisationer, nätverk och sammanslutningar av människor som agerar tillsammans i gemensamma intressen.

Ett starkt civilsamhälle utgör en av grunderna för tillit och förtroende i samhället. Hos civilsamhällets organisationer bedrivs verksamheter som är centrala för socialt hållbar samhällsutveckling och minskade hälsoskillnader i befolkningen. Civilsamhällets aktörer spelar en betydelsefull roll i att fungera som en länk mellan invånare och beslutsfattare men också som ett stöd i arbetet i kommunens alla områden.

Delmål: Gävle kommun ska verka för utveckling av samverkan som möjliggör dialog med civilsamhället och mellan civilsamhällets aktörer

Delmål: Gävle kommun ska verka för framtagandet av överenskommelser med civilsamhället.

Delmål: Gävle kommun ska utveckla en plattform och arena för civilsamhällets utbud av aktiviteter.

Delmål: Gävle kommun ska tillsammans med civilsamhällets aktörer erbjuda attraktiva och värdeskapande former av frivilliga arbetsinsatser.

Framgångsfaktorer

Riktlinjer och information om stöd som ges till civilsamhället.

Utveckling av ett strukturerat samarbete med civilsamhället för att hitta gemensamma lösningar för en hållbar kommun.

Indikatorer

Indikator i Stratsys:

Antal genomförda dialogtillfällen med civilsamhällets aktörer utifrån områdena i Socialt hållbarhetsprogram.

Kontrollindikatorer:

Invånare 16-84 år med avsaknad av tillit till andra, andel (UO1413)

Programmål:

Gävle kommunkoncerns verksamheter har god kunskap om och stärker respekten för nationella minoriteters rättigheter

Gävle kommunkoncern ska genom strukturerat minoritetspolitiskt arbete i samråd med kommunens nationella minoriteter¹⁰ öka kunskapen om de nationella minoriteterna i den egna organisationen för att stärka respekten för dessa i samhället. Kommunen har i uppdrag att säkerställa att alla invånare som hör till de nationella minoriteterna får sina rättigheter tillgodosedda gällande språk, kultur och information. God kunskap om de nationella minoriteternas rättigheter säkerställer att beslut fattas och prioriteringar görs inom olika verksamhetsområden utifrån dessa grunder. Att synliggöra de nationella minoriteternas historiska och nuvarande närvaro i kommunen är av vikt för att stärka respekten för dessa grupper.

Delmål: Gävle kommun ska främja ett mer språkbevarande klimat och särskilt barns möjligheter att lära sig sitt nationella minoritetsspråk.

Delmål: Gävle kommun ska utveckla och hitta effektiva sätt att motarbeta diskriminering så att ingen kommuninvånare behöver dölja sin kulturella identitet.

Delmål: Gävle kommun ska samråda med samtliga nationella minoriteter som finns representerade i kommunen.

¹⁰ Sveriges nationella minoriteter är: sverigeфиннар, romer, samer, tornedalingar och judar

Framgångsfaktorer

Förankring och spridning av arbetet med de nationella minoriteternas språk och kultur.

Möjliggöra de nationella minoriteternas tillgång till modersmål och språkbruk.

Kunskapshöjande insatser om minoritetslagstiftningen och samtliga nationella minoriteters rättigheter.

Gävle kommun säkerställer finsk språkkompetens då Gävle kommun hör till Finskt förvaltningsområde.

Kommunen arbetar med romsk inkludering utifrån den nationella strategin för romsk inkludering (Skr. 2011/12:56)

Språk- och kulturkompetens eftersträvas i samverkan med minoriteterna

Indikatorer

Indikator i Stratsys:

Antal minoritetsgrupper som Gävle kommun har aktivt samråd med

Kontrollindikatorer:

Antal nat.min språk som Gävle kommun informerar på

Antal elever inom alla skolformer i Gävle kommun som tar del av modersmålsundervisning för nat.min.språk

Målområde

Icke-diskriminering

Gävle kommun bär en nyckelroll och har ett ansvar för efterlevnad av de mänskliga rättigheterna i praktiken, detta både utifrån att vara en samhälls-, demokrati- och välfärdsaktör samt utifrån ett arbetsgivarperspektiv. Utvecklingen i dagens samhälle är komplex. Det finns ett starkt stöd i samhället för öppenhet och inkludering men samtidigt vittnar många om ett hårdare samhällsklimat där diskriminering och rasism visar sig allt tydligare. Engagemanget för människors lika värde och tillgångar till rättigheter och möjligheter är stort och det är ett engagemang som Gävle kommun ska ta fasta på. En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen innebär att någon missgynnas eller kränks med samband sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Skyddet mot diskriminering är en av hörnstenarna i arbetet för de mänskliga rättigheterna. Området omfattar åtgärder för att förebygga diskriminering på grund av någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Andra frågor som är kopplade till detta område är åtgärder mot rasism, homofobi och andra liknande former av intolerans. Åtgärder som syftar till att förebygga och motverka diskriminering är grundläggande i en demokrati.

Ett aktivt arbete för principen om alla människors lika värde är fortsatt av vikt, såväl i Sverige som i olika internationella sammanhang. De nedanstående programmålen; Gävle

Syn24

kommunkoncerns verksamheter arbetar rättighetsbaserat och Gävle kommunkoncerns verksamheter har ett respektfullt bemötande utifrån ett inkluderande förhållningssätt är prioriterade områden som bidrar till att nå målområdet icke-diskriminering.

Programmål:

Gävle kommunkoncerns verksamheter arbetar rättighetsbaserat

Genom att arbeta rättighetsbaserat ökas förståelsen för hur kommunkoncernens verksamheter kan applicera ett rättighetsperspektiv i det dagliga arbetet. Genom att arbeta aktivt med respekten och förverkligandet av de mänskliga rättigheterna blir dessa både ett mål och ett medel. Vidare berör detta också hur centrala styrdokument utformas, men också betydelsen av att ha det perspektivet vid utformning av handlingsplaner. Arbetet avser även uppföljning av integreringen av mänskliga rättigheter i verksamheten med indikatorer. Arbetet kan också speglas i värdegrund för verksamheten. Gävle kommunkoncern har en värdegrund som är framtagen för kommunen ” För att göra rätt saker och agera klokt i vår vardag är det viktigt att vi utgår från gemensamt uttalade värderingar. Värderingar som uttrycker vår väg för att på bästa sätt tillgodose våra medborgares och kunders gemensamma intressen”.

Delmål: Gävle kommunkoncerns verksamheter ska tillämpa ett rättighetsbaserat arbete.

Delmål: Gävle kommunkoncern ska ha sociala krav i upphandling och inköp.

Framgångsfaktorer

Gävle kommuns verksamheter har kunskap om samtliga diskrimineringsgrunder och metoder för att motverka och strukturerat följa upp diskriminering

Gävle kommunkoncerns verksamheter har god kunskap om och beaktar de mänskliga rättigheterna.

Fortsatt tillämpning och implementering av Gävle kommunkoncerns barnchecklista och ökad kunskap om barnkonventionen inom verksamheterna.

Rutin för säkerställande av krav vid upphandling som säkerställer sociala krav

Aktivt arbete med ECCARs tiopunktsprogram.

Indikatorer

Indikator i Stratsys:

Genomförda kunskaps- och kompetenshöjande insatser inom bolag och förvaltningar, (antal genomförda och antal deltagare)

Kontrollindikatorer:

Tillämpning och utveckling vida användande av barnchecklistan för säkerställandet av barnrättsperspektivet inför beslut i nämnd/fullmäktige

Avtalstrohet avseende sociala krav i upphandling

Programmål:

Gävle kommunkoncerns verksamheter har ett respektfullt bemötande utifrån ett inkluderande förhållningssätt

Gävle kommunkoncern ska säkerställa ett respektfullt bemötande och verka för icke-diskriminering i hela koncernen genom att motverka strukturer och normer som begränsar individer.

Bemötande handlar om ett samspel mellan människor och den inställning som personer har till varandra och hur det kommer till uttryck i tal, handlingar, gester, ansiktsuttryck och tonfall.

Med hjälp av ett inkluderande och normkritiskt perspektiv kan vi få syn på, och förändra, begränsande strukturer och normer, i stället för att försöka få enskilda individer att passa in i mallen. Detta innebär bland annat att få syn på, och ifrågasätta, de normer som påverkar uppfattningar om vad som är "normalt" och därmed oreflekterat uppfattas som önskvärt. Genom att strukturer förändras, i stället för att individer anpassas, finns förutsättning för hållbar och långsiktig inkluderande systemförändring. Normkritik kan ses som ett verktyg, med vilket verksamheter kan skapa egna förutsättningar till förändring av strukturer.

Delmål: Gävle kommuns verksamheter ska ha kunskap om normkritiskt förhållningssätt och hur detta kan omsättas i praktisk handling i vardagsarbetet.

Delmål: Gävle kommuns verksamheter ska erbjudas service- och bemötandebildning för att utveckla det respektfulla bemötandet.

Delmål: Gävle kommun bemötandeombud marknadsförs och utvecklas för att tillvarata de synpunkter som medborgarna vill lyfta.

Framgångsfaktorer

Gävle kommunkoncerns verksamheter tillämpar kommunens värdegrund.

Jämställdhets- och mångfaldsperspektivet finns på alla nivåer och integreras i alla verksamheter.

Internt framtagna HBTQ- certifiering som är införd i koncernen.

Indikatorer

Indikator i Stratsys:

-

Kontrollindikatorer:

Nöjd inflytande-index – information (UO0409)

Informationsindex för kommunens webbplats (OU0415)

Upplevd diskriminering, skolenhet utsatthet, MAU utsatthet, lupp(ej årligen)

3 Definitioner och beskrivning av begrepp

Barn och unga – barn är enligt FN:s konvention om barnets rättigheter varje människa under 18 år. Ungdom är enligt Sveriges ungdomspolitik personer mellan 13-25 år.

Civilsamhället – definieras i Sveriges politik för det civila samhället som ”en arena, skild från staten, marknaden och det enskilda hushållet, där människor, grupper och organisationer agerar tillsammans för gemensamma intressen”. Civilsamhällets aktörer utgörs av de föreningar, stiftelser och övriga organisationer, nätverk och sammanslutningar av människor som agerar tillsammans i gemensamma intressen. *(Riksdagen)*

Demokrati - Demokrati handlar om alla människors lika värde och rättigheter och om möjligheten att vara med och bestämma. I Sverige finns rättigheterna angivna i grundlagen. Där står det att all offentlig makt utgår från folket och att riksdagen är folkets främsta företrädare. Riksdagen är på så sätt en mycket viktig del i den svenska demokratin. Vart fjärde år är det val till riksdagen och då ska medborgarna utse 349 riksdagsledamöter. De ska representera människorna i Sverige och ledamöterna ska se till att folkets vilja genomsyrar besluten som riksdagen fattar. *(Riksdagen)*

Diskrimineringsgrunder - det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. *(Diskrimineringsombudsmannen)*

ECCAR- European Coalition of Cities Against Racism. ECCAR är ett nätverk av städer i Europa som vill stärka arbetet mot rasism och diskriminering. Det svenska nätverket, Kommuner mot rasism och diskriminering, samordnas av SKL, som tillsammans med deltagande kommuner anordnar ett antal nätverksträffar per år med fokus på kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte. Gävle kommun är medlem SKL:s nätverk. *(Se SKL:s hemsida för att ta del av 10 punktsprogrammet)*

FN:s konventioner - Det internationella arbetet för mänskliga rättigheter tar sin utgångspunkt i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948. De rättigheter som inryms i förklaringen har senare förts in och vidareutvecklats i ett antal konventioner som är bindande för de anslutna staterna. En stor majoritet av världens länder har anslutit sig till konventionerna. Tillsammans utgör de ett universellt ramverk för arbetet med de mänskliga rättigheterna. *(Regeringen)*

Funktionsnedsättning- definieras som nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. *(Socialstyrelsen)*

Folkhälsa - Folkhälsa är, till skillnad mot individens hälsa, ett begrepp för hela befolkningens samlade hälsa. Det tar hänsyn till både nivå och fördelning av hälsan. En god folkhälsa innebär alltså att hälsan är så god som möjligt och samtidigt så jämnt fördelad som möjligt bland olika grupper i samhället. *(SKL)*

Förebygga - förhindra i förväg, minska risken att någonting ska ske.

Hatbrott - Hatbrott definieras som hets mot folkgrupp, olaga diskriminering och alla andra brott där ett motiv varit att kränka en person, en folkgrupp eller annan sådan grupp av personer på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, trosbekännelse, sexuell läggning eller annan liknande omständighet. *(Polisen)*

HBTQ- Hbtq är ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner samt andra personer med queera uttryck och identiteter. *(RFSL)*

Hälsa- fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande, och inte endast frånvaro av sjukdom eller skada. (WHO)

Indikator- För att mäta förändring behöver konkreta tecken på denna förändring identifieras för att kunna jämföras med den ursprungliga situationen. Det konkreta tecknet på förändring kallas indikator. En indikator kan därmed sägas vara: en mätbar företeelse som visar eller indikerar tillståndet i ett större system. Genom att följa en indikator över tid är det möjligt att få en uppfattning om utvecklingen inom utvalda områden. (Hållbarhetsrapport Malmö stad 2015)

Jämlikhet - betyder att alla människor har samma värde och ska behandlas likvärdigt, oavsett till exempel etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionsnedsättning. Ordet jämlikhet kommer från FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från år 1948. (Regeringen)

Jämställdhet - jämlikhet mellan kvinnor och män som ska ha samma möjlighet att forma samhället och sina egna liv. Området omfattar bland annat frågor som makt, inflytande, ekonomi, hälsa, utbildning, arbete och fysisk integritet. (Regeringen)

Livsvillkor- förutsättningar för människors levnadsförhållanden och som ofta ligger utanför den enskilda individens omedelbara kontroll. Livsvillkoren omfattar t.ex. socioekonomisk bakgrund och det samhällssystem individen lever (Socialstyrelsen)

Mänskliga rättigheter (MR) – en del av folkrätten och reglerar relationen mellan staten och enskilda individer. MR är ett juridiskt system som begränsar statens makt över individen och som samtidigt fastslår vissa skyldigheter för staten gentemot individen. I Sverige skyddas de mänskliga rättigheterna av tre grundlagar: regeringsformen, tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. Lagarna säger att staten och kommunerna ska arbeta för att trygga rätten till arbete, bostad och utbildning för alla invånare. (Regeringen)

Nationella minoriteter - De fem erkända nationella minoriteterna i Sverige är judar, romer, samer (som även är ett urfolk), sverigefinnar och tornedalingar. De historiska minoritetsspråken är jiddisch, romani chib, samiska, finska och meänkieli. (Regeringen)

Normer - I ett normkritiskt förhållningssätt granskas och ifrågasätts normer som kan verka exkluderande och ta sig uttryck i exempelvis kränkningar, trakasserier, mobbing, diskriminering, vardagsrasism och negativ särbehandling. Ett normkritiskt förhållningssätt möjliggör därmed ett inkluderande genom att belysa och förändra strukturer som kan verka exkluderande.

Rättighetsbaserat arbete- Att arbeta rättighetsbaserat innebär att Gävle kommuns arbete med mänskliga rättigheter både är ett mål och ett medel för att uppnå målet. Det innebär ett aktivt arbete för att mänskliga rättigheter både ska respekteras och förverkligas inom den egna organisationen. Detta sker genom ett fokus på att ingen individ eller grupper av individer diskrimineras eller får sina rättigheter kränkta.

Segregation - Segregation handlar om att människor lever åtskilda, ofta beroende på skillnader i socioekonomisk bakgrund. Segregation förekommer i många olika sammanhang, som mellan skolor, på arbetsmarknaden eller mellan bostadsområden, och leder till ojämlika livsvillkor. Segregationen är relationell, vilket innebär att den definieras av relationer mellan minst två poler och att utvecklingen i de olika polerna påverkar varandra. Det är alltså inte en skola eller en stadsdel som är segregerad, utan en hel kommun eller region. (Myndigheten mot segregation)

Våld i nära relationer - Våld i nära relationer är mellan makar, sambor, särbor, före detta partner, mellan föräldrar/vårdnadshavare och barn och mellan släktingar. Våld är varje handling riktad mot annan person som skadar, smärtar eller kränker. Det är också en

våldshandling att tvinga någon att göra något mot sin vilja, eller att tvinga någon att sluta med något hon eller han vill. Våld kan vara psykiskt, fysiskt, sexuellt, försummelse, ekonomiskt utnyttjande och hedersrelaterat våld och förtryck.

Hedersrelaterat våld och förtryck - har sin grund i kön, makt, sexualitet och kulturella föreställningar om dessa. När det gäller hedersrelaterat våld och förtryck är kontrollen av flickors och kvinnors sexualitet central och starkt knuten till kollektivet. I hederstänkandet står föreställningar om oskuld och kyskheter i fokus och familjens rykte och anseende ses som avhängigt flickors och kvinnors faktiska eller påstådda beteende. Detta förhållande kan vara mer eller mindre uttalat och kontrollen kan sträcka sig från vardagliga former av begränsningar i flickors och kvinnors liv som berör exempelvis kläddval, socialt umgänge och rörelsefrihet till livsval som utbildning, jobb och giftermål och skilsmässa. I sin mest extrema form resulterar hederstänkandet i hot om våld, våld och dödligt våld. (*Regeringen*)

Våldsbejakande extremism – Ideologier som bejaktar och legitimerar våld som medel för att förverkliga extrema ideologiska åsikter och idéer där terrorism är en metod som används av våldsbejakande extremistiska grupperingar och individer. (*Regeringen*)

Processen för framtagandet av programmet

Beslut togs i kommunstyrelsen i augusti 2015 att uppdra till kommunledningskontoret att utreda ett samlat och strategiskt Socialt hållbarhetsprogram (SHP) för Gävle kommunkoncern. Enheten för social hållbarhet fick i uppdrag att utforma programmet. För arbetet utsågs en politisk styrgrupp med representanter från kommunstyrelsen. De utsedda ledamöterna var Jan Myléus (KD), Pekka Seitola (M), Åsa Wiklund Lång (S), Gin Akgül Hajo (V) samt Mattias Eriksson (SD). Styrgruppen har under framtagandet av programmet haft andra ledamöter såsom Roger Persson (MP), Ann -Helen Persson (C) och Helen Åkerlind (L).

Under perioden hösten 2016 till juni 2017 ingick enheten för social hållbarhet i ett utvecklingsprojekt "Mänskliga rättigheter i styrning och ledning", tillsammans med Sveriges kommuner och landsting, med syftet att utveckla former för hur mänskliga rättigheter kan integreras i styrning och ledning på lokal och regional nivå. I projektet deltog medarbetare på enheten för social hållbarhet, men även ansvariga personer för ledningssystemet stratsys inom Gävle kommun. I utvecklingsprojektet deltog totalt 11 kommuner och tre landsting och regioner. Arbetet utmynnade i en sammanställning av nyckeltal och indikatorer av vikt för mänskliga rättigheter på databasen Kolada (Kommun och landstingsdatabasen). Dessa nyckeltal och indikatorer ingår i det sociala hållbarhetsprogrammet i både nulägesbeskrivning och i programmålen. Projektet finns beskrivet i en inspirationsskrift Mänskliga rättigheter i ledning och styrning som finns tillgängligt på Sveriges kommuner och landstings hemsida.

I april 2016 genomfördes en workshop med ca 55 förtroendevalda. Styrgruppen för programmet beslutade att en person per parti från respektive nämnd eller bolagsstyrelse skulle delta. Vid workshopen genomfördes en presentation av begreppet social hållbarhet och fyra programområden; trygghet, jämställda och jämlika villkor, delaktighet och inflytande och icke-diskriminering. De förtroendevalda fick möjlighet att i olika grupper identifiera utvecklingsbehov under respektive mål för Gävle kommun. De fick även i uppdrag att definiera och beskriva begreppet social hållbarhet och hur det lokala arbetet med säkerställandet av mänskliga rättigheter bedrivs.

De förvaltningar och bolag som efterfrågat en genomgång av programmets innehåll har fått ta del av programmets inriktning och målområden, program mål och delmål.

Under januari 2017 genomfördes en workshop med stöd av extern konsult inom processtöd för att få in synpunkter på de då framtagna programövergripande målen och programmålen. Inbjudan till workshopen gick till tjänstepersoner med uppdrag och kunskap inom området social hållbarhet i Gävle kommunkoncern. Totalt deltog 25 personer på workshopen.

En presentation genomfördes av programmet och dess innehåll på Funk i 4D i oktober 2017, ett två dagars seminarium och föreläsningar om mänskliga rättigheter och funktionshinderpolitiska frågor med fokus på kultur och tillgänglighet.

I kommunstyrelsen togs beslut om sändlistan för remittering av programmet och i november 2017 så skickades programmet på remiss till Gävle kommunkoncern och flertalet aktörer i civilsamhället.



Bilaga med nulägesbeskrivning Gävle kommun 2018

Inledning nuläge

Målområdena i programmet; trygghet, jämställda och jämlika villkor, delaktighet och inflytande samt ickediskriminering tangerar och berikar varandra. Indikatorerna som följs kopplat till programmålen och delmålen har också koppling till de övriga målområdena.

Indikatorerna i nulägesbeskrivningen ger en bild av nuläge och trend för Gävle kommun och har också varit grund för de utvecklingsområden med tillhörande program mål som finns i programmet. Indikatorerna är inte heltäckande men de ger en grundläggande bild av nuläge, utvecklingen framåt och vilken riktning arbetet framåt behöver ta med syfte att bidra till en socialt hållbar utveckling.

En del av indikatorerna kan placeras under mer än en kategori men har placerats där de i huvudsak hör hemma. Statistiken hämtas från olika källor och vilka mätår som presenteras varierar från indikator till indikator, beroende på tillgång till data.

1 Indikatorer för målområde Trygghet

Medborgarnas skattning av trygghet har förändrats över tid enligt SCB:s medborgarundersökning. I tabellen nedan noteras att män skattar lägre 2017 jämfört med tidigare år. Kvinnor skattar tryggheten lägre än män, vilket noteras även i andra, till antalet invånare, jämförbara kommuner som Eskilstuna, Karlstad, Örebro, Sundsvall och Umeå. Umeå skattas högst bland dessa kommuner med värde 64 för kvinnor och 68 för män, dock har även Umeå en nedåtgående trend.

Nöjd Region index Trygghet	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017
Män	53	54	50
Kvinnor	44	45	45
Total	49	50	48

Medborgarnas bedömning av hur tryggt det är i kommunen, skala 0–100. Utgår från frågorna: "Hur ser du på hur tryggt och säkert du kan vistas utomhus på kvällar och nätter?", "Hur ser du på hur trygg och säker du kan känna dig mot hot, rån och misshandel?" och "Hur ser du på hur trygg och säker du kan känna dig mot inbrott i hemmet?". Källa SCB:s medborgarundersökningar Nöjd Region index Trygghet (UO0405).

1.1 Program mål "Gävle är en kommun fri från våld"

Att minska förekomsten av våld är nödvändigt för att skapa ett tryggt samhälle. Våld finns i många sammanhang och tar sig olika uttryck. Våld i nära relationer, i hedersrelaterad kontext och våldsbejakande extremism är områden där det finns särskilda uppdrag att arbeta förebyggande i Gävle kommun.

Anmällda våldsbrott

I Gävle kommun anmälades 1043 våldsbrott år 2016 att jämföra med statistiken för riket som låg på 1135 anmällda brott. Trenden i Gävle kommun följer andra jämförbara kommuner med ett invånarantal på mellan 100 000 och 199 000, såväl som trenden för riket. I jämförelse med alla kommuner i riket har Gävle haft bland de 25% sämsta utfallen under 2014 och 2015, men under 2016 hamnar vi bland 50% i mittenfåran då anmälningarna minskat.

Anmälda våldsbrott i kommunen	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
Total	1074	1 145	1 043

Anmälda våldsbrott i kommunen, antal/100 000 invånare (NO7403)

Avser summering av: Dödligt våld, Försök till mord eller dråp, Misshandel inkl. grov, Våldtäkt inkl. grov, Grov kvinnofridskränkning, Grov fridskränkning, Olaga förföljelse, Våld mot tjänsteman och Rån inkl. grovt, antal/100 000 inv. Brotten är en aggregering av kommunerna i länet. Fr.o.m. 2015 så avses endast de brott som kunnat härledas till en kommun. Tidigare år fanns det med brott som begåtts i länet men inte kunnat kopplas till en specifik kommun. Källa: *BRÅ*

Anmälda brott kvinnofrid

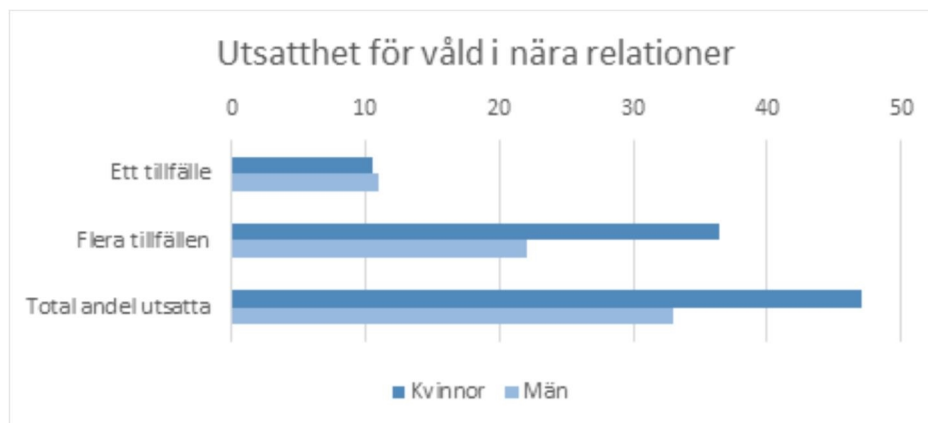
Statistiken för anmälda brott om grov kvinnofridskränkning i Gävle kommun har under den angivna perioden i tabellen nedan visat på en fallande trend. I jämförelse med kommuner med ett invånarantal mellan 100 000 och 199 000 så har även de senare en fallande trend med ett utfall på 13–15 anmälningar. Utfallet i Gävle kommun kan också jämföras med genomsnittet för riket som de senaste fyra åren legat på 19 anmälda brott per 100 000. Det vanliga är att tolka Gävles utfall som positivt då anmälningarna minskat år 2017. I den senaste medborgarundersökningen i Gävle kommun om våld i nära relationer visade det sig att det är få (6%) personer som anmäler till polisen.

Anmälda brott om kvinnofridskränkning i kommunen	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017
Total	11	14	6

Anmälda brott om grov kvinnofridskränkning, antal/100 000 invånare (NO7402) Källa: *BRÅ*

Utsatthet för våld i nära relationer

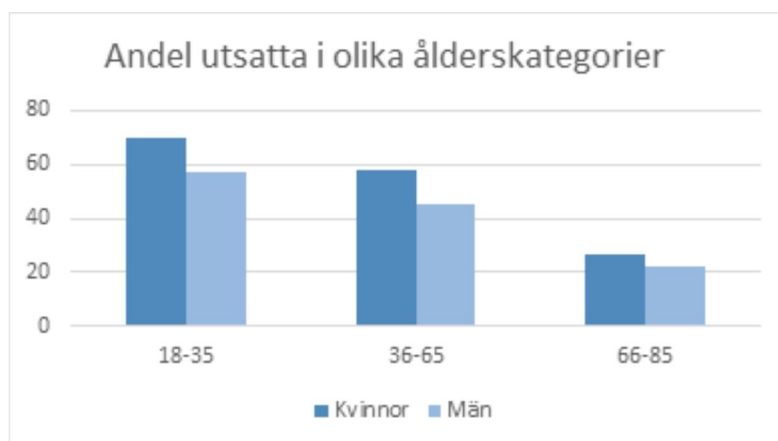
Gävle kommuns medborgarundersökning visade år 2017 att 40 % av de tillfrågade någon gång utsatta för våld i en nära relation. Kvinnor var i högre grad utsatta för alla typer av våld i nära relationer jämfört med män. Kvinnor var oftare än män utsatta för upprepat våld och upplevde i högre grad ständig rädsla samt minskat livsutrymme kopplat till våldet.



Andel av kvinnor och män som någon gång varit utsatta för våld i nära relationer vid ett tillfälle respektive vid flera tillfällen samt total andel utsatta (utsatthet utan hänsyn till antal tillfällen). Källa Medborgarundersökning våld i nära relationer 2017 Jag önskar de hade trott mig.

Andel utsatta i olika åldrar

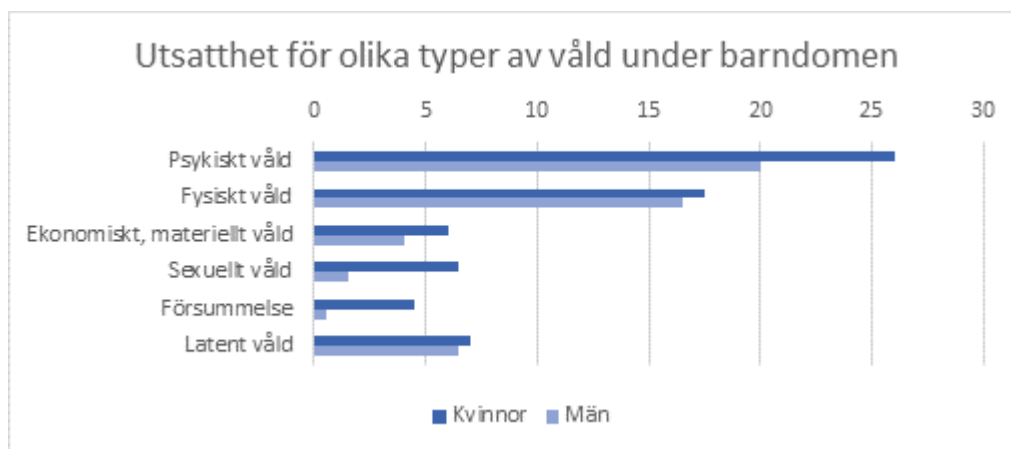
Personer mellan 18 och 35 år var i högre grad utsatta för våld i nära relationer jämfört med äldre åldersgrupper (36–85 år). En förklaring kan vara att händelser med tiden glöms bort eller ses som mindre allvarliga. Generellt sett har kvinnor oavsett ålder varit mer utsatta än män.



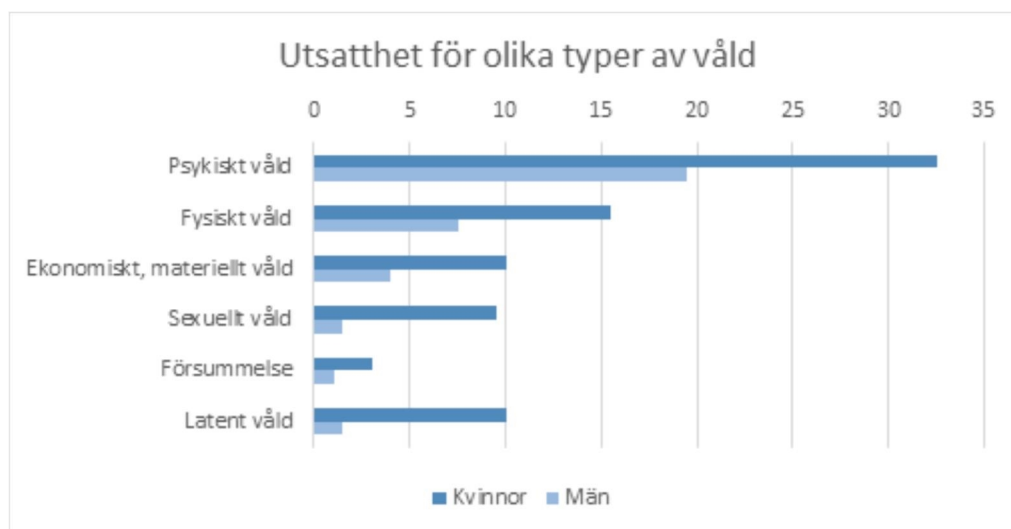
Andel utsatta kvinnor respektive män i olika ålderskategorier. Källa Medborgarundersökning våld i nära relationer 2017 Jag önskar de hade trott mig

Utsatthet under barndomen

Kommunens senaste undersökning om våld i nära relationer visar att 26% av de tillfrågade Gävleborna har varit utsatta för våld i nära relationer under barndomen. Den visar även att personer som varit utsatta för våld i nära relationer i barndomen var i högre grad utsatta som vuxna. Undersökningen visar också på att kvinnor varit mer utsatta än män för upprepat våld under barndomen och att det var ingen skillnad i utsatthet beroende på kön för varken psykiskt eller fysiskt våld. Däremot hade kvinnorna i undersökningen i högre utsträckning än män varit utsatt för sexuellt våld som barn.



Andel kvinnor och män som en eller flera gånger under barndomen varit utsatta för olika typer av våld. Källa *Medborgarundersökning våld i nära relation 2017 Jag önskar de hade trott mig*

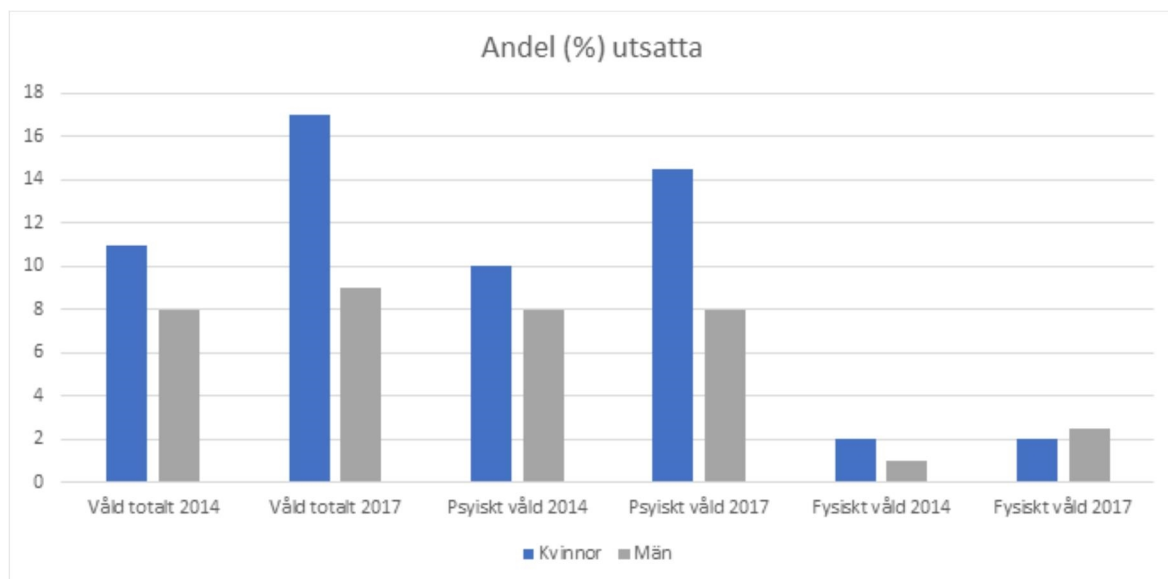


Andel kvinnor och män som någon gång under det vuxna livet varit utsatta för olika typer av våld. Källa *Medborgarundersökning våld i nära relationer 2017 Jag önskar de hade trott mig*

Jämförelse utsatthet för våld i nära relationer 2014 – 2017

Medborgarundersökningen om våld i nära relation har genomförts vid två tillfällen, 2014 och 2017. Det som noteras är att utsattheten tycks ha ökad under den nämnda perioden. Det kan

härledas till att det latent våldet mäts i 2017 års undersökning. Det latent våldet mäter kontroll, rädsla och att vara i ständig beredskap för det våld som kan komma.



Frågorna i enkäten 2014 täckte in ett smalt spektrum av våldshandlingar. I den nya enkäten (2017) har frågor utvecklats och lagts till för att fånga upp fler handlingar inrymt i begreppet våld. Källa *Medborgarundersökning om våld i nära relationer 2017 Jag önskar de hade trott mig*

Hedersrelaterat våld och förtryck

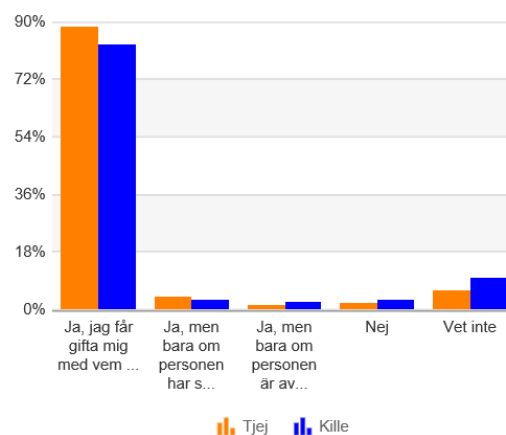
När frågan ställdes till unga i LUPP-enkäten (lokal uppföljning av ungdomspolitiken) i Gävle kommun år 2016 visade det sig att andelen unga som upplever någon form av begränsning i förhållande till äktenskap eller val av partner är totalt 7% av tjejerna och 7% av killarna.

Åk 8

H5. Får du gifta dig med vem du vill?

Namn	Tjej		Kille		Total	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Ja, jag får gifta mig med vem jag vill	296	88,1	277	82,7	573	85,4
Ja, men bara om personen har samma religiösa, etniska eller kulturella bakgrund som min familj	13	3,9	10	3	23	3,4
Ja, men bara om personen är av ett annat kön än mig	5	1,5	8	2,4	13	1,9
Nej	6	1,8	9	2,7	15	2,2
Vet inte	19	5,7	33	9,9	52	7,7
Total	339	100,9	337	100,6	676	100,7

Svarsfrekvens	
Tjej	Kille
97,4% (336/345)	95,7% (335/350)

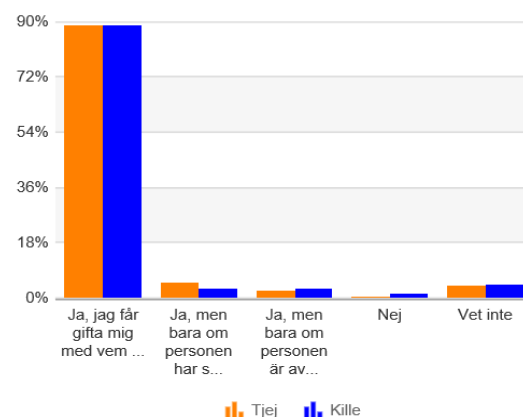


Åk 2

H6. Får du gifta dig med vem du vill?

Namn	Tjej		Kille		Total	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Ja, jag får gifta mig med vem jag vill	261	88,8	235	89	496	88,9
Ja, men bara om personen har samma religiösa, etniska eller kulturella bakgrund som min familj	15	5,1	7	2,7	22	3,9
Ja, men bara om personen är av ett annat kön än mig	7	2,4	7	2,7	14	2,5
Nej	1	0,3	4	1,5	5	0,9
Vet inte	12	4,1	12	4,5	24	4,3
Total	296	100,7	265	100,4	561	100,5

Svarsfrekvens	
Tjej	Kille
100% (294/294)	97,1% (264/272)



Källa: LUPP 2016

Andelen unga i Gävle som upplever någon form av begränsning i förhållande till äktenskap/val av partner är totalt 7% av tjejerna och 7% av killarna.

1.2 Program mål "Alla i Gävle kommun har trygga boendemiljöer"

Ett bra och tryggt boende är ett av de grundläggande livsvillkoren för människor. Boende och närmiljö samspelar tydligt med människors hälsa, där en integrerad, trygg och tillgänglig boendemiljö främjar hälsa på såväl individ- som samhällsnivå. På motsatt sätt påverkar hemlöshet, segregerade eller otrygga boendeförhållanden och trångboddhet hälsan, tilliten och den sociala sammanhållningen negativt i ett område och i en stad.

I jämförelse med kommuner med 100 000 – 199 999 invånare 2017 har Gävle under de senaste tre åren legat ungefär lika eller sämre till när det gäller hur nöjda medborgarna är med utbud, möjlighet att hitta boende och hur man uppfattar bebyggelsen.

Nöjd Region index Bostäder (U U07406)	2015	2016	2017
	47	44	48

Detta är ett utvecklingsnyckeltal, se frågor och svar på kolada.se för mer information. Medborgarnas bedömning av bostadssituationen i kommunen, skala 0–100. Utgår från frågorna: "Hur ser du på möjligheterna att hitta bra boende?", "Hur ser du på utbudet av olika typer av boendeformer (hyresrätt, bostadsrätt, småhus etc.)?" och "Hur ser du på hur trivsamt bebyggelsen är?". Källa *SCB:s medborgarundersökningar*.

Verkställda vräkningar (avhysningar) per 100 000 invånare (Kolada) Nyckeltal för Samhällsbyggnad.

De verkställda vräkningarna i Gävle kommun har under en längre period blivit färre vilket har positiv betydelse för människors trygghet. I likhet med riket i stort har trenden varit fallande och Gävle låg under 2017 på samma nivå som genomsnittet för riket, men bland de sämre i jämförelse med jämförbara kommuner i invånarantal.

Antal verkställda vräkningar under året	2015	2016	2017
	26	24	19

Verkställda vräkningar (avhysningar), antal/100 000 inv. (U00958)

Detta är ett utvecklingsnyckeltal, se frågor och svar på kolada.se för mer information. Antal verkställda vräkningar (avhysningar) under året. Avhysningsstatistiken bygger på i vilken kommun personen är folkbokförd i. Källa: *Kronofogden*

Verkställda vräkningar (avhysningar) per 100 000 invånare (Kolada) som berör barn

Statistiken för antal vräkningar som berör barn i Gävle kommun har under den angivna perioden i tabellerna nedan visat på en fallande trend vilket är positivt. I jämförelse med kommuner med ett invånarantal mellan 100 000 och 199 000 som till exempel Umeå, Linköping, Västerås, samt med riket i stort så har barn i Gävle under en längre tid tillbaka berörts i mycket hög grad av vräkningar, men under de senaste två åren har trenden lagt sig vid samma nivå som riket samt jämförbara kommuner och till och med fallit under den.

Antal verkställda avhysningar/ vräkningar som berör barn	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017
	10	3	5

Verkställda vräkningar/avhysningar som berör barn, antal/1000 000 invånare (U00915)

Detta är ett utvecklingsnyckeltal, se frågor och svar på kolada.se för mer information. Antal barn berörda av verkställda vräkningar (avhysningar) under året. Med barn avses ett minderårigt barn som bor tillsammans med ensamstående eller sammanboende föräldrar. Här ingår även de barn som bor växelvis samt umgängesbarn som bor med sin förälder minst 30 dagar per år. Avhysningsstatistiken som berör barn registreras i förhållande till var den exakta avhysningsadressen är belägen. Källa: *Kronofogden*

Hyresrätter i allmännyttan, antal/1000 invånare

Gävle kommun har ett positivt utfall i jämförelse med jämförbarstora kommuner år 2017 där medelvärdet låg på 88. I Kolada är Gävle kommun en av rikets 25% bästa kommuner när det gäller att kunna erbjuda hyresrätter i allmännyttan. Dock noteras att Gävle har sedan 2014 en fallande trend när det gäller utbud av hyresbostäder i Allmännyttan.

Hyresrätter i allmännyttan antal/1000 invånare	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017
	154	146	144

Hyresrätter i allmännyttan, antal/1000 inv (U07902)

Detta är ett utvecklingsnyckeltal, se frågor och svar på kolada.se för mer information. Antal hyresrätter i allmännyttan. Bygger på siffror från hyresförhandlingarna 1/8 därav så kan vissa bostadsbolag ännu inte finns med. Dividerat med antal invånare 31/12 år t-1. Källa: SABO och SCB.

1.3 Program mål "Barn och Unga i Gävle kommun har trygga uppväxtvillkor "

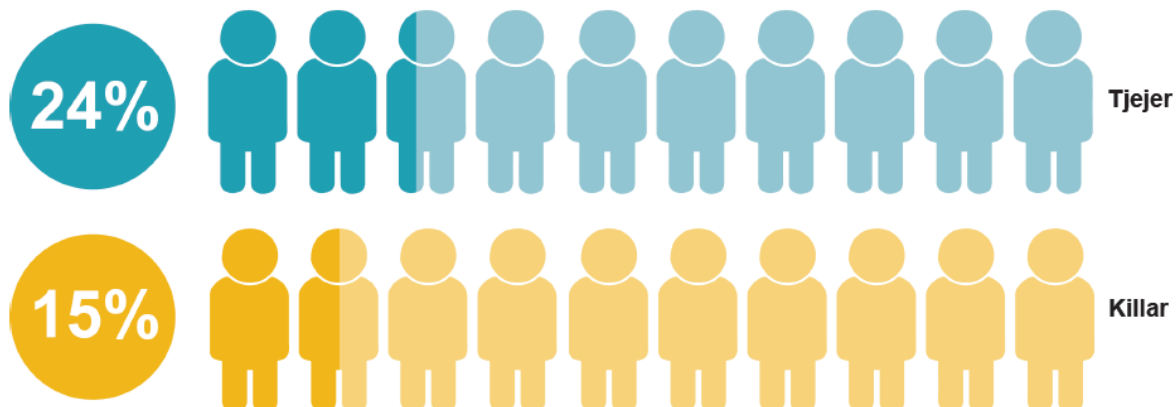
Alla former av utsatthet påverkar dels hälsan – i LUPP (Lokal uppföljning av ungdomspolitiken) 2016¹ kan vi se en samvariation mellan den negativa trenden för hälsa och utsatthet för mobbing bland flickor. Vidare finns det även stor risk att utsatthet påverkar både skolnärvaro och skolprestationer negativt. Om utsattheten minskar kommer tryggheten öka. LUPP visar också att unga som lever i socialt eller ekonomiska utsatta familjer har sämre hälsa, är mer utsatta för mobbning och olika otrygga situationer.

Cirka 1 av 5 killar har utsatts för hot och stölder under det senaste halvåret, och totalt 1 av 4 tjejer har under det senaste halvåret utsatts för mobbning. Många som utsatts för orättvis behandling, mobbning eller trakasserier svarar att det skett i skolan. Att mycket av den upplevda utsattheten sker i skolan måste förstås med bakgrund dels utifrån att skolan är en plats där unga spenderar en stor del av sin tid, men också med bakgrund av att skolan är elevernas arbetsplats och är ett sammanhang som alltid står i fokus för trygghetsskapande och förebyggande åtgärder. Även om utsattheten på internet, en arena där vuxenvärlden närvarar i låg utsträckning, ökar så är skolan, där vuxenvärlden närvarar i hög utsträckning, fortsatt det vanligaste sammanhanget där mobbing och utsatthet sker. Gävle kommun har genomfört LUPP-undersökningen 2010, 2013 och 2016 och tendensen är att utsattheten för mobbing och utfrysning ökar. Dock har frågans svarsalternativ delvis förändrats sedan 2013, vilket kan påverka jämförbarheten (2016: "ja, flera gånger", "ja, enstaka gånger", "nej, aldrig", 2013: "ja", "nej")

¹ Dnr: 16KS24-10

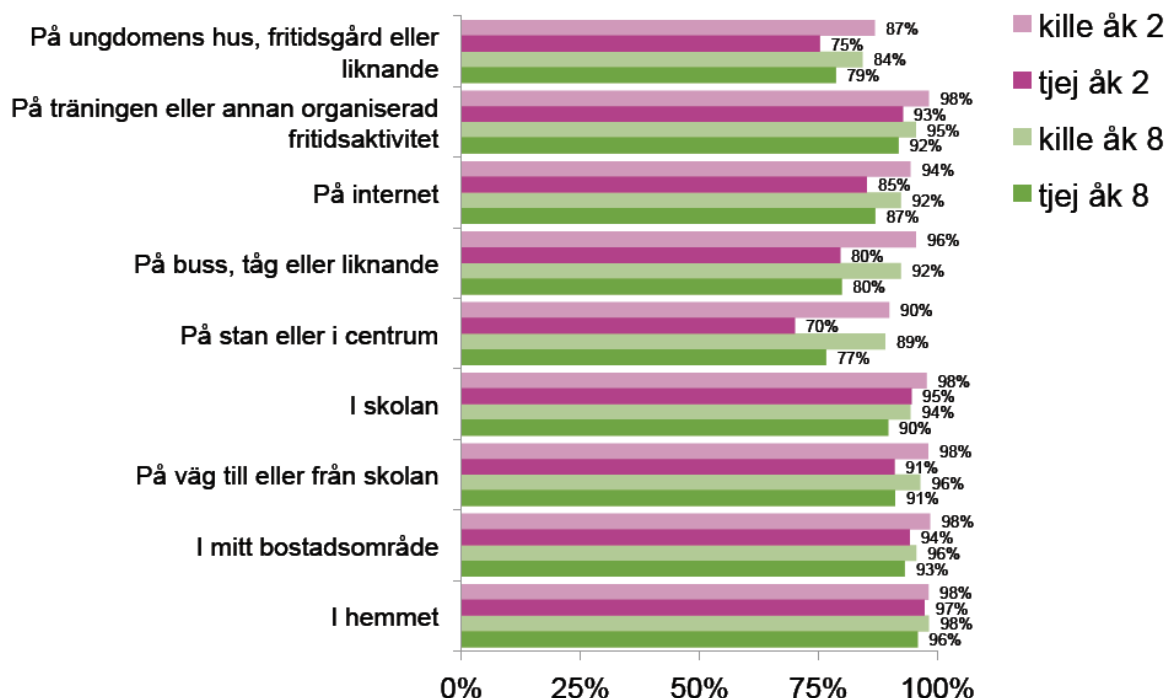
Andel utsatta för mobbning/trakasserier/utfrysning, enstaka gånger eller längre period, från Lokal uppföljning av ungdomspolitiken – LUPP.

Andel utsatta för mobbning/trakasserier/utfrysning enstaka gånger eller längre period



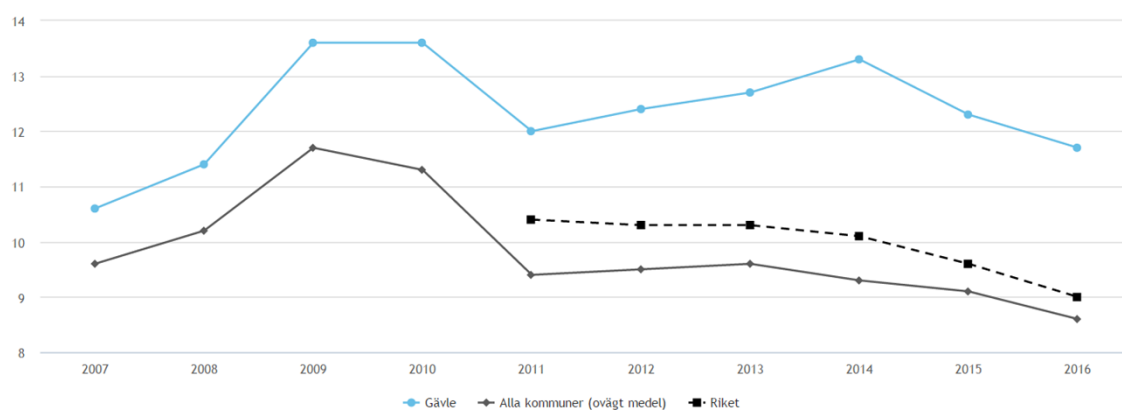
Hur ofta känner du dig trygg på följande ställen. Fråga E2 LUPP

2c. Hur ofta känner du dig trygg på följande ställen? Andel som svarat "alltid" eller "oftast"

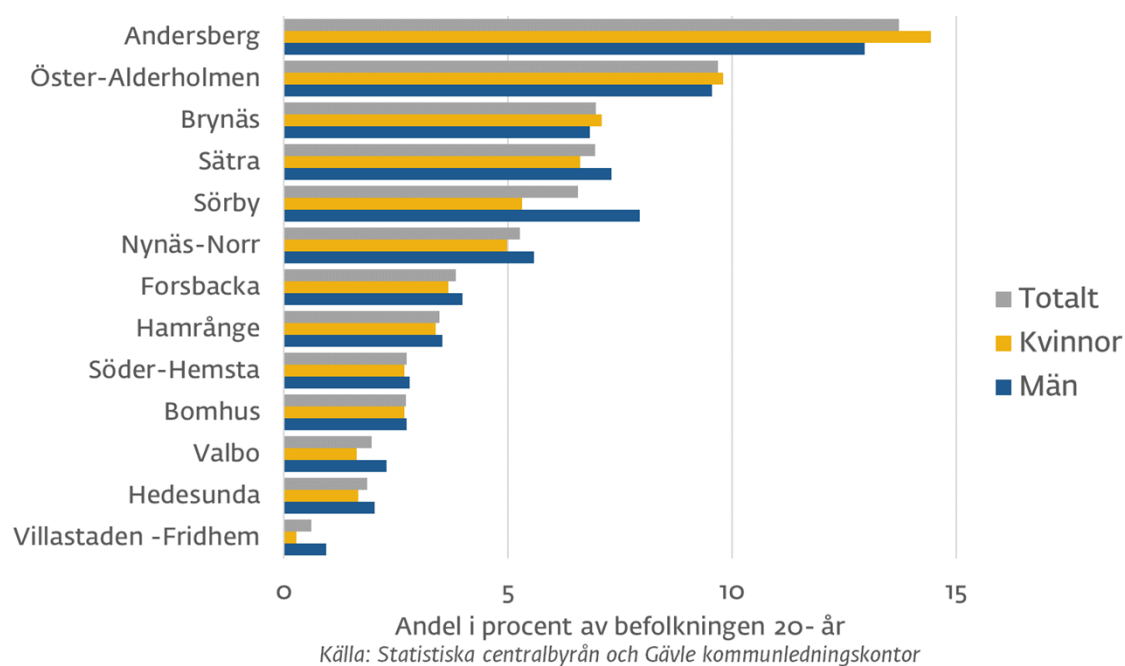


Invånare 0-19 år i ekonomiskt utsatta hushåll, andel (NO29049),	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
	13,3	12,3	11,7

Invånare 0-19 år i ekonomiskt utsatta hushåll, andel (NO29049), trend över längre period, med jämförelse riket:

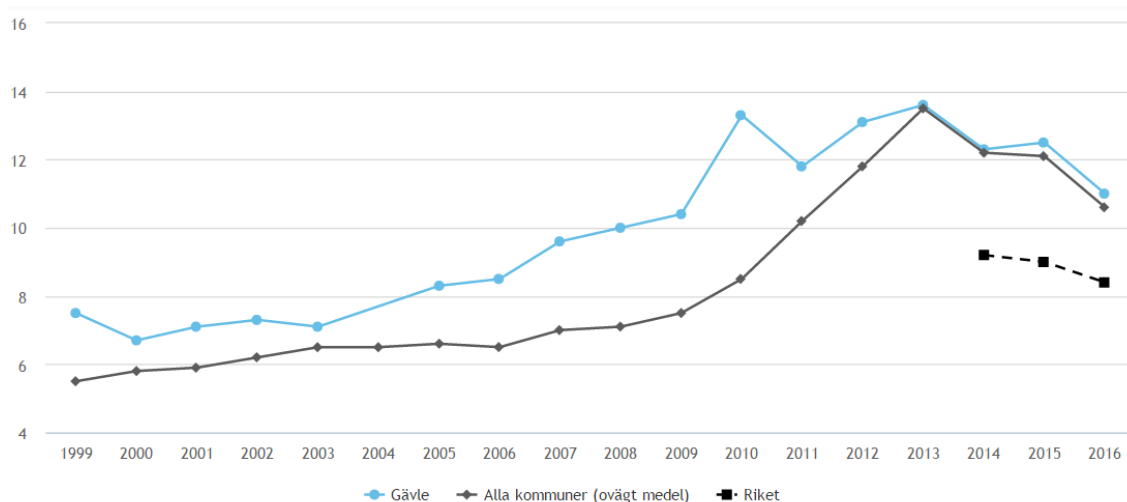


Ekonomiskt bistånd efter planeringsområde 2016



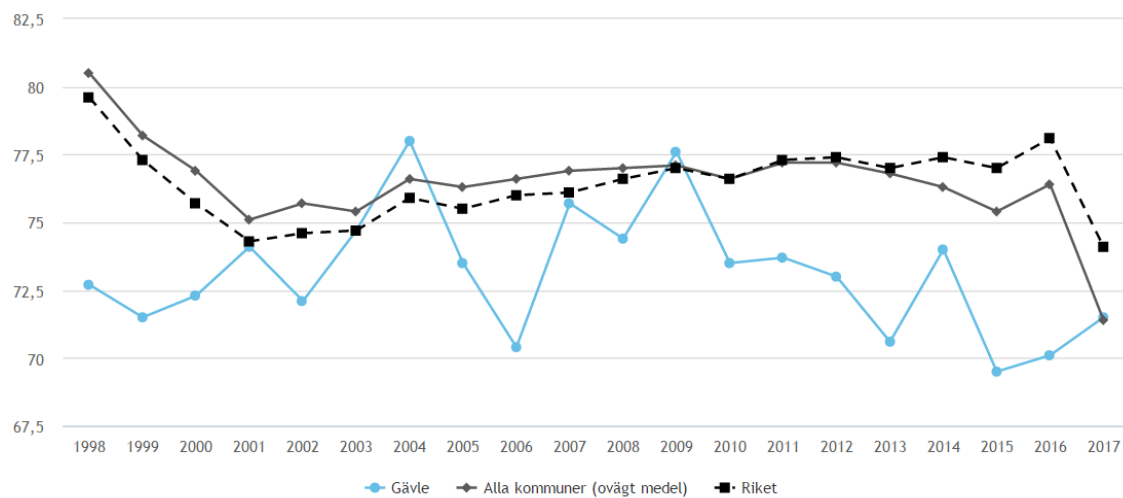
Invånare 0-20 år placerade på HVB- hem eller i familjehem, antal/1000 invånare 0-20 år (N33808)	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
	12,3	12,5	11,0

Invånare 0-20 år placerade på HVB-hem eller i familjehem, antal/1000 invånare 0-20 år (N33808), trend över längre period, jämförelse med riket.



Elever i åk. 9 som uppnått kunskapskraven i alla ämnen, lägeskommun, andel (%), (N15418)	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
	74,0	69,5	70,1

Elever i åk. 9 som uppnått kunskapskraven i alla ämnen, lägeskommun, andel (%), (N15418), trend över längre period, jämförelse med riket:



Svensk bakgrund 78%

Utländsk bakgrund, födda i Sverige 59%

Utländsk bakgrund, födda utomlands 43%

2 Indikatorer till målområde ” Jämställda och jämlika villkor

Föräldrapenningdagar som tas ut av kvinnor, andel av antal dagar i procent (Kolada) Noo942

Föräldrapenningdagar som tas ut av kvinnor, andel av antal dagar i procent	Utfall 2014	Utfall 2015	Utfall 2016
	75,6	75,2	73

Detta är ett utvecklingsnyckeltal, se frågor och svar på kolada.se för mer information. Andel av föräldrapenning (sett till antalet nettodagar) som kvinnor tar ut. Källa: *Försäkringskassan*

Heltidsarbetande månadsavlönade, kommun, andel (%) Noo206

Heltidsarbetande månadsavlönade	Utfall 2015	Utfall 2016	Utfall 2017
<i>Heltidsarbetande månadsavlönade, kommun, andel (%) Män</i>	92	93	92
<i>Heltidsarbetande månadsavlönade, kommun, andel (%) Kvinnor</i>	81	82	83

Detta är ett utvecklingsnyckeltal, se frågor och svar på kolada.se för mer information. Heltidsanställda (100 % överenskommen sysselsättningsgrad) månadsavlönade inom totalt dividerat med samtliga månadsavlönade, multiplicerat med 100 för redovisning i procent. Avser alla kommunalt anställda i november månad. Anställda inom kommunalförbund/kommunala bolag ingår inte. Källa: *SKL:s personal- och lönestatistik (novemberstatistiken)*

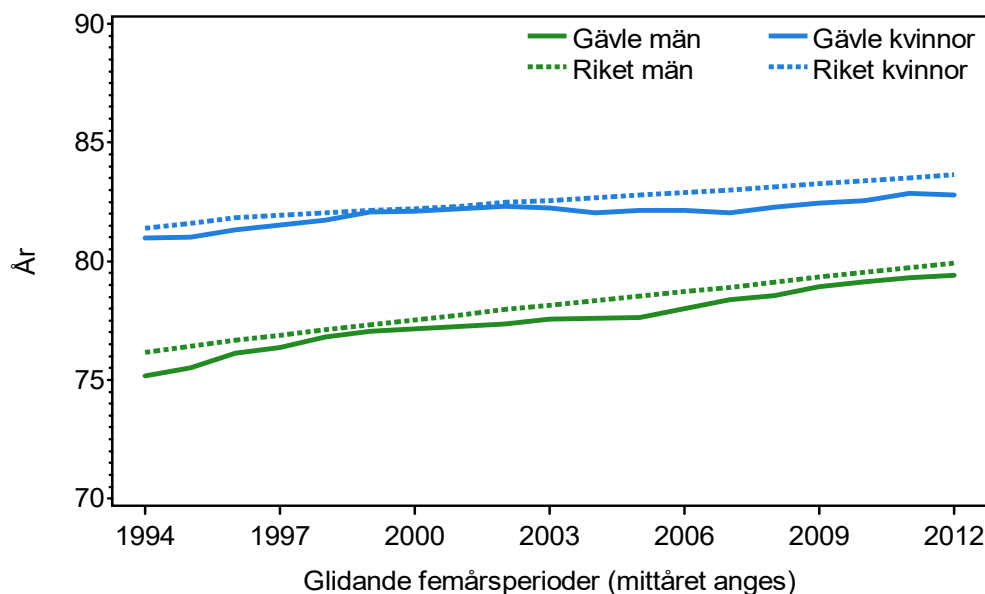
2.1 Program mål ”I Gävle kommun har alla jämställd och jämlik hälsa”

Indikatorn medellivslängden används för att på ett övergripande sätt sammanfatta befolkningens hälsoläge.

Medellivslängd

Riket och Gävle

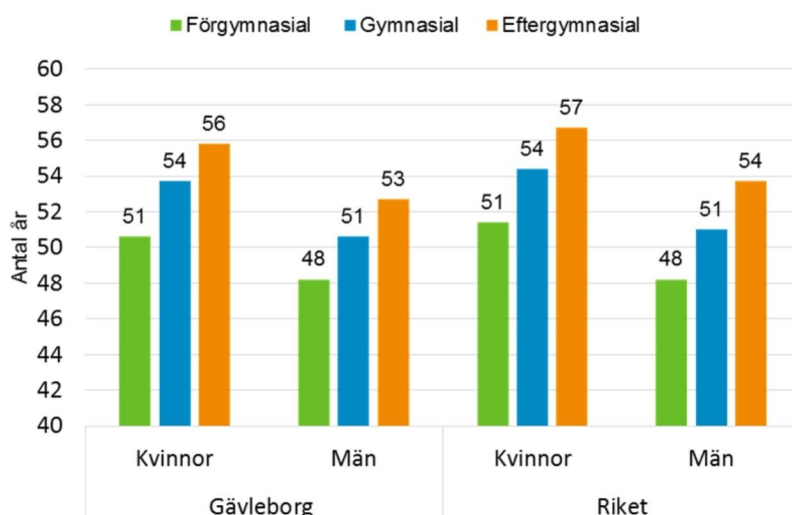
Femårsperioden 1992-1996 till 2012-2016



Källa: SMG och Statistiska centralbyrån

Medellivslängden är kortare för män än för kvinnor. Medellivslängden beräknas utifrån dödlighet i olika åldersgrupper och störst påverkan har dödlighet i yngre åldrar. Samtidigt som kvinnor lever längre, har skillnaderna minskat över tid och mäns medellivslängd har ökat snabbare än kvinnors. Både män och kvinnors medellivslängd ligger under riket i Gävle, men skillnaden i förhållande till riket är störst hos kvinnorna.

Medellivslängd vid 30 års ålder efter kön och utbildningsnivå Riket och Gävleborg 2011-2015



Källa: SCB (2016)

Utbildningsnivå är en faktor som har samband med medellivslängden. För att kunna ta hänsyn till utbildningsnivå behöver måttet börja när flertalet hunnit utbilda sig. Vid omkring 30 års ålder har de flesta uppnått sin slutliga utbildningsnivå

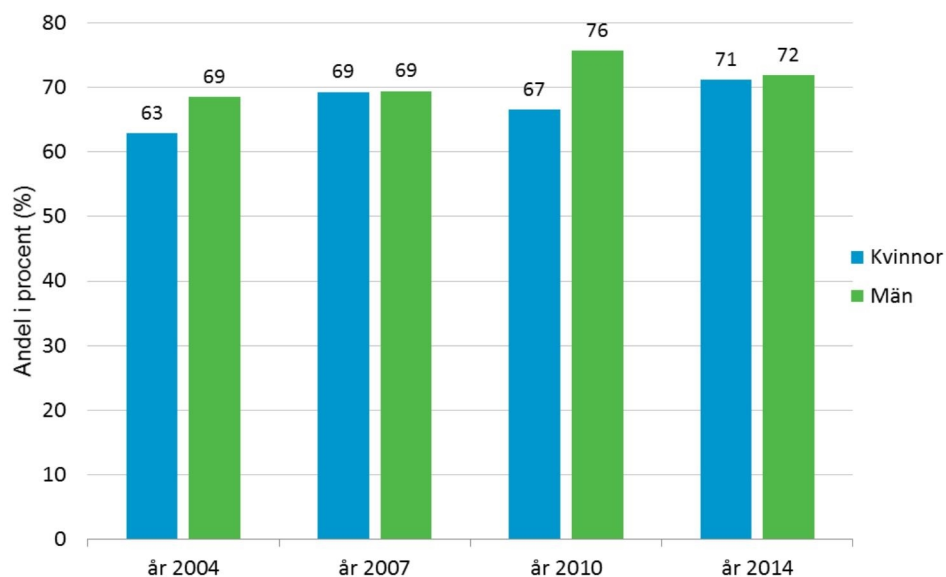
Som framgår av figuren finns skillnad i medellivslängd kopplad till utbildningsnivå i både riket och länet. Det skiljer 5 år (Gävleborg) och 6 år (riket) i återstående medellivslängden vid 30 års ålder mellan de som har förgymnasial och eftergymnasial utbildningsnivå. Beräkningar för riket tyder vidare på att för alla de större dödsorsakerna är den förtida dödligheten högre bland dem med förgymnasial utbildningsnivå än dem med eftergymnasial, och skillnaderna mellan utbildningsgrupperna har ökat 2006–2016 (Folkhälsomyndigheten. 2018).

Här följer en redovisning av statistik som är hämtad ur enkätundersökning "Hälsa på Lika Villkor". Enkätundersökningen är Sveriges nationella folkhälsoenkät som genomförts sedan 2004 och där Gävle kommun deltar tillsammans med Region Gävleborg och länets övriga kommuner. **Nya data samlas in under våren 2018.** För varje indikator presenteras först en tabell med siffror för Gävle kommun, som beskriver utvecklingen över tid och uppdelat på män och kvinnor. Därefter presenteras siffror för Gävleborgs län utifrån att det är den enda möjligheten att se trender utifrån kön kopplat till åldersgrupper, utbildningsnivå och födelseland. Eftersom det statistiska underlaget är för litet för Gävle kommun. Länets förhållande till riket presenteras också.

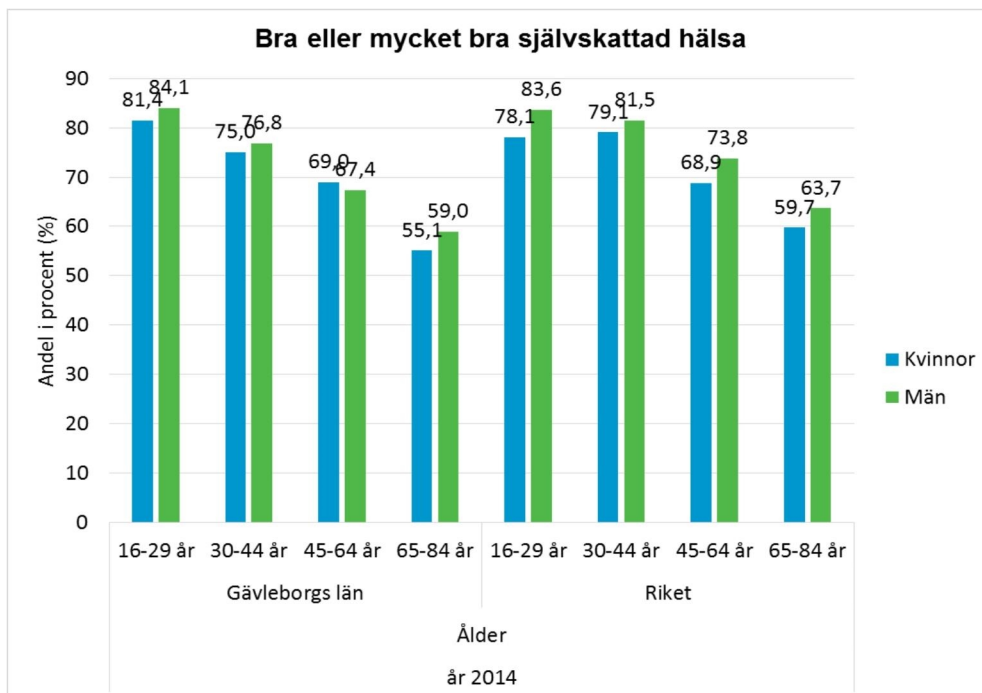
Indikatorn "Självskattat allmänt hälsotillstånd" visar hur människor uppfattar sin egen hälsa och består av frågan "hur bedömer du ditt allmänna hälsotillstånd? och svarsalternativen mycket bra, bra, någorlunda, dåligt, mycket dåligt.

Självrapporterat allmänt hälsotillstånd har i en mängd studier visats vara en stark prediktor för dödlighet. Frågan är av central betydelse för att följa hälsoutvecklingen i olika befolkningsgrupper över tid.

Bra eller mycket bra självskattad hälsa Gävle

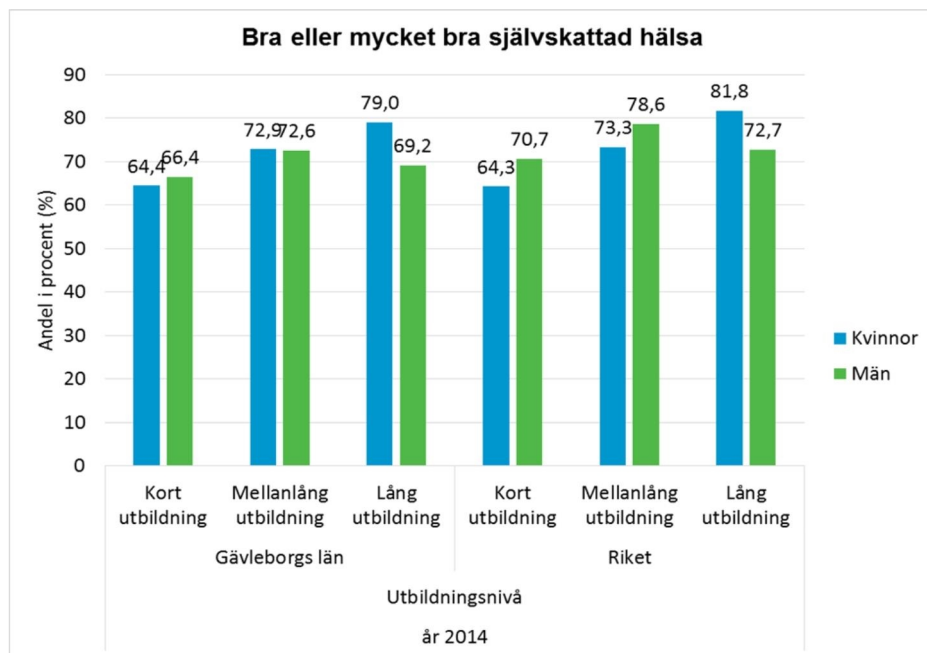


I Gävle 2014 anger 71% av kvinnorna och 72% av männen att de mår bra eller mycket bra.



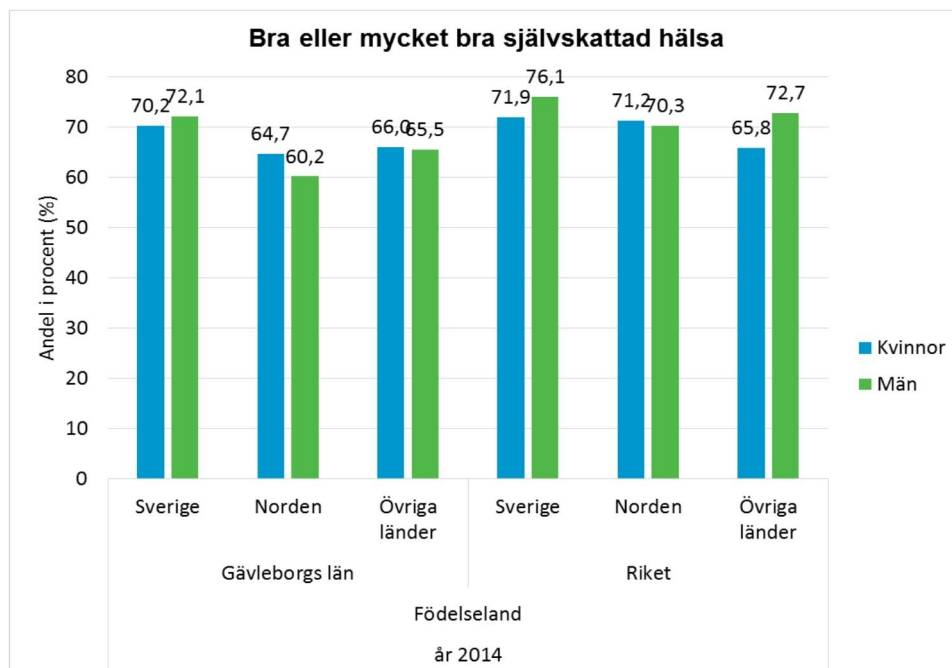
Fördelat över åldersklasserna så minskar den självskattade hälsan med stigande ålder Gävleborgs län. Unga (16–29 år) uppger oftare att de har bra eller mycket bra hälsa, jämfört med äldre (65–84 år). I tre av fyra åldersgrupper har män högre andelar som skattar bra eller mycket bra i förhållande till kvinnor.

Folkhälsomyndighetens årsrapport "Folkhälsans utveckling 2018" beskriver på nationell nivå att andelen som anger att de har bra eller mycket bra allmän hälsa ökar bland personer 45 år och äldre, medan det självskattade allmänna hälsotillståndet är oförändrat bland yngre.

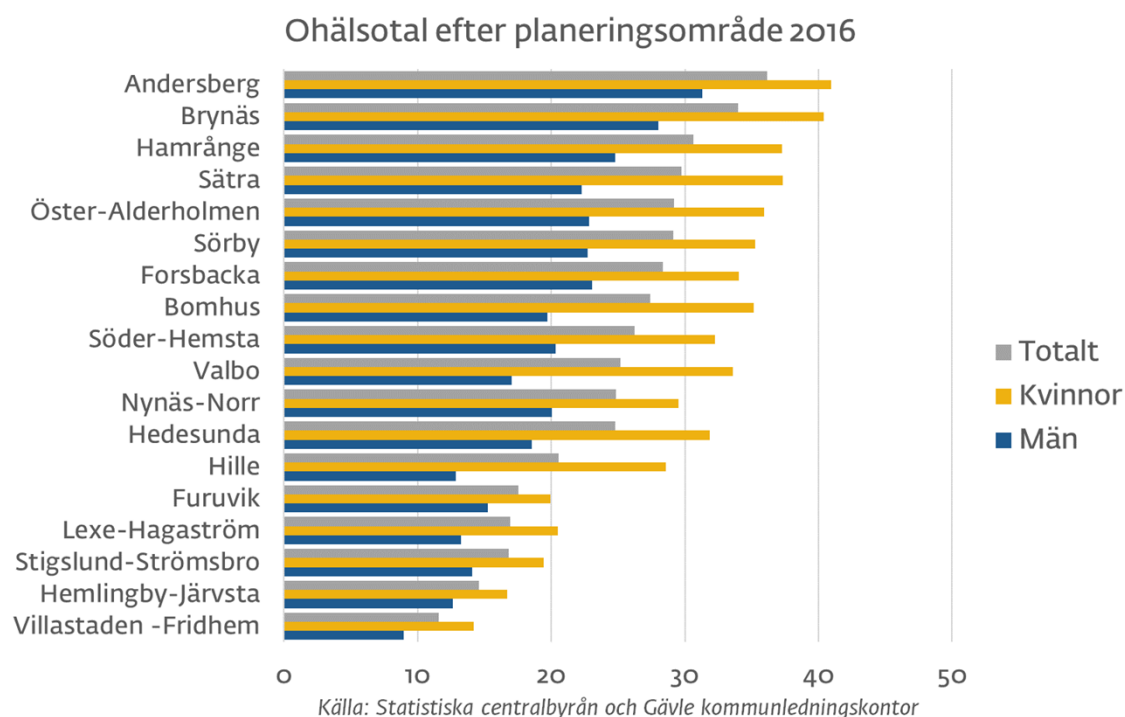


Den självskattade hälsan är högst i grupperna med mellanlång och lång utbildning och lägst hos gruppen med kort utbildning. Störst skillnad mellan könen syns hos personer med lång utbildning, där andelen kvinnor är 79% och män 69,2%.

Folkhälsomyndighetens årsrapport "Folkhälsans utveckling 2018" redovisar på nationell nivå att de olika utbildningsgrupperna följer samma mönster som förtida dödlighet; ju högre utbildningsnivå, desto fler som skattar sin hälsa som god eller väldigt god. Andelen som skattar sitt allmänna hälsotillstånd som gott eller mycket gott ökar för alla utbildningsgrupper 2006–2016, men skillnaderna mellan utbildningsgrupper består.



Andelen som skattar sin hälsa bra eller mycket bra är högst hos personer födda i Sverige med ett snitt på 71% och lägst hos personer födda Norden med ett snitt på 62%.

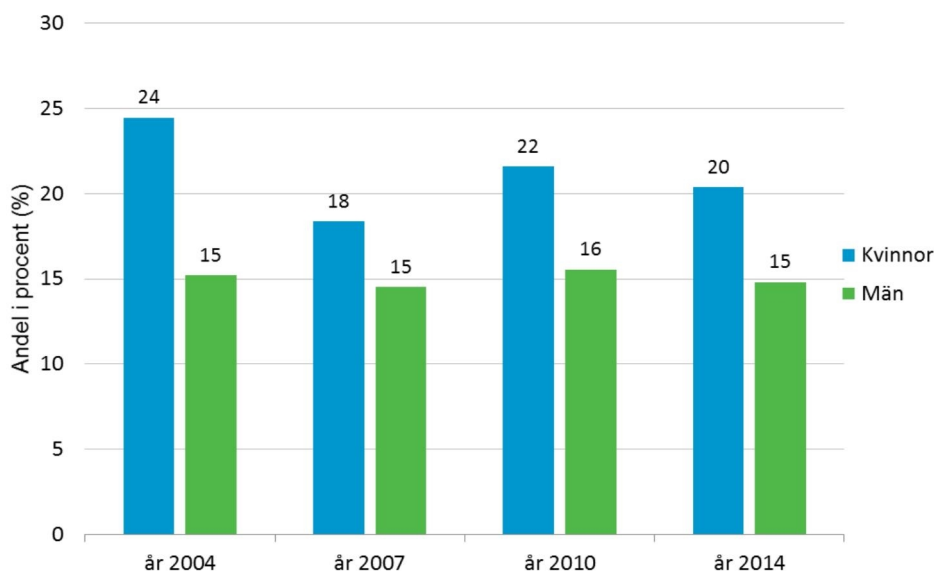


Indikatorn "Nedsatt psykiskt välbefinnande" visar hur stor andel av befolkningen i åldern 16–84 år som uppgav nedsatt psykiskt välbefinnande enligt ett frågeinstrument som heter GH12 (General Health Questionnaire).

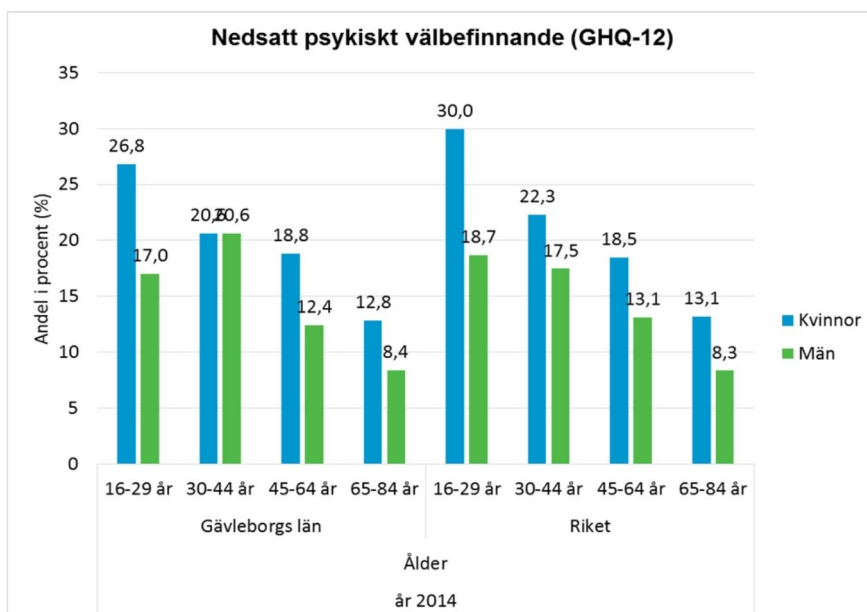
Frågorna avser att indikera psykiskt välbefinnande och mäter psykiska reaktioner på påfrestningar snarare än psykisk ohälsa.

Folkhälsomyndighetens årsrapport "Folkhälsans utveckling 2018" rapporterar på nationell nivå att psykisk ohälsa är ett fortsatt stort folkhälsoproblem. Särskilt tydligt är det när kvinnor rapporterar självskattat nedsatt psykiskt välbefinnande. Bland de yngre (16–29 år) finns vissa tecken på att den psykiska ohälsan ökar mellan 2006 och 2016. I åldern 16–84 år anger personer födda utanför Europa sämre självskattat psykiskt välbefinnande än övriga. Bland personer födda utanför Europa är det 26 procent som uppger nedsatt psykiskt välbefinnande under 2016, jämfört med 14 procent bland personer födda i Sverige.

Nedsatt psykiskt välbefinnande (GHQ-12) Gävle

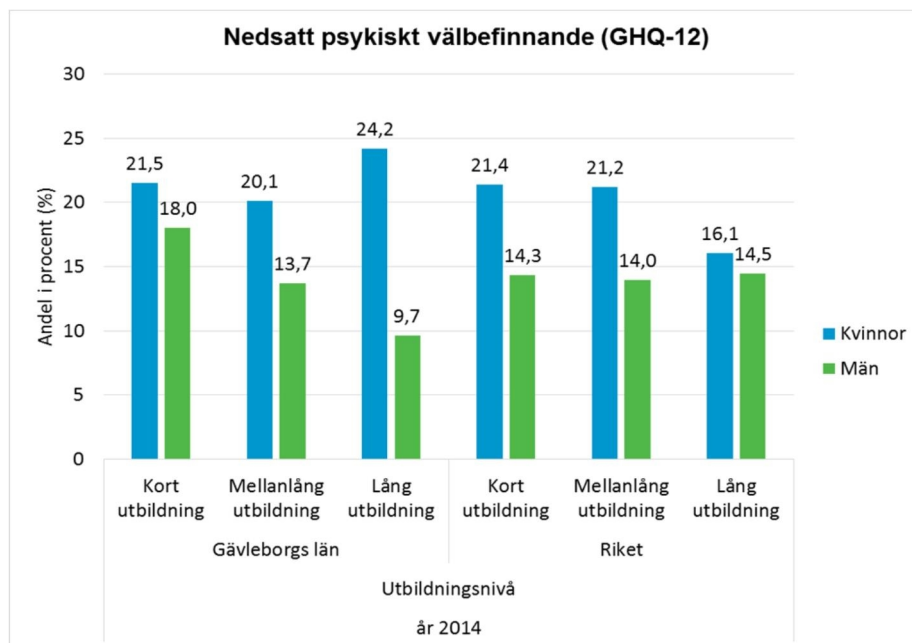


I Gävle 2014 är det 20% av kvinnorna och 15% av männen som uppger ett nedsatt psykiskt välbefinnande. Under den 10-års period som redovisas har högre andel kvinnor haft ett nedsatt psykiskt välbefinnande. Männen har legat på nära 15% under hela perioden.

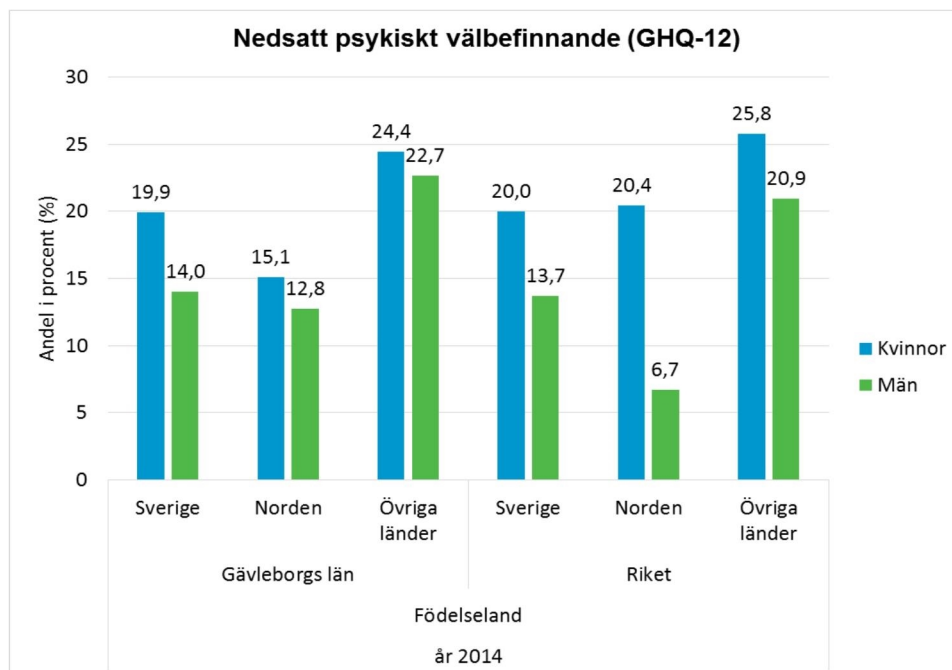


Kvinnor i åldern (16-29år) har högst andel som skattar nedsatt psykiskt välbefinnande på 26,8%, det är också här skillnaden är som störst mellan könen.

Kvinnor har högst andel som skattar nedsatt psykiskt välbefinnande i alla åldersgrupper, förutom i gruppen 30-44år där det är en jämn skattning mellan könen. Män i åldern 65-84år har den lägsta andelen som skattar nedsatt psykiska välbefinnande på 8,4%.



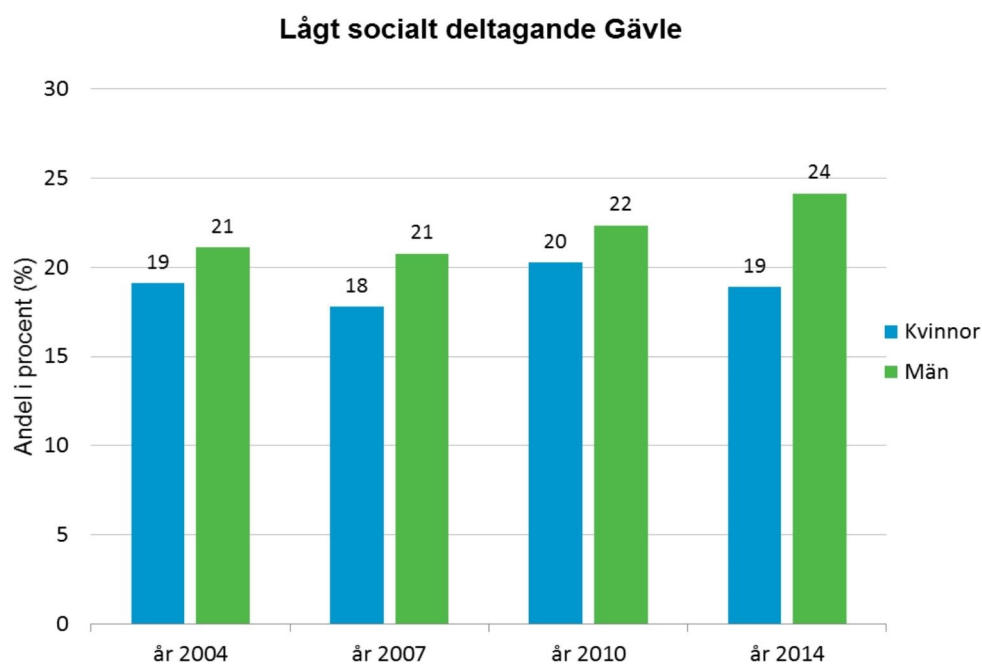
Kvinnor har genomgående en högre andel som skattar nedsatt psykiskt välbefinnande oavsett utbildningsnivå. Hos männen syns ett mönster där andelen som skattar nedsatt psykiskt välbefinnande sjunker i förhållande till en längre utbildningsnivå. Hos kvinnor syns inte samma mönster.



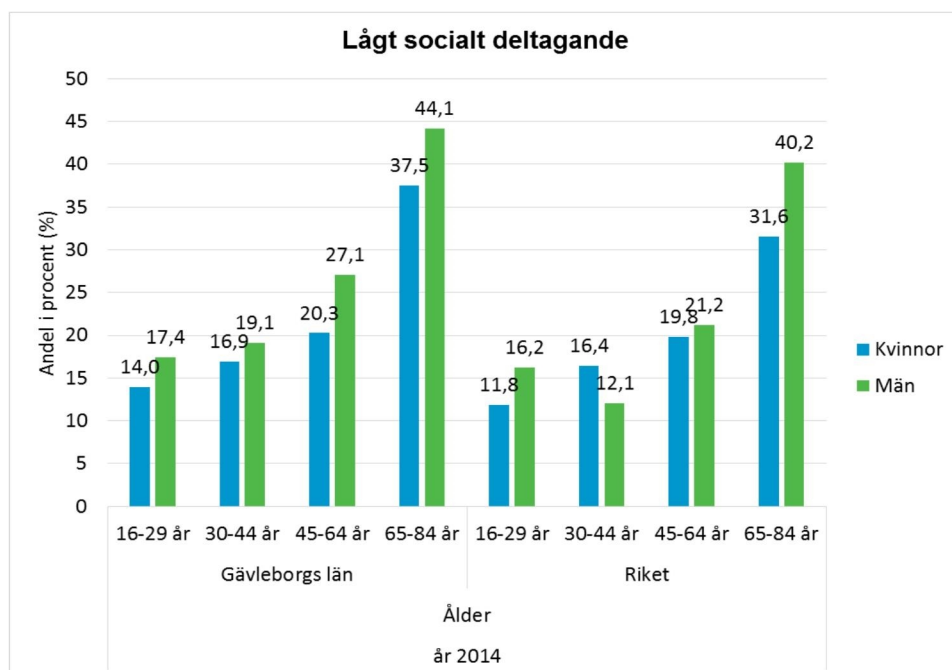
Personer födda i övriga länder har högst andel personer med nedsatt psykiskt välbefinnande, i snitt på 23,5%. Personer födda i Norden har lägst andel personer med nedsatt psykiskt välbefinnande, i snitt 14%. Fler andelar kvinnor än män anger oavsett födelseland ett nedsatt psykiskt välbefinnande.

Indikatorn Lågt socialt deltagande

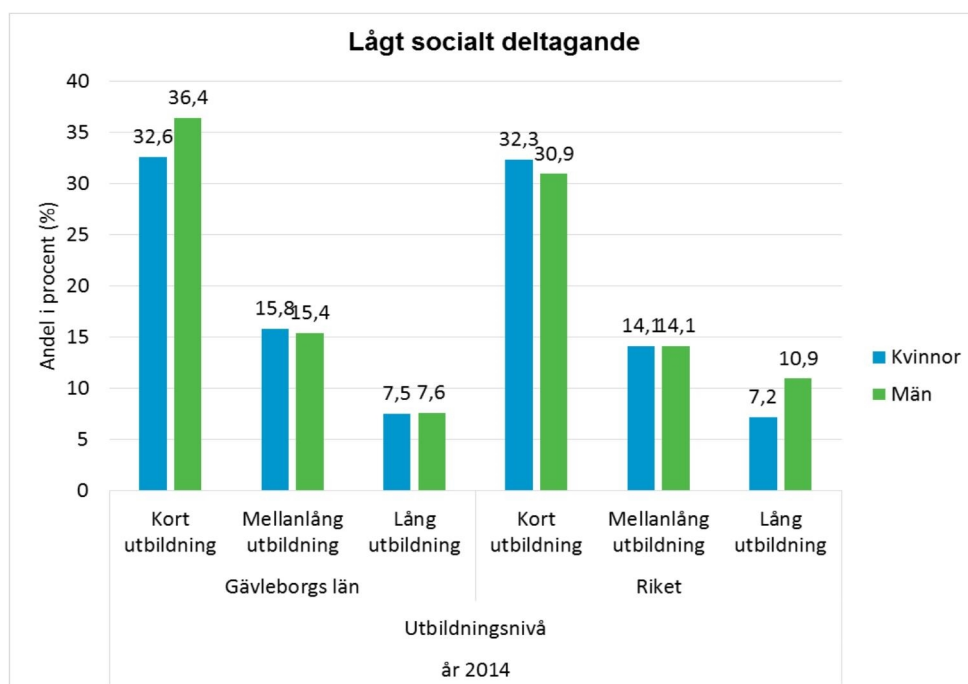
Är baserat på en lista med 14 aktiviteter. Om man inte deltagit i någon eller enbart en aktivitet det senaste året räknas det som ett lågt socialt deltagande.



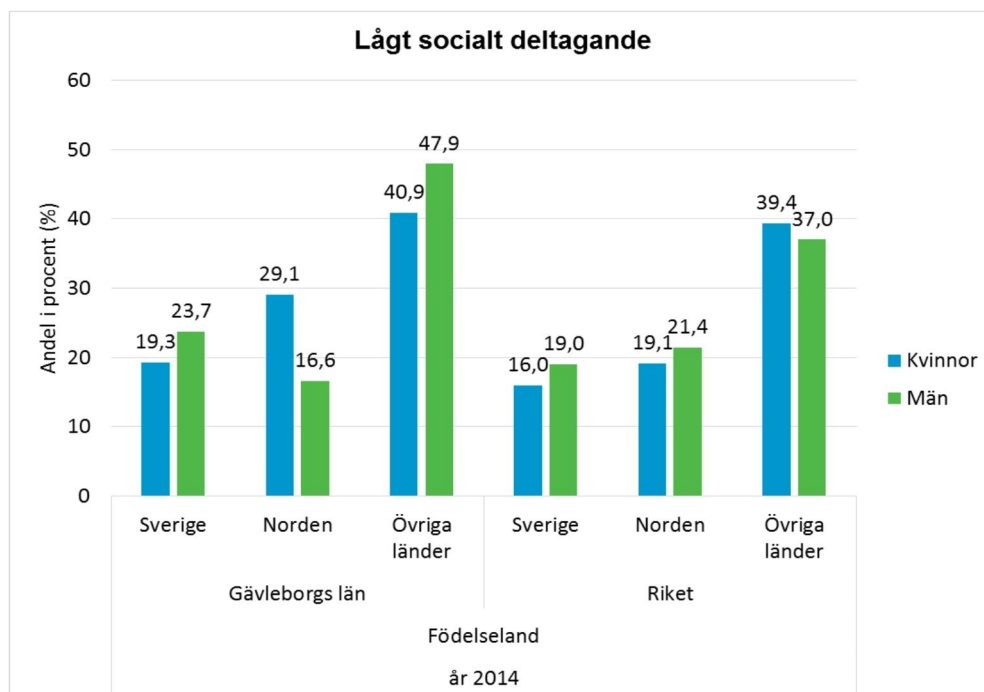
I Gävle 2014 är det 24% av männen och 19% av kvinnorna som har ett lågt socialt deltagande. Sett över den 10-års period som redovisas har Gävle haft ett lågt skattat socialt deltagande på runt 20%.



Lågt skattat socialt deltagande stiger med åldern och störst skillnader finns mellan åldersgrupperna 16-29år och 64-84år, som har ett snitt på 16% respektive 41%. Bland de äldsta är det 37% av kvinnorna och 44% procent av männen som har ett lågt socialt deltagande. Skillnaderna mellan män och kvinnor är som störst i åldersgrupperna 45-64år och 65-84år



Det är vanligare med ett lågt socialt deltagande bland personer med kort utbildning. Det skiljer i snitt 28% mellan gruppen med kort utbildning och lång utbildning. Personer med kort utbildning har ett snitt på 34% och personer med lång utbildning 8%.

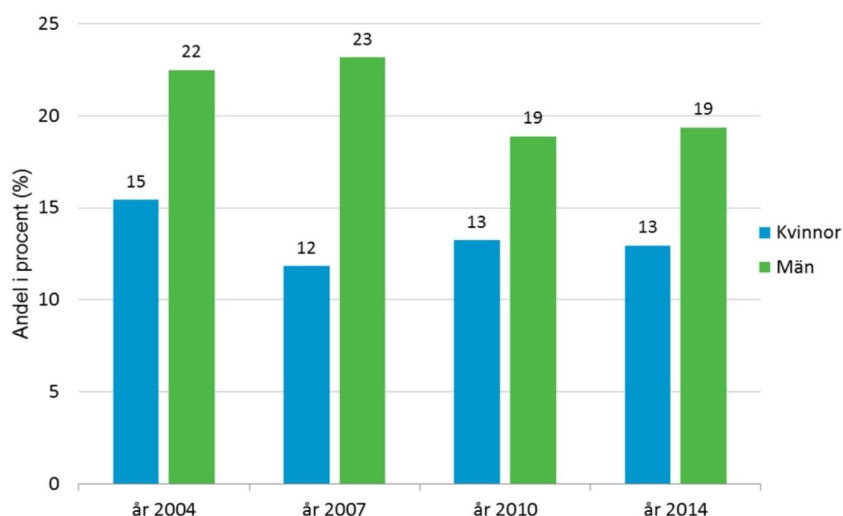


Personer med födda i övriga länder har högst andel med lågt socialt deltagande, männen på 47,9% och kvinnor 40,9%. Om vi tar ett snitt på alla grupper (Sverige 22, Norden 23, Övriga länder 44), så har personer födda i övriga länder närmast dubbelt så många med ett lågt socialt deltagande i förhållande till personer födda i Sverige och Norden. I grupperna Sverige och Övriga länder skattar en högre andel män ett lågt socialt deltagande och i Norden är det en högre andel kvinnor.

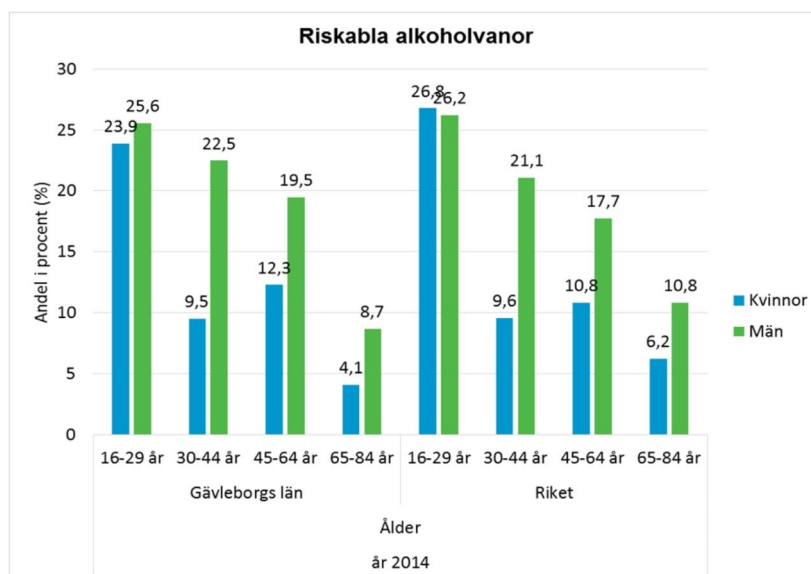
Indikator alkohol

Består av tre frågor som sedan utgör ett index för att beräkna riskabla alkoholvanor hos befolkningen.

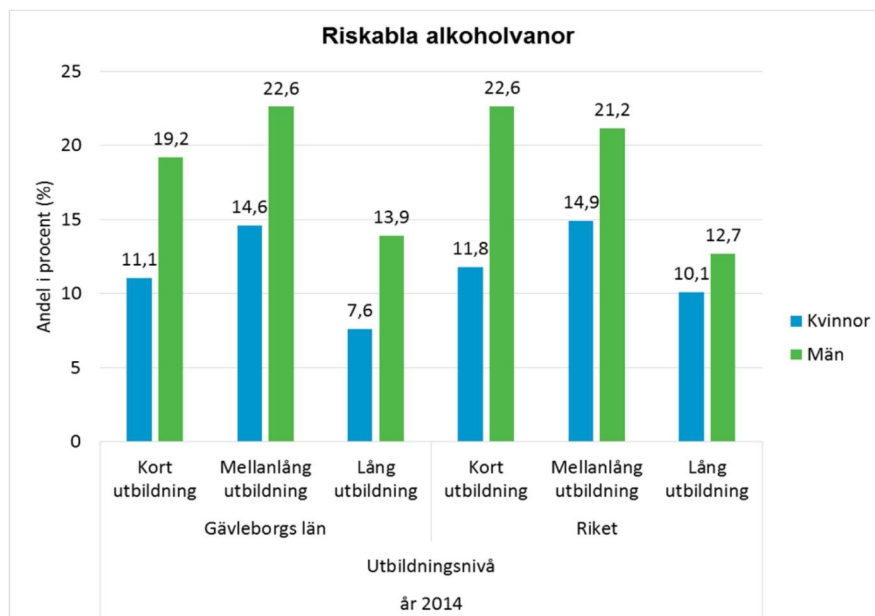
Riskabla alkoholvanor Gävle



I Gävle 2014 är det 19% av männen och 13% av kvinnorna som uppger riskabla alkoholvanor. Andelen män har varit högre än kvinnor under hela 10-års period som redovisas, männen har ett snitt 21% och kvinnor 13%.

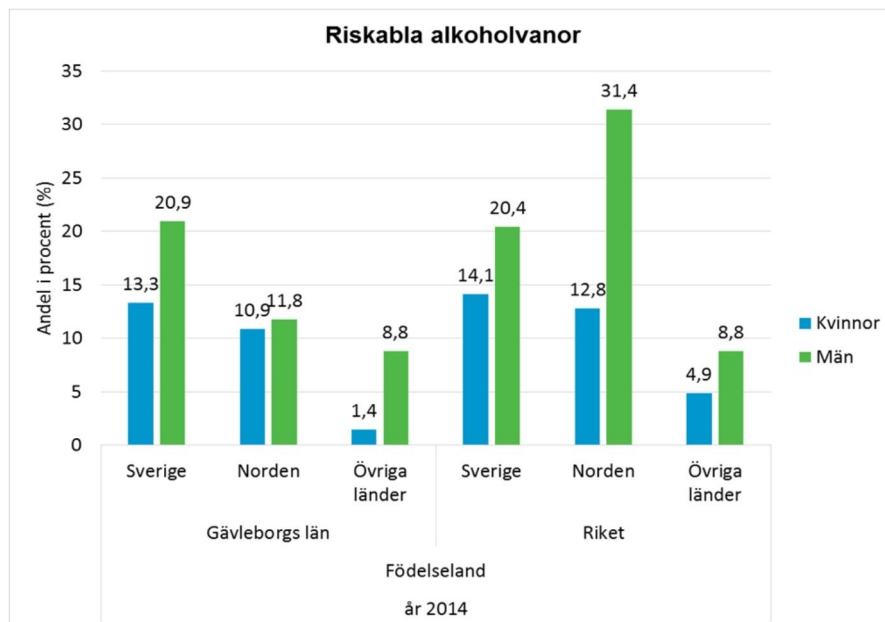


Högst andel med riskabla alkoholvanor finns bland åldersgruppen 16-29år och lägst andel med riskabla alkoholvanor finns bland åldersgruppen 65-84år. Större skillnader mellan könen påvisas först vid åldersgrupperna 30-44år och uppåt, där nära dubbelt så många män som kvinnor uppger riskabla alkoholvanor.



Män har oavsett utbildningsnivå riskabla alkoholvanor i högre utsträckning än kvinnor. Högst andel som skattar riskabla alkoholvanor finns i gruppen med mellanlång utbildning, oavsett kön. Där kvinnor skattar 14,6% och männen 22,6%.

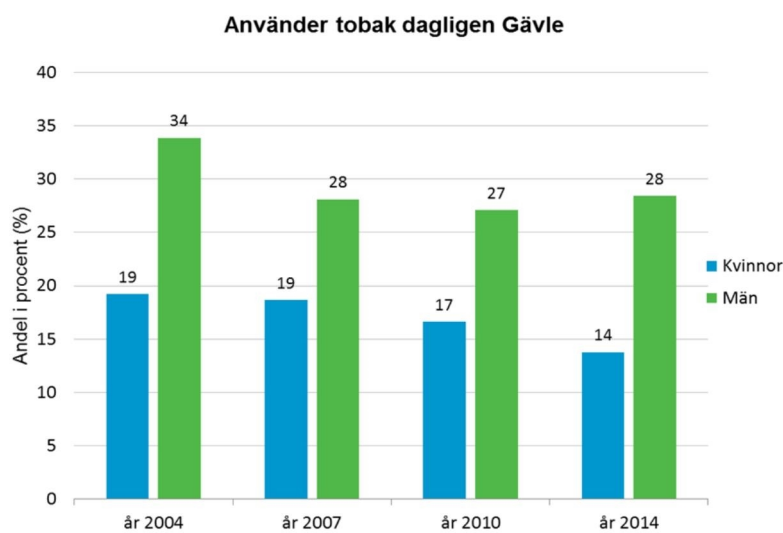
Lägst andel som skattar riskabla alkoholvanor finns i gruppen med lång utbildning, oavsett kön. Där kvinnor skattar 7,6% och männen 13,9%.



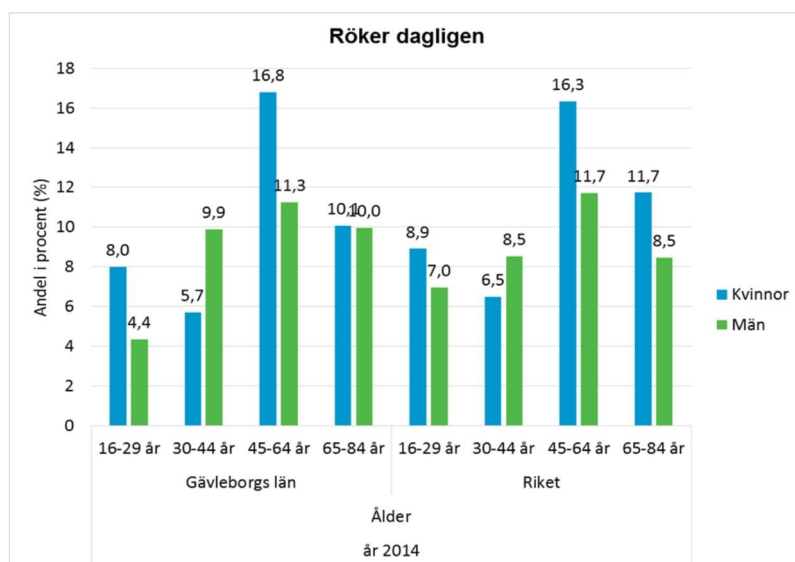
Högst andel som skattar riskabla alkoholvanor finns i födelseland Sverige, där män skattar 20,9% och kvinnor 13,3%. Om vi tar ett snitt på alla grupper (Sverige 17%, Norden 11%, Övriga länder 5%), så har gruppen födelseland Sverige närmast tredubbelt så många som skattar riskabla alkoholvanor i förhållande till gruppen övriga länder. Män skattar genomgående oavsett födelseland riskabla alkoholvanor i högre utsträckning än kvinnor. Lägst andel som skattar riskabla alkoholvanor är gruppen födelseland övriga länder, där kvinnor skattar 1,4% och män 8,8%.

Indikator tobaksrökning

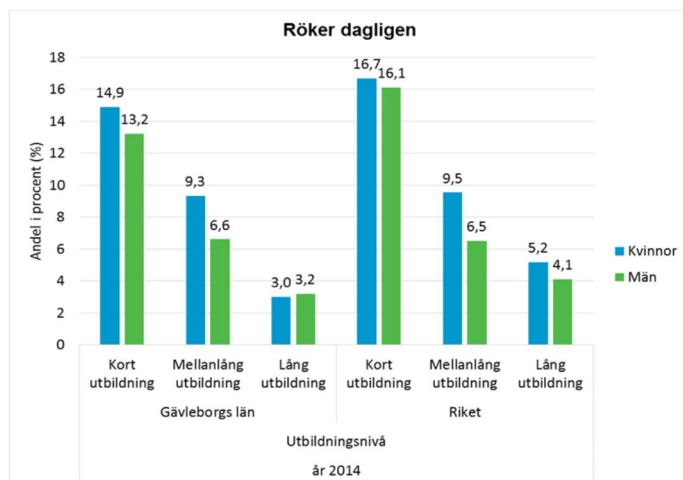
Är baserad på frågeställningen ”röker du dagligen?”.



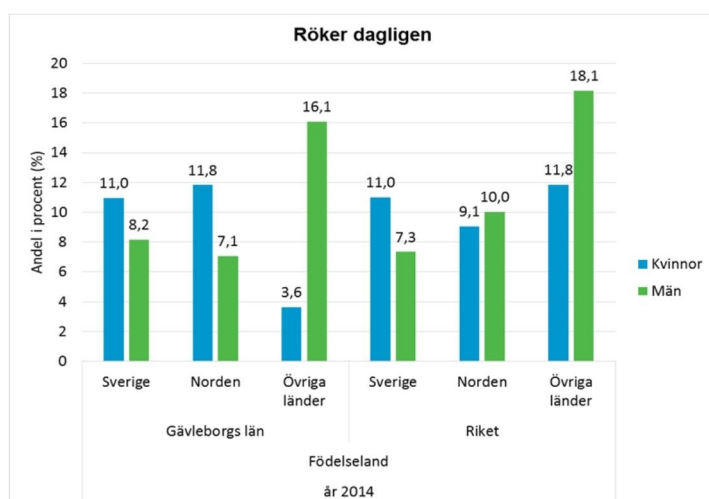
Daglig användning av tobak är vanligare bland män än bland kvinnor. 2014 var det dubbelt så många män 28% i förhållande till kvinnor 14%.



Högst andel som röker dagligen finns i åldersgruppen 45-64år, 16,8% av kvinnorna och 11,3% av männen. Lägst andel som röker dagligen är män i åldersgruppen 16-29år och kvinnor i åldersgruppen 30-44år.



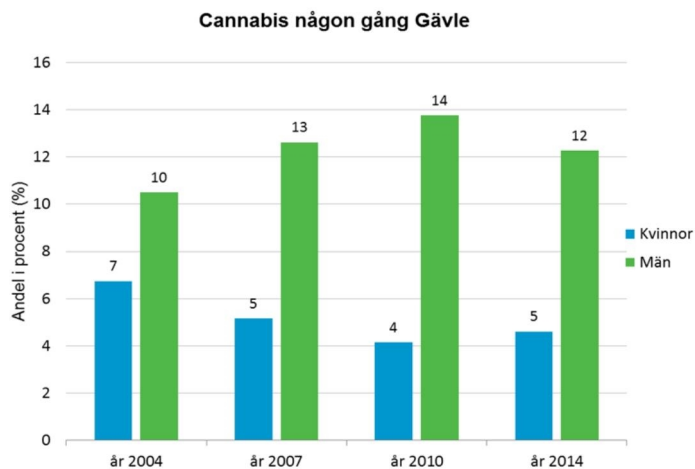
Daglig rökning är vanligare hos personer med kort utbildning. Det skiljer i snitt 11% mellan gruppen med kort utbildning och lång utbildning. Personer med kort utbildning har ett snitt på 14% och personer med lång utbildning 3%. I grupperna kort och mellanlång utbildning syns skillnader mellan män och kvinnor, där kvinnor har en högre andel som röker dagligen.



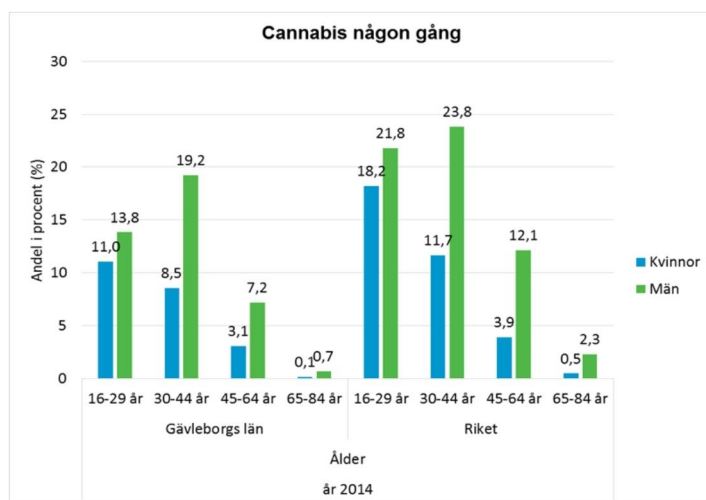
Högst andel som skattar att de röker dagligen är män i gruppen Övriga länder på 16,1%. Lägst andel som skattar att de röker dagligen är kvinnor i samma grupp, 3,6%. Procentuellt följer grupperna Sverige och Norden varandra i stora drag, där kvinnorna har ett snitt på 11% och männen 7,5%.

Indikator Cannabis

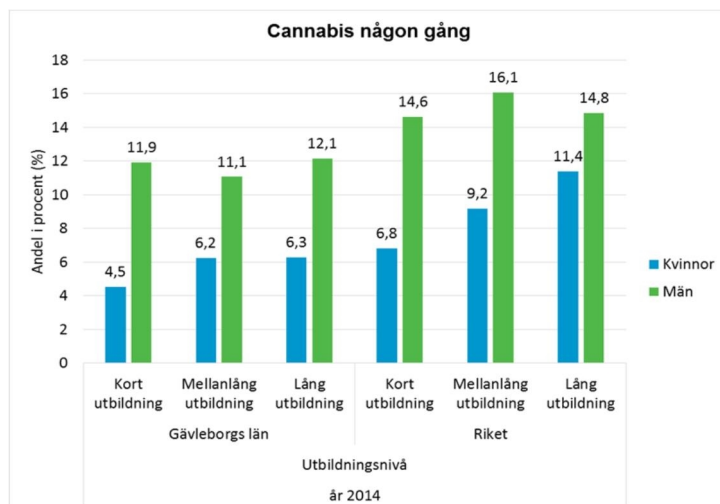
Bygger på frågeställningen "Har du någon gång använt hasch eller marijuana?" Frågan avser att indikera prevalensen och eventuella förändringar över tid för användning av cannabis.



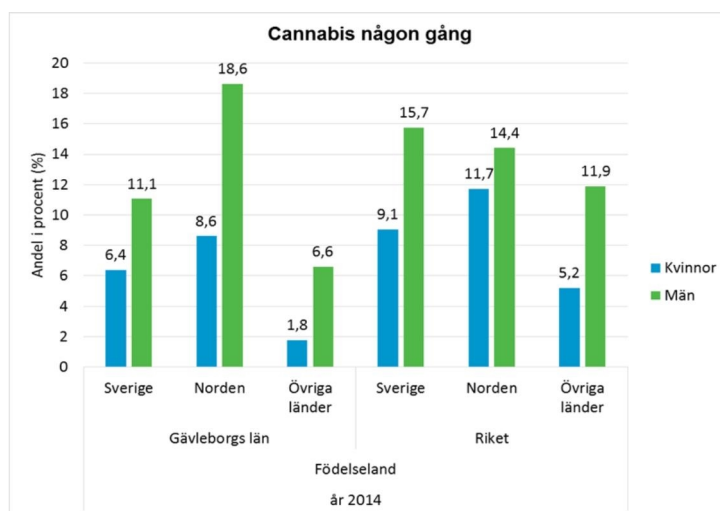
Sett över tio årsperioden som presenteras så är det fler män än kvinnor som skattar att de brukat cannabis någon gång. Sedan mätning 2007 är det mer än dubbelt så många män i förhållande till kvinnor.



Den åldersgruppen där flest skattar att de brukat cannabis någon gång är män i åldersgruppen 30-44år och det är också här störst skillnader mellan könen syns. Det är genomgående fler män än kvinnor oavsett ålder som skattar att de brukat cannabis någon gång. Lägst andel som skattat att de brukat cannabis någon gång är ålder åldersgruppen 65-84år.



Oavsett utbildningsnivå så är det fler män än kvinnor som uppger att de brukat cannabis någon gång, nära dubbelt så många. Män i samtliga utbildningsgrupper skattar runt 11-12%. Kvinnor med kort utbildning är de som skattar att de brukat cannabis i lägst utsträckning på 4,5% och övriga två grupper för kvinnor hamnar på nära 6%.

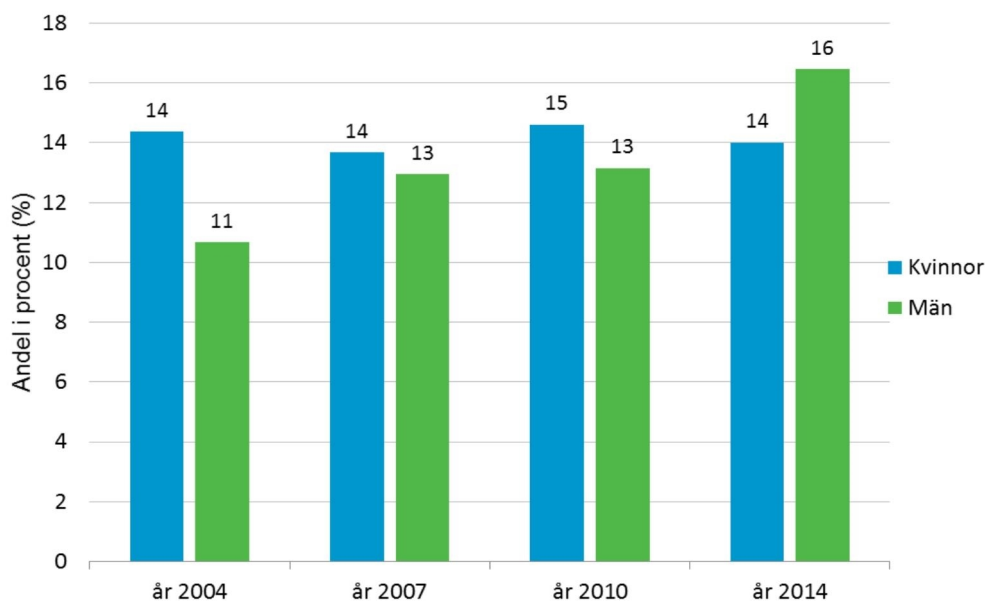


Högst andel som uppger att de brukat cannabis någon gång är män i gruppen Norden på 18,6%. Lägst andel är kvinnor i gruppen Övriga länder på 1,8%. Oavsett födelseland så är det en högre andel män än kvinnor.

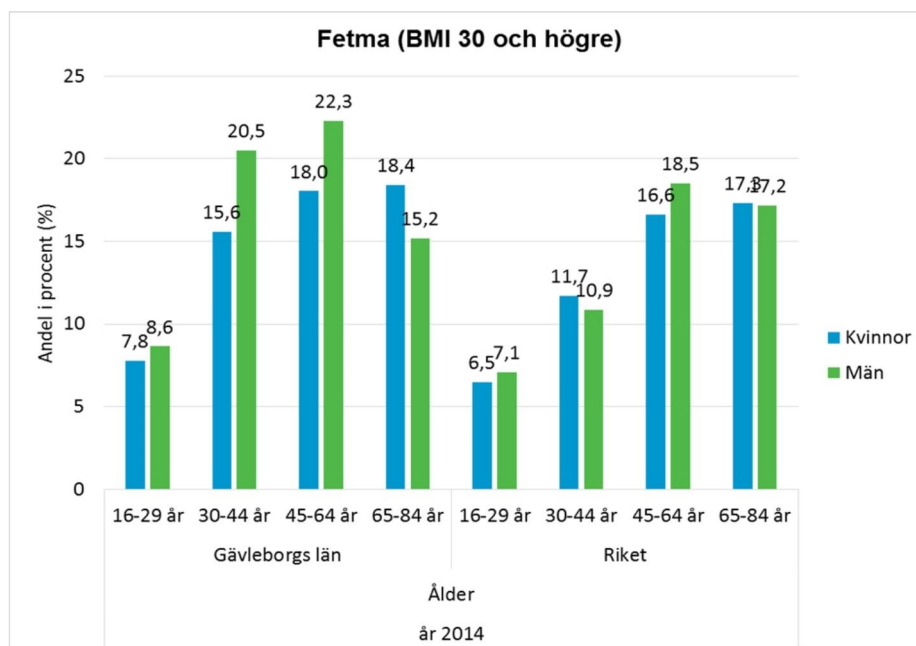
Indikator Fetma

Bygger på frågorna om längd och vikt. Frågorna syftar till att ligga till grund för beräkningar av BMI (Body Mass Index) och därigenom följa prevalensen av framförallt övervikt och fetma.

Fetma (BMI 30 och högre) Gävle

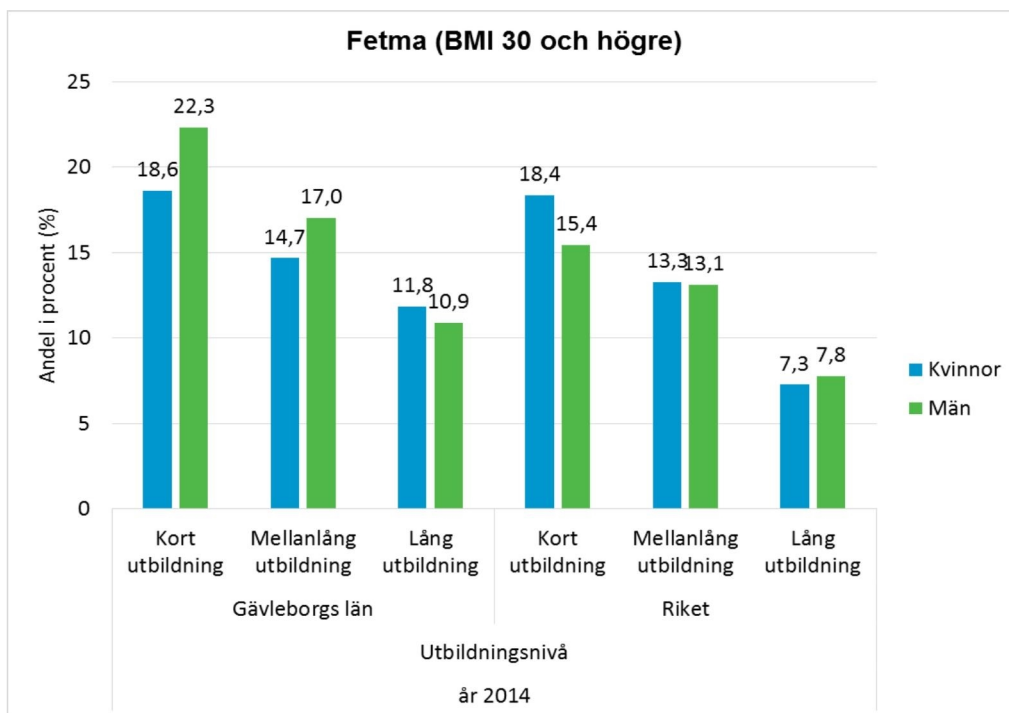


2014 var det 16% av männen och 14% av kvinnorna som beräknas ha fetma. Sedan mättillfället 2004 innebär det en ökning för männen på 5% medan kvinnorna har haft ett snitt på runt 14% under hela 10-års perioden.

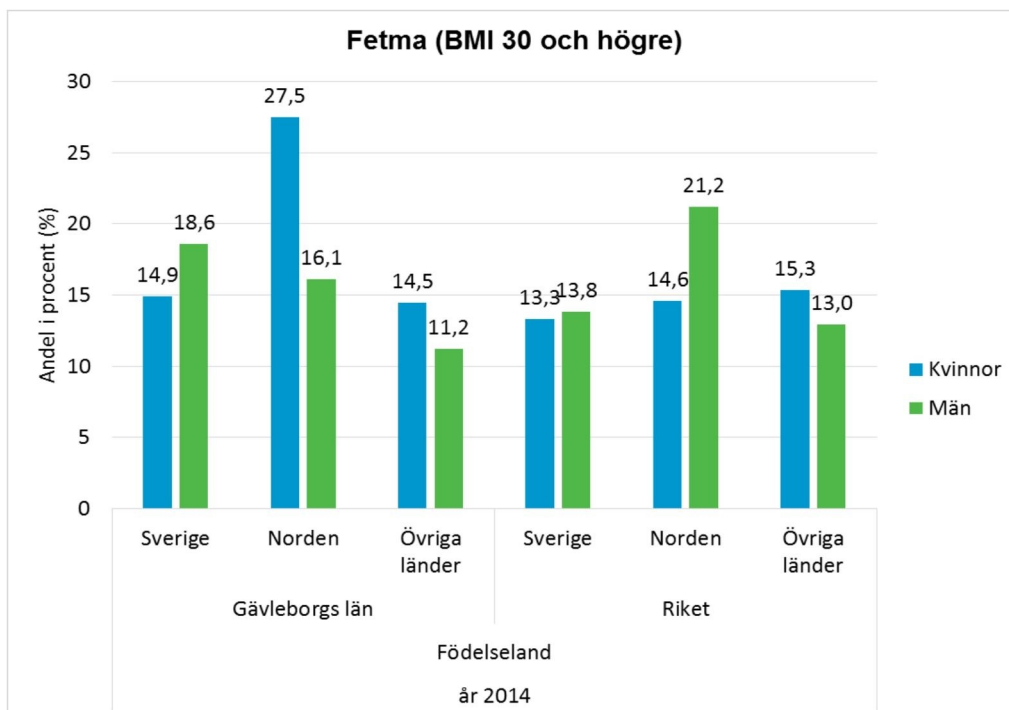


Andelen personer med fetma är högst hos män i åldersgruppen 45-64år på 22,3% följt av män i åldersgruppen 30-44år på 20,5%. Lägst andel med fetma är åldersgruppen 16-29år, kvinnor

7,8% och män 8,6%. Därefter sker en ökning för både män och kvinnor fram till åldersgruppen 65-84år och därefter minskar andelen män men inte kvinnor.



Fetma är vanligare hos personer med kort utbildning. Det skiljer runt 9% mellan gruppen med kort och lång utbildning. Personer med kort utbildning har ett snitt på 20% och personer med lång utbildning 11%. I grupperna kort och mellanlång är det fler män än kvinnor som har fetma.



Fetma är vanligast hos kvinnor födda i Norden, 27,5% följt av män födda i Sverige, 18,6%. Lägst andel med fetma är män födda i övriga länder på 11,2% följt av kvinnor i samma grupp, 14 %.

Sammanfattande resultat från enkätundersökningen LUPP 2016

Sammanfattande resultat från LUPP-rapporten 2016 visar att det finns tydliga könsskillnader vad gäller hälsa. Tjejeers självskattade hälsa och andelen som upplever regelbunden stress har dessutom gått i en negativ riktning jämfört med tidigare lupp-undersökningar i Gävle. Unga som oroar sig för familjens ekonomi och unga med funktionsnedsättning mår också tydligt sämre än övriga ungdomar. 52 % av unga med en funktionsnedsättning svarar att deras hälsa är mycket eller ganska bra. Motsvarande siffra bland unga som inte har en funktionsnedsättning är 75 %.

2.2 Programsmål "Alla i Gävle ges förutsättningar att bilda, utbilda sig och bli en del av arbetsmarknaden"

Grundskolan – Slutbetyg årskurs 9, Läsåret 2014/2015 2

Andel (%) som uppnått kunskapskraven i alla ämnen

Svensk bakgrund	78%
Utländsk bakgrund, födda i Sverige	59%
Utländsk bakgrund, födda utomlands	43%

Enligt nedanstående tabell finns skillnader när det gäller att ha behörighet till ett yrkesprogram på gymnasiet. 90% av eleverna med svensk bakgrund hade 2014/2015 behörighet till ett yrkesprogram, medan endast 59% av eleverna med utländsk bakgrund födda utomlands hade det.

Andel (%) behörig till yrkesprogram

Svensk bakgrund	90%
Utländsk bakgrund, födda i Sverige	83%
Utländsk bakgrund, födda utomlands	59%

Gällande andel av eleverna i Gävle kommun som fullgör gymnasiet ser statistiken ut enligt följande för 2015:

² Grundskolan – Slutbetyg årskurs 9, 2014/15, Gävle, Siris, Skolverket. Siffror från Utbildning Gävle

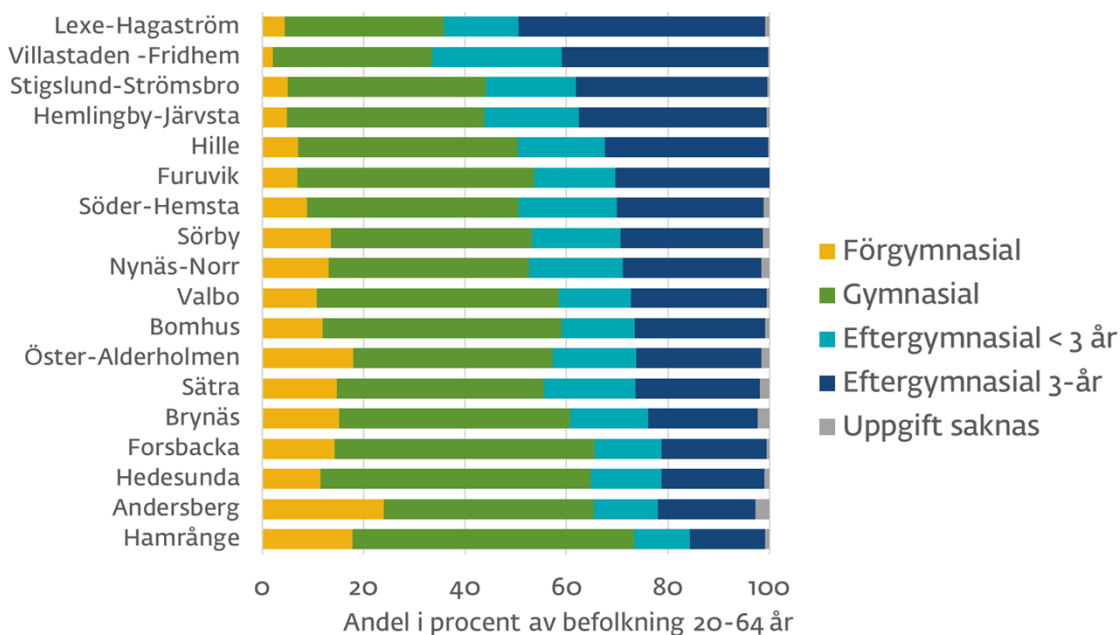
Gymnasieelever med examen inom 3 år, lägeskommun, andel (%) ³

Kvinnor	71,4
Män	61,5
Totalt	66,8

Det som framgår i ovanstående tabell är att betydligt större andel av kvinnorna, jämfört med männen, tar examen från gymnasiet inom 3 år.

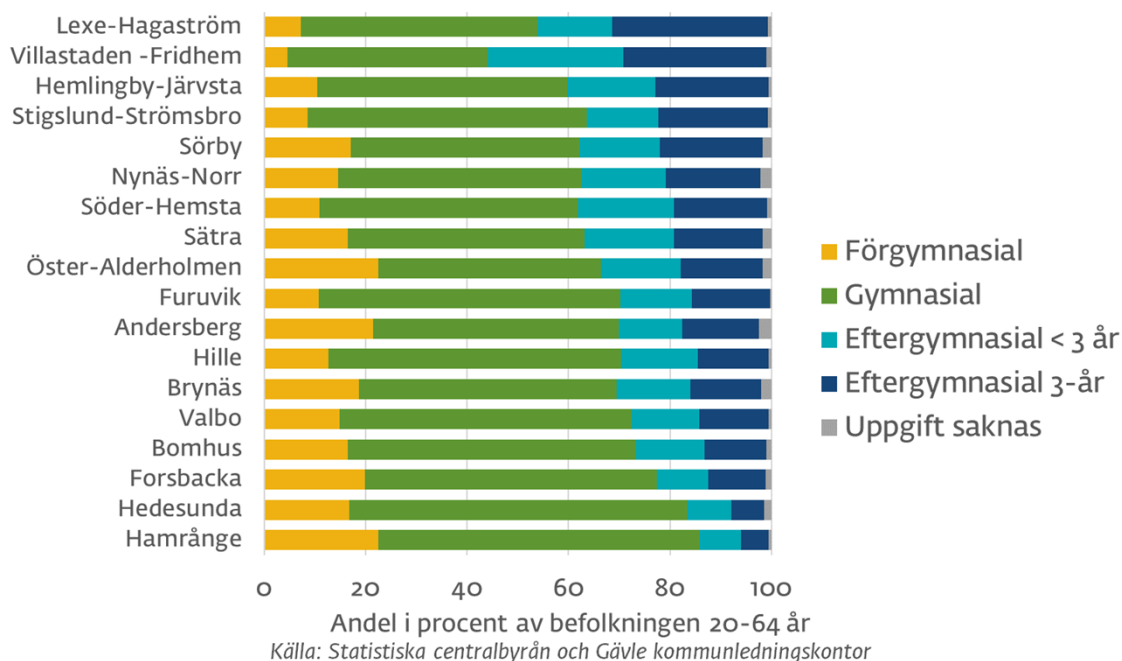
Utbildningsnivån utifrån de olika planeringsområdena i Gävle kommun skiljer sig åt. Det finns även skillnader i högre utbildningsnivå mellan kvinnor och män utifrån de olika planeringsområdena. Exempelvis kvinnor i Hille har högre utbildningsnivå än män. I Andersberg är förhållandet det motsatta.

Utbildningsnivå hos kvinnor efter planeringsområde 2016

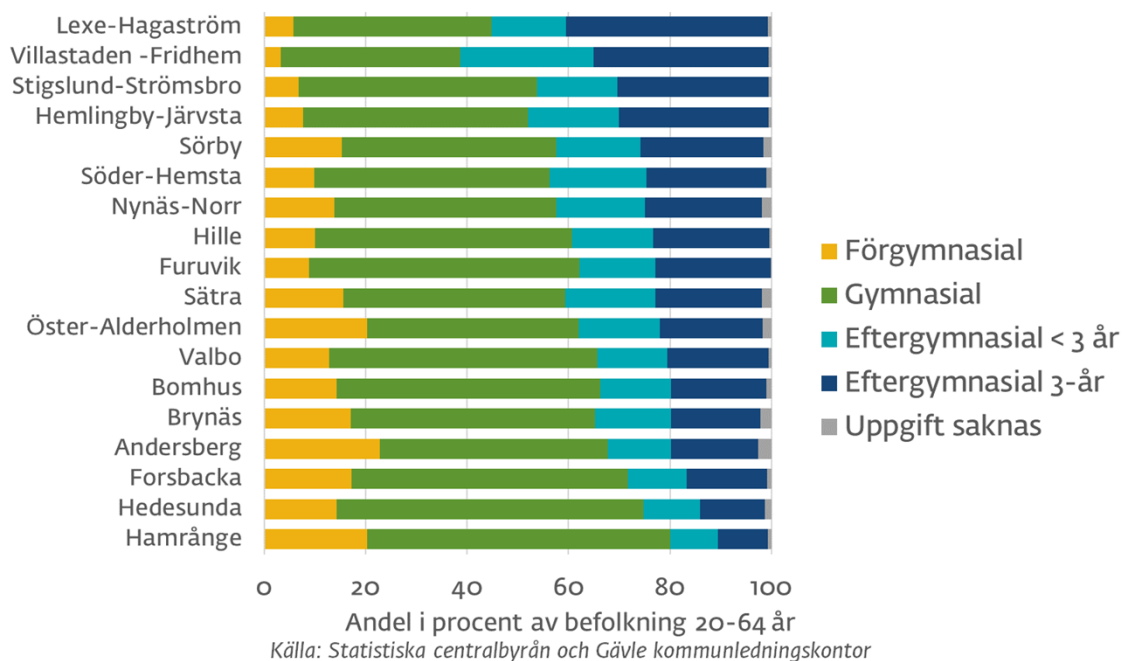


³ Siffror från Utbildning Gävle i april 2016

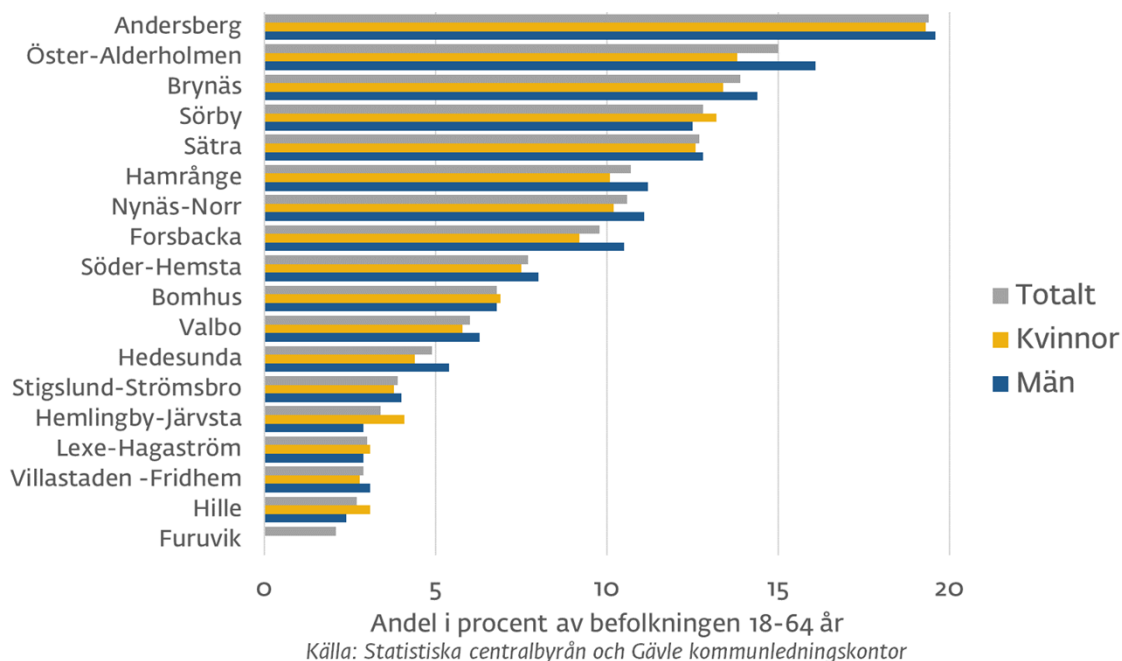
Utbildningsnivå hos män efter planeringsområde 2016



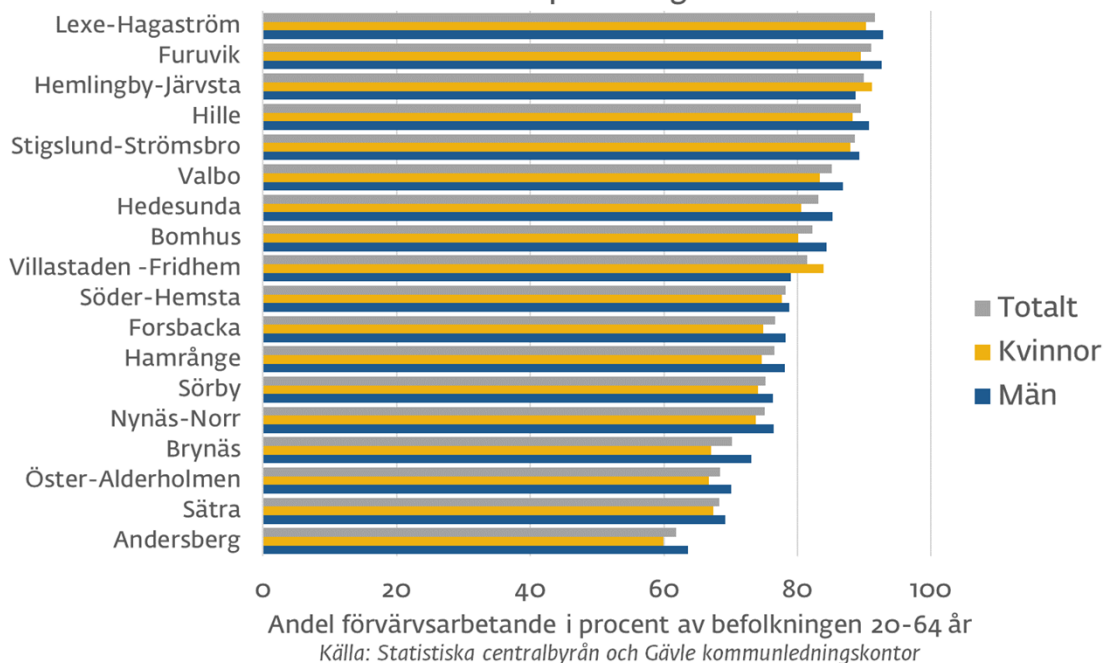
Utbildningsnivå efter planeringsområde 2016



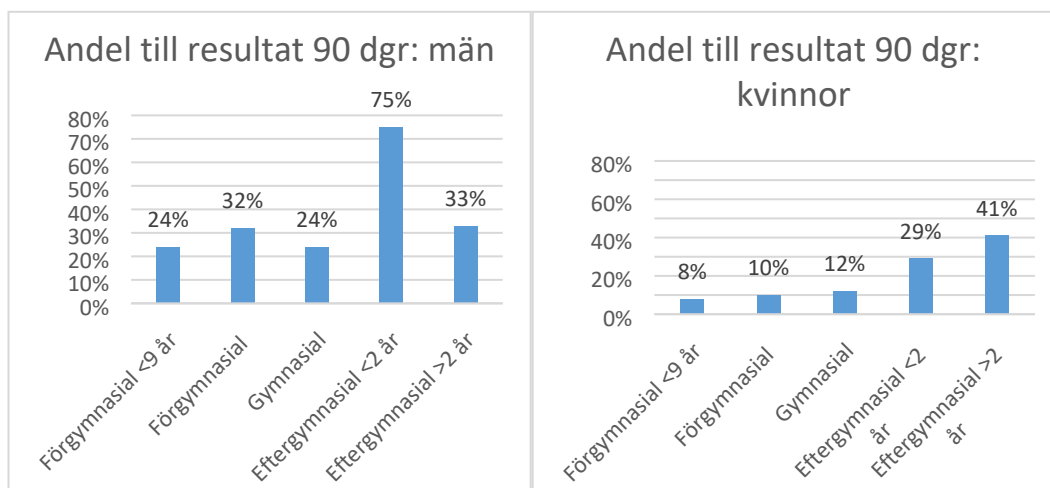
Arbetssökande efter planeringsområde 2017



Förvärvsfrekvens efter planeringsområde 2016



Utfall 90 dagar efter avslutad etableringsplan 201609-201708 per kön och utbildningsnivå (Gävle kommun). Källa Arbetsförmedlingen

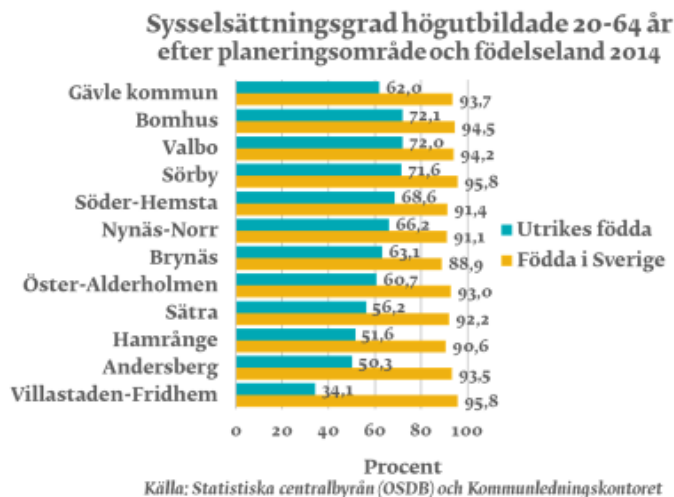


Ovanstående diagram visar andel kvinnor och män som gått vidare till resultat 90 dagar efter att de avslutat sin etableringsplan. I detta fall betyder resultat, att personen gått vidare till jobb eller till studier.

Värt att lyfta i detta sammanhang är att siffrorna ser betydligt bättre ut för männen än för kvinnorna. Förutom när det gäller gruppen med eftergymnasial utbildning längre än 2 år, här har en högre andel av kvinnorna gått vidare till resultat.

Störst skillnad mellan könen finns i gruppen eftergymnasial utbildning kortare än 2 år, där 75% av männen gått vidare till resultat, men endast 29% av kvinnorna.

Sysselsättningsgrad högutbildade



Ovanstående diagram visar sysselsättningsgrad för högutbildade i Gävle.

Det som framgår är att sysselsättningsgraden är betydligt lägre för de som är födda i ett annat land jämfört med de som är födda i Sverige. Med högutbildad avses här utbildningsnivå motsvarande lägst treårig eftergymnasial utbildning.

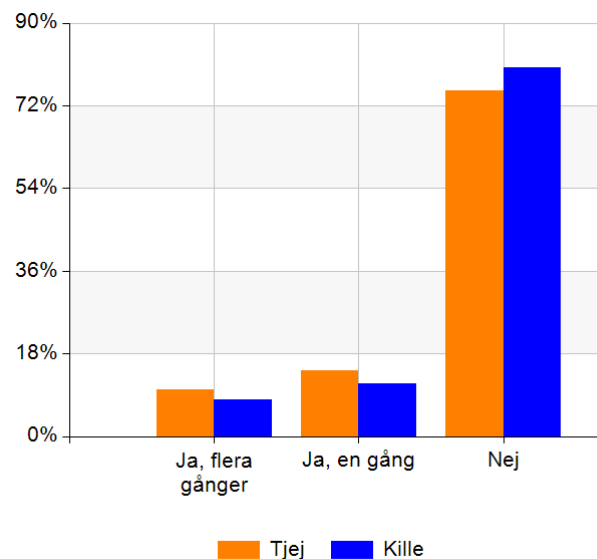
2.3 Program mål "Gävle kommun skapar förutsättningar för en aktiv och meningsfull fritid för alla"

Lokal uppföljning av ungdomspolitiken (LUPP) i Gävle har påvisat hur fritiden utgör en betydelsefull del av människors liv och en investering för framtiden. Utöver aktiviteters värde i sig så påverkar en aktiv fritid även livet även på andra områden, där människor får möjlighet till att utveckla sig själva, engagera sig och få värdefulla erfarenheter (Lupp 2013, 12KS300).

Fritidens betydelse för hälsa är särskilt stor. Det går att konstatera att strukturerade fritidsaktiviteter har flera positiva effekter som exempelvis sociala kompetenser, bättre självförtroende och problemlösningsförmåga (Lupp 2016, 16KS24).

A8. GYMNASIET: Under de senaste sex månaderna, har det hänt att du inte kunnat göra något eller inte kunnat köpa något som många andra i din ålder gör eller köper för att din familj inte haft råd?

	Tjej		Kille		Total	
Namn	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Ja, flera gånger	30	10,3	22	8,1	52	9,2
Ja, en gång	42	14,4	31	11,4	73	13
Nej	220	75,3	218	80,4	438	77,8
Total	292	100	271	100	563	100

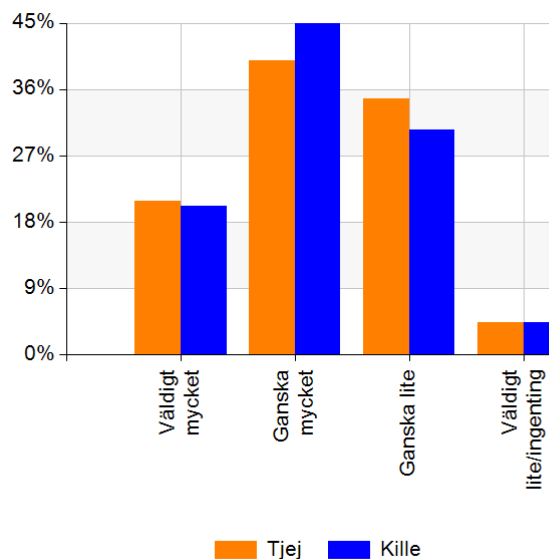


Svarsfrekvens	
Tjej	Kille
99,3% (292/294)	99,6% (271/272)

Vad som är möjligt att göra på fritiden styrs till stor utsträckning av de resurser individen har tillgång till. Diagrammet ovan visar att mer än var femte person i gymnasieskolans årskurs två vid något tillfälle inte kunnat göra något eller inte kunnat köpa något som många andra i samma ålder gör eller köper för att familjen inte haft råd. Detta bör också förstås med bakgrund mot att fritiden kan utgöra en central aspekt av människors identitet (Lupp 2013, 12KS300). Det finns också belägg för att barn och unga till föräldrar med begränsade ekonomiska resurser idrottar i betydligt mindre omfattning än andra barn. Detta gäller även för unga med funktionsnedsättning, flickor till utrikesfödda föräldrar samt unga hbtq-personer (Lupp 2016, 16KS24).

B1. GYMNASIET: Hur mycket eller lite tycker du att det finns att göra på fritiden?

	Tjej		Kille		Total	
Namn	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Väldigt mycket	61	20,8	55	20,2	116	20,5
Ganska mycket	117	39,9	122	44,9	239	42,3
Ganska lite	102	34,8	83	30,5	185	32,7
Väldigt lite/ingenting	13	4,4	12	4,4	25	4,4
Total	293	100	272	100	565	100



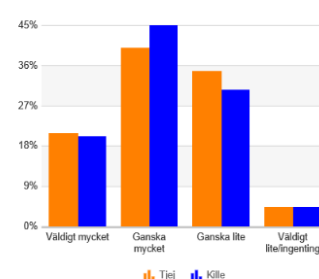
Svarsfrekvens	
Tjej	Kille
99,7% (293/294)	100% (272/272)

Fritid åk 2 gymnasiet

B1. Hur mycket eller lite tycker du att det finns att göra på fritiden?

	Tjej		Kille		Total	
Namn	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Väldigt mycket	61	20,8	55	20,2	116	20,5
Ganska mycket	117	39,9	122	44,9	239	42,3
Ganska lite	102	34,8	83	30,5	185	32,7
Väldigt lite/ingenting	13	4,4	12	4,4	25	4,4
Total	293	100	272	100	565	100

Svarsfrekvens	
Tjej	Kille
99,7% (293/294)	100% (272/272)

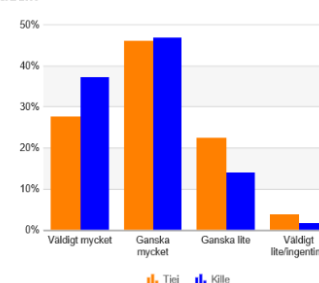


åk 8 grundskolan

B1. Hur mycket eller lite tycker du att det finns att göra på fritiden?

	Tjej		Kille		Total	
Namn	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Väldigt mycket	95	27,6	129	37,3	224	32,5
Ganska mycket	159	46,2	163	47,1	322	46,7
Ganska lite	77	22,4	48	13,9	125	18,1
Väldigt lite/ingenting	13	3,8	6	1,7	19	2,8
Total	344	100	346	100	690	100

Svarsfrekvens	
Tjej	Kille
99,7% (344/345)	98,9% (346/350)



Diagrammen ovan visar på att Gävle har ett gott utbud av fritidsaktiviteter, särskilt för yngre personer. Dock upplevs inte fritidsutbudet som lika gott bland äldre ungdomar i gymnasieålder. Tendenser är också att andelen unga som anser att det finns mycket att göra på fritiden minskat sedan 2010 (särskilt bland flickor) och det finns stora skillnader mellan stadsdelarna (Lupp 2016, 16KS24).

För unga personers utveckling har tillgången till meningsfulla kultur- och fritidssysselsättningar stor betydelse för den sociala utvecklingen, psykisk hälsa och informellt lärande (Lupp 2016, 16KS24). Det finns också belägg för att idrottande personer i lägre utsträckning än andra uppvisar depressiva symptom, har en lägre alkoholkonsumtion och undviker i högre utsträckning att hamna i problem med lagen (Lupp 2013, 12KS300).

3 Indikatorer till målområde "Delaktighet och inflytande"

Flera nedan berörda indikatorer signalerar att Gävle kommun behöver utveckla sitt arbete inom området delaktighet och inflytande.

3.1 Programmall "Gävle kommun verkar för delaktighet och reellt inflytande"

Nöjd-Inflytande-Index (NII) - Hur ser medborgarna i Gävle kommun på sitt inflytande i kommunen?

SCB:s medborgarundersökning kan vara ett av verktygen kommunen använder för att få en bild av hur kommuninvånarna ser på sin kommun. Det sammanfattande betygsindexet Nöjd-Inflytande-Index (NII) för hur medborgarna bedömer möjligheterna till inflytande i Gävle kommun blev 35.

NII för samtliga 131 kommuner som var med i undersökningen hösten 2017 blev 40. NII för Gävle kommun är lägre jämfört med genomsnittresultatet.

Jämfört med genomsnittresultatet är betygsindexet för frågeområdet...

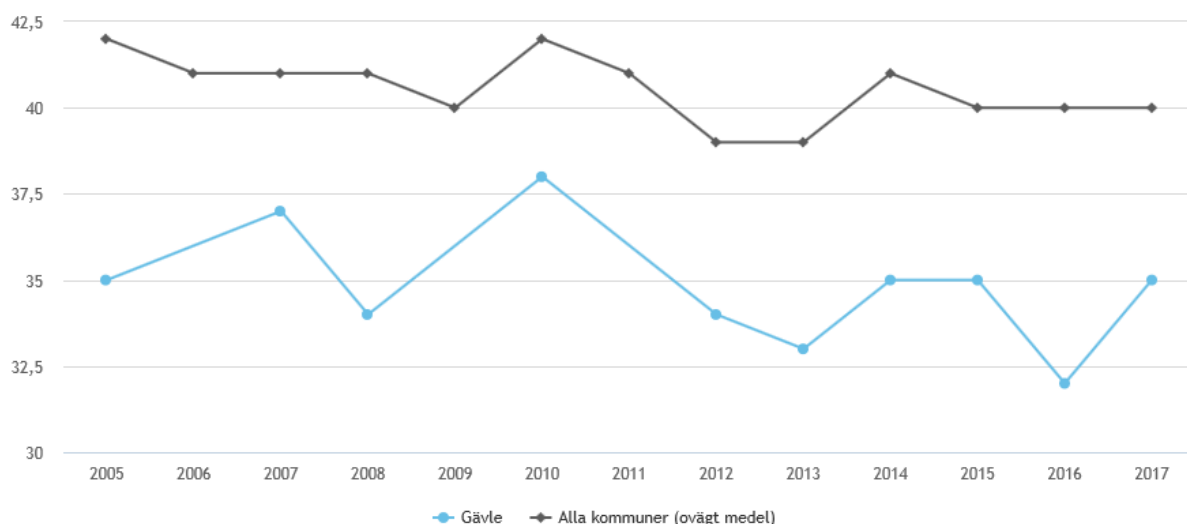
... **Kontakt** lägre.

... **Information** inte säkerställt högre eller lägre.

... **Påverkan** lägre.

... **Förtroende** lägre.

Vilka frågeområden bör uppmärksammas för att få nöjdare medborgare i Gävle kommun? För Gävle kommun är det främst förbättringar av betygsindexen för frågeområdena Förtroende samt Påverkan som kan höja helhetsbetyget Nöjd-Inflytande-Index.



Nöjd Inflytande-Index - Helheten (U00408)

Detta är ett utvecklingsnyckeltal, se frågor och svar på kolada.se för mer information.

Kommunens Nöjd-Inflytandeindex, skala 0-100. Utgår från frågorna: "Hur nöjd är du med den insyn och/det inflytande invånarna har över kommunens beslut och verksamheter?", "Hur väl uppfyller din kommun dina förväntningar på invånarnas möjligheter till insyn och inflytande?"

och "Försök föreställa dig en ideal situation för invånarnas insyn och inflytande över kommunens verksamheter och beslut. Hur nära ett sådant ideal tycker du att invånarnas insyn och inflytande kommer i din kommun?". Källa SCB:s *medborgarundersökningar*.

Invånare 16-84 år med avsaknad av tillit till andra, andel (%) (U01413)	2014	2015	2016
	26	26	26

Detta är ett utvecklingsnyckeltal, se frågor och svar på kolada.se för mer information. Andel (%) invånare 16-84 år med avsaknad av tillit till andra. Resultatet baseras på data från de fyra befolkningsenkäterna *Hälsa på lika villkor* (Statens folkhälsoinstitut) år T-3 till år T, *Liv & hälsa* år T, *Folkhälsa i Skåne* år T samt *Hälsoenkät Stockholms län frågan*; Tycker du att man i allmänhet kan lita på de flesta människor? Indikator redovisar avsaknad av tillit, det vill säga andel (%) personer som svarat nej på frågan.

Gävle har stora skillnader i valdeltagande mellan olika valdistrikt

Valdeltagande i senast kommunvalet %	2014
	84,5
Valdistrikt med lägst valdeltagande i senaste kommunalval, andel (%)	2014
	59,9
Valdistrikt med högst valdeltagande i senaste kommunalval, andel (%)	2014
	92,6
Förstagångsväljare som röstade i senaste kommunfullmäktigevalet, andel (%)	2014
	78

Delaktighet och inflytande för målgruppen barn och unga utifrån LUPP

Området "Jag kan påverka". Uppföljning: grad av upplevt inflytande i kommunen och i skolan.

Utfall: Svagt uppåtgående vad det gäller inflytande i kommunen. Det är ca 20 procent som uppger att de kan föra fram sina åsikter till de som bestämmer (något lägre bland tjejer), vilket såklart är lågt men ungefär där man brukar hamna i sådana här mätningar. Andelen som vill påverka saker i sin kommun ligger kring ca 50 %.

Det upplevda inflytandet över olika aspekter i skolan har minskat något sedan 2010.

Delaktighet och inflytande utifrån lagen om nationella minoriteter och minoritetsspråk

Gävle kommun är enligt minoritetslagen (SFS 2009:724) skyldig att säkerställa att kommunens nationella minoriteter får möjlighet till inflytande i frågor som berör dem. Gävle kommun har under de senaste åren arbetat med att föra dialog med de nationella minoriteterna bosatta i Gävle. Flera minoriteter som från början har varit osynliga för kommunens organisation har blivit mer synliga och flera kommuninvånare som hör till nationella minoriteter har involverats i planering av verksamheten. Det har visat sig att alla fem minoritetsspråken – finska, samiska, romani chib, meänkieli och jiddisch – används av gävlebor. Kommunen har hittills anordnat öppna samrådsmöten för sverigefinnar, tornedalingar, romer och samer.

3.2 Program mål "Gävle är en tillgänglig kommun"

Fysisk tillgänglighet

Fysisk tillgänglighet - samråd med funktionshindersorganisationer, poäng (max=3)

2014	2015	2016
1	2	2

Fysisk tillgänglighet - samråd med funktionshindersorganisationer, poäng (max=3) (U00483)

Detta är ett utvecklingsnyckeltal, se frågor och svar på kolada.se för mer information. Poängen baseras på enkätfrågan "På vilket sätt samråder kommunen med funktionshindersorganisationer om fysisk tillgänglighet?". Svartalernativet "Beslut som berör fysisk tillgänglighet fattas alltid baserat på samråd med funktionshindersorganisationer" ger 3 poäng, "Beslut som berör fysisk tillgänglighet fattas ibland baserat på samråd med funktionshindersorganisationer" ger 2p "Möten genomförs med funktionshindersorganisationer för att informera om arbetet med att öka den fysiska tillgängligheten" ger 1p. "Kommunen samråder inte med funktionshindersorganisationer" eller Vet ej ger 0 poäng. Källa: *Myndigheten för delaktighets kommunenkät*.

Tillgänglighet arbetsmarknad

Tillgänglighet arbetsmarknad - samråd med funktionshindersorganisationer, poäng (max=3) (U40444)

2014	2015	2016
1	1	1

Detta är ett utvecklingsnyckeltal, se frågor och svar på kolada.se för mer information. Poängen baseras på enkätfrågan "På vilket sätt samråder kommunen med funktionshindersorganisationer i frågor som rör arbetsmarknaden?". Svartalernativet "Beslut som rör arbetsmarknaden fattas oftast baserat på samråd med funktionshindersorganisationer" ger 3 poäng, "Beslut som rör arbetsmarknaden fattas ibland baserat på samråd med funktionshindersorganisationer" ger 2p "Möten genomförs med funktionshindersorganisationer för att informera om kommunens arbete inom arbetsmarknadsområdet" ger 1p. "Kommunen samråder inte med funktionshindersorganisationer i arbetsmarknadsfrågor" eller "Vet ej" ger 0 poäng. Källa: *Myndigheten för delaktighets kommunenkät*.

Tillgänglighet idrott

Tillgänglighet idrott - följer upp invånares behov, poäng (max=3)

2014	2015	2016
-	1	0

(U09441)

Detta är ett utvecklingsnyckeltal, se frågor och svar på kolada.se för mer information. Poängen baseras på enkätfrågan "På vilket sätt samråder kommunen med funktionshindersorganisationer om tillgänglighet och delaktighet till idrott för personer med funktionsnedsättning?". Svartalernativet "Beslut som berör tillgänglighet och delaktighet fattas oftast baserat på samråd med funktionshindersorganisationer" ger 3 poäng, "Beslut som berör tillgänglighet och delaktighet fattas ibland baserat på samråd med

Syn47

funktionshindersorganisationer" ger 2p "Möten genomförs med funktionshindersorganisationer för att informera om arbetet med att öka tillgängligheten och delaktigheten till idrott" ger 1p. "Kommunen samråder inte med funktionshindersorganisationer i idrottsfrågor" eller "Vet ej" ger 0 poäng. Källa: *Myndigheten för delaktighets kommunenkät*.

Tillgänglighet kultur

2014	2015	2016
-	1	0

Tillgänglighet kultur - samråd med funktionshindersorganisationer, poäng (max=3) (U09422)

Detta är ett utvecklingsnyckeltal, se frågor och svar på kolada.se för mer information. Poängen baseras på enkätfrågan "På vilket sätt samråder kommunen med funktionshindersorganisationer om tillgänglighet och delaktighet till kultur för personer med funktionsnedsättning?". Svartalernativet "Beslut som berör tillgänglighet och delaktighet fattas oftast baserat på samråd med funktionshindersorganisationer" ger 3 poäng, "Beslut som berör tillgänglighet och användbarhet fattas ibland baserat på samråd med funktionshindersorganisationer" ger 2p, "Möten genomförs med funktionshindersorganisationer för att informera om arbetet med att öka tillgängligheten och delaktigheten till kultur" ger 1p. "Kommunen samråder inte med funktionshindersorganisationer i kulturfrågor" eller "Vet ej" ger 0 poäng. Källa: *Myndigheten för delaktighets kommunenkät*.

Tillgänglighet grundskola

Tillgänglighet grundskola - samråd med funktionshindersorganisationer, poäng (max=3) (U15535)

2014	2015	2016
1	2	2

Detta är ett utvecklingsnyckeltal, se frågor och svar på kolada.se för mer information. Poängen baseras på enkätfrågan "På vilket sätt samråder kommunen med funktionshindersorganisationer i skolfrågor?". Svartalernativet "Beslut som berör tillgänglighet och delaktighet fattas alltid baserat på samråd med funktionshindersorganisationer " ger 3 poäng, "Beslut som berör tillgänglighet och delaktighet fattas ibland baserat på samråd med funktionshindersorganisationer" ger 2p "Möten genomförs med funktionshindersorganisationer för att informera om arbetet med att öka tillgängligheten och delaktigheten" ger 1p. "Kommunen samråder inte med funktionshindersorganisationer i skolfrågor" eller "Vet ej" ger 0 poäng. Källa: *Myndigheten för delaktighets kommunenkät*.

3.3 Programsmål "Gävle kommun har ett strukturerat och gott samarbete med civilsamhället"

Inom exempelvis integrationsområdet har Gävle kommun erbjudit i snitt fyra dialogträffar per år med civilsamhällets aktörer som arbetar för integration i Gävle. Aktörerna har tryckt på vikten av samordning och att kommunen har en väldigt viktig roll i detta; för att samordna träffar, organisera upp information mm.

3.4 Program mål "Gävle kommunkoncerns verksamheter har god kunskap om och stärker respekten för nationella minoriteters rättigheter"

Enligt minoritetslagen (SFS 2009:724) ska kommunen säkerställa de nationella minoriteternas rätt till information, skydd av kultur och språk och rätt till delaktighet och inflytande. För att kunna säkerställa nationella minoriteters rättigheter ska kommunens verksamheter ha god kunskap om de nationella minoriteterna, deras särställning i det svenska samhället och de behov som minoriteterna har lokalt. Svenska myndigheter registrerar av integritetsskäl inte befolkningen utifrån etnisk tillhörighet och därför är dialog med invånarna avgörande för att kommunen ska kunna ha kunskap på minoriteternas situation, utmaningar och för att kommunen ska kunna följa upp sitt arbete inom området.

Indikator	Utfall 2010	Utfall 2017
Antal nationella minoritetsgrupper som Gävle kommun har samråd med	0	4
Antal nat. min. språk som Gävle kommun informerar på	0	2

4 Indikatorer till målområde ” Icke-diskriminering”

Gävle kommun bär en nyckelroll och har ansvar för efterlevnad av de mänskliga rättigheterna i praktiken. Människors lika värde och tillgångar till rättigheter och möjligheter är något Gävle kommun ska ta fasta på.

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen innebär att någon missgynnas eller kränks med samband till någon av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Skyddet mot diskriminering är en av hörnstenarna i arbetet för de mänskliga rättigheterna. Andra frågor som är kopplade till detta område är åtgärder mot rasism, homofobi och andra liknande former av intolerans. Åtgärder som syftar till att förebygga och motverka diskriminering är grundläggande i en demokrati.

Så här kan man beskriva hur olika sektorsövergripande perspektiv som berör mänskliga rättigheter:

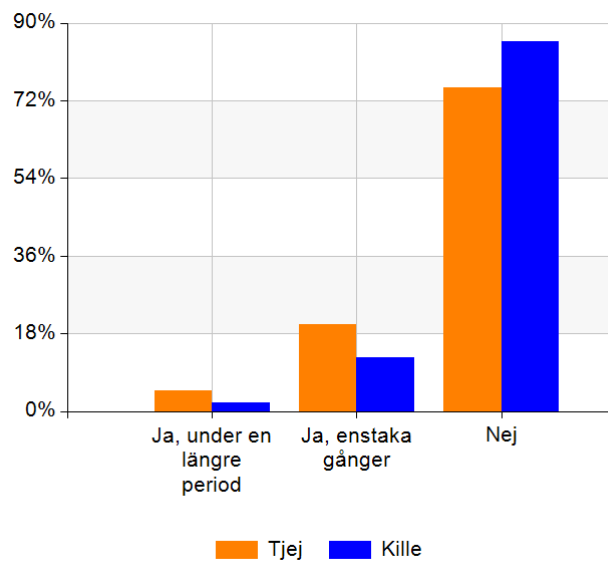
- **Jämställdhet**, som motsvaras av en rätt till jämställdhet för alla kvinnor och män, flickor och pojkar.
- **Barnets bästa**, som säger att beslut som berör barn ska sätta barnets rättigheter och intressen i första rum.
- **Tillgänglighet**, som ser till att verksamheter, platser eller lokaler ska fungera för alla, oavsett funktionsförmåga.
- **Folkhälsa**, som i rättighetstermer innebär arbetet med att uppfylla rätten till högsta möjliga hälsa för alla.

4.1 Program mål ”Gävle kommuns verksamheter arbetar rättighetsbaserat”

Nedan visas siffror från Gävle kommuns LUPP-enkät från 2016. De svarande går på gymnasiet.

E3. Under de senaste sex månaderna, har du blivit mobbad, trakasserad eller utfryst? (LUPP 2016)

	Tjej		Kille		Total	
Namn	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Ja, under en längre period	14	4,8	5	1,9	19	3,4
Ja, enstaka gånger	58	20,1	33	12,4	91	16,4
Nej	217	75,1	229	85,8	446	80,2
Total	289	100	267	100	556	100



Svarsfrekvens	
Tjej	Kille
98,3% (289/294)	98,2% (267/272)

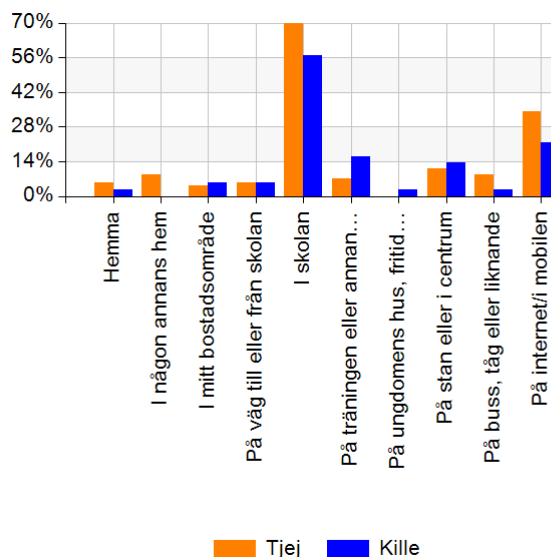


I ovanstående diagram kan vi se att det är fler tjejer än killar som upplever att de blivit mobbad, trakasserad eller utfrys. Var femte tjej har vid svarstillfället upplevt det enstaka gånger och nästan 5% av tjejerna har upplevt detta under en längre period.

Av de som upplevt att de blivit mobbad, trakasserad eller utfryst, anger hela 70% av tjejerna och 56,8% av killarna att detta har ägt rum i skolan. Den näst vanligaste platsen att utsättas för detta är på internet/i mobilen.

E3b. Var blev du mobbad, trakasserad eller utfryst? (LUPP 2016)

	Tjej		Kille		Total	
Namn	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Hemma	4	5,7	1	2,7	5	4,7
I någon annans hem	6	8,6	0	0	6	5,6
I mitt bostadsområde	3	4,3	2	5,4	5	4,7
På väg till eller från skolan	4	5,7	2	5,4	6	5,6
I skolan	49	70	21	56,8	70	65,4
På träningen eller annan organiserad fritidsaktivitet	5	7,1	6	16,2	11	10,3
På ungdomens hus, fritidsgård eller liknande	0	0	1	2,7	1	0,9
På stan eller i centrum	8	11,4	5	13,5	13	12,1
På buss, tåg eller liknande	6	8,6	1	2,7	7	6,5
På internet/i mobilen	24	34,3	8	21,6	32	29,9
Annat	7	10	9	24,3	16	15
Total	116	165,7	56	151,4	172	160,7



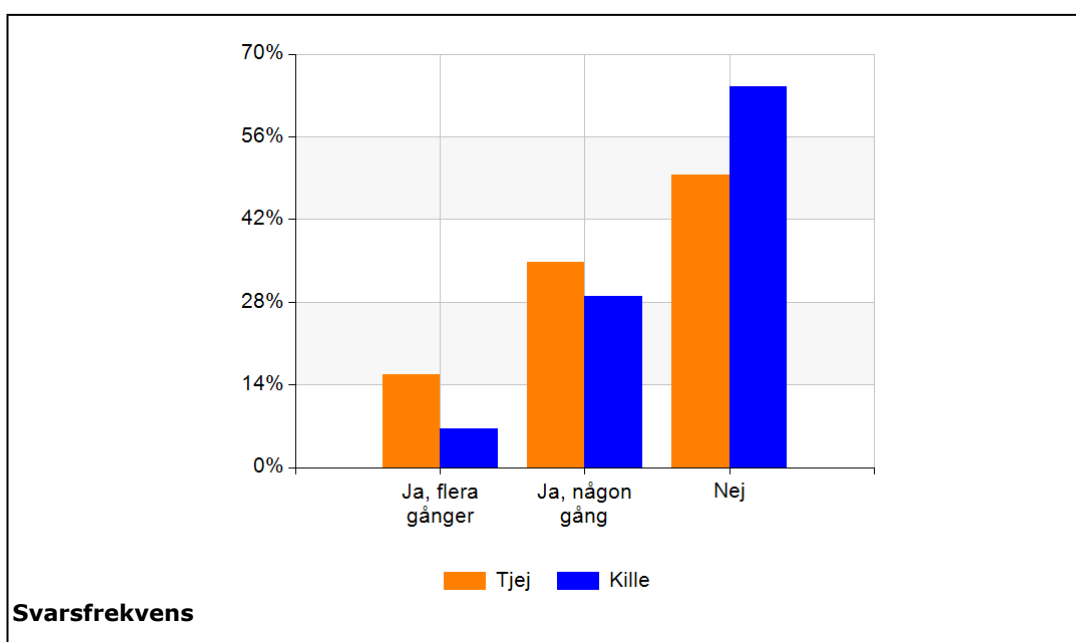
Svarsfrekvens

Tjej	Kille
23,8% (70/294)	13,6% (37/272)

E4. Har du de senaste sex månaderna, har du upplevt att du har blivit orättvist behandlad på ett sätt så att du har mått dåligt? (LUPP 2016)

Nedan visas siffror gällande upplevelsen av att ha blivit dåligt behandlad på ett sätt som fått personen att må dåligt. Även här är detta vanligare för tjejer jämfört med killar och störst skillnader finns i upplevelsen av detta flera gånger. 15,7% av tjejerna har upplevt det flera gånger, medan 6,5% av killarna har upplevt det flera gånger.

Namn	Tjej		Kille		Total	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Ja, flera gånger	45	15,7	17	6,5	62	11,3
Ja, någon gång	100	34,8	76	29	176	32,1
Nej	142	49,5	169	64,5	311	56,6
Total	287	100	262	100	549	100

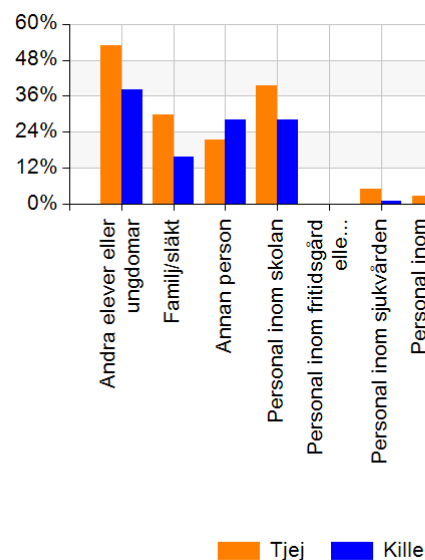


Tjej	Kille
97,6% (287/294)	96,3% (262/272)

5 E4b. Vem eller vilka har du känt dig orättvist behandlad av? (LUPP 2016)

Nedan visas siffror för vem eller vilka personerna känt sig orättvist behandlad av. Det vanligaste för både tjejer och killar är att hen känt sig orättvist behandlad av andra ungdomar eller elever. Värt att notera i detta diagram är att det är betydligt vanligare för tjejer, jämfört med killar, att personen känt sig orättvist behandlad av personal i skolan och av familj/släkt.

Namn	Tjej		Kille		Total	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Andra elever eller ungdomar	76	52,8	34	38,2	110	47,2
Familj/släkt	43	29,9	14	15,7	57	24,5
Annan person	31	21,5	25	28,1	56	24
Personal inom skolan	57	39,6	25	28,1	82	35,2
Personal inom fritidsgård eller liknande	0	0	0	0	0	0
Personal inom sjukvården	7	4,9	1	1,1	8	3,4
Personal inom polisen/rättsväsendet	4	2,8	1	1,1	5	2,1
Personal inom socialtjänsten	1	0,7	3	3,4	4	1,7
Personal inom organisation eller förening (t ex tränare eller ledare)	11	7,6	8	9	19	8,2
Personal inom annan verksamhet	7	4,9	6	6,7	13	5,6
Total	237	164,6	117	131,5	354	151,9

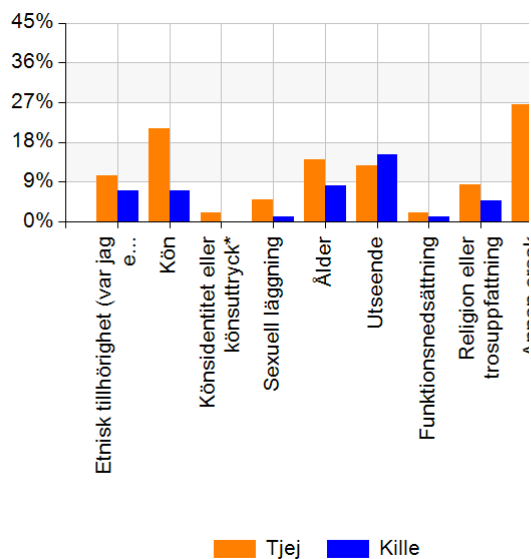


Svarsfrekvens	
Tjej	Kille
49% (144/294)	32,7% (89/272)

E4c. Av vilken eller vilka orsaker tror du att du blev orättvist behandlad? (LUPP 2016)

Nedan visas en redovisning av vilka orsaker som personen tror ligger bakom detta. Siffrorna är redovisade utifrån diskrimineringsgrunderna.

Namn	Tjej		Kille		Total	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Etnisk tillhörighet (var jag eller min familj kommer ifrån)	15	10,5	6	7	21	9,2
Kön	30	21	6	7	36	15,7
Könsidentitet eller könsuttryck*	3	2,1	0	0	3	1,3
Sexuell läggning	7	4,9	1	1,2	8	3,5
Ålder	20	14	7	8,1	27	11,8
Utseende	18	12,6	13	15,1	31	13,5
Funktionsnedsättning	3	2,1	1	1,2	4	1,7
Religion eller trosuppfattning	12	8,4	4	4,7	16	7
Annan orsak	38	26,6	24	27,9	62	27,1
Vet inte	54	37,8	36	41,9	90	39,3



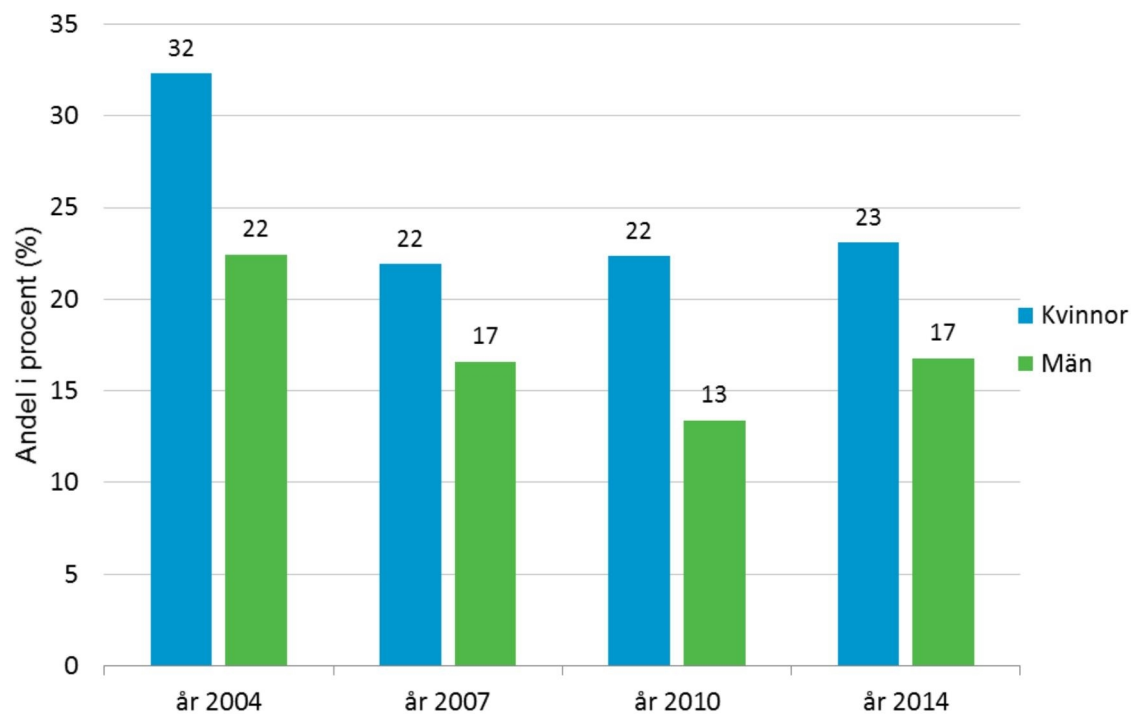
Total	200	139, 9	98	11 4	298	130, 1
-------	-----	-----------	----	---------	-----	-----------

Svarsfrekvens	
Tjej	Kille
48,6% (143/294)	31,6% (86/272)

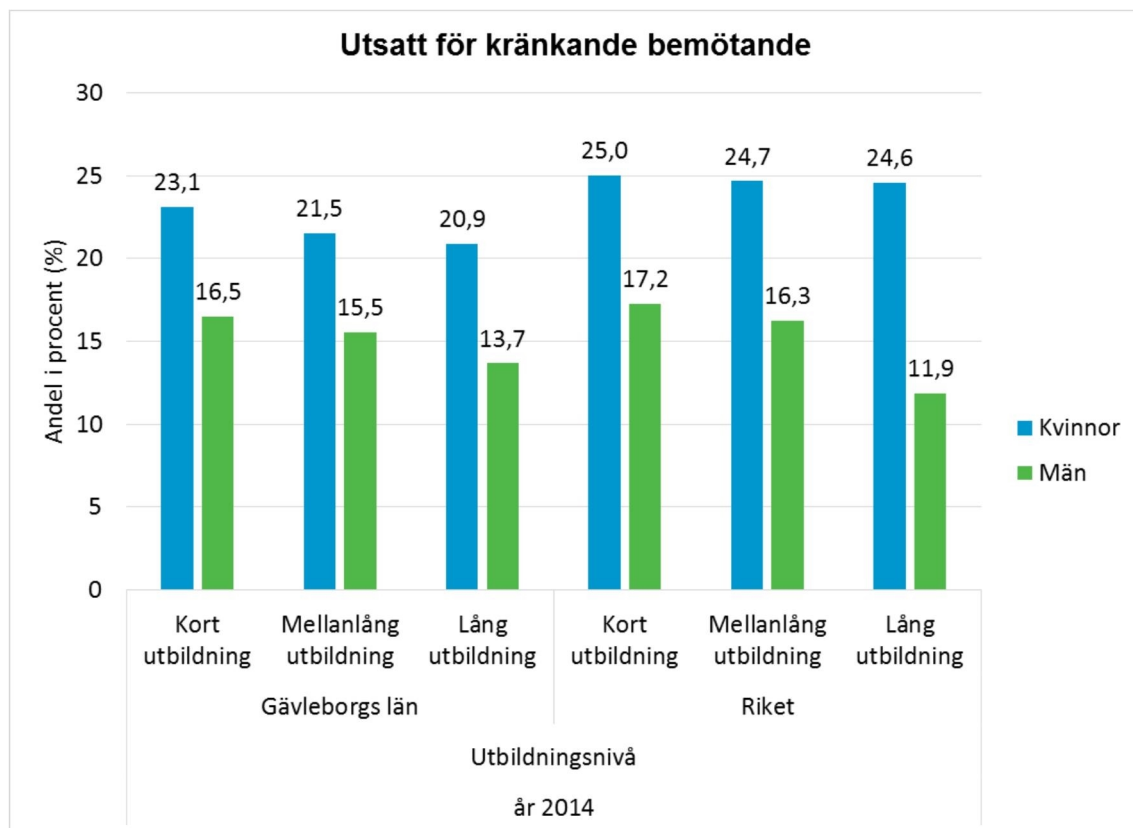
Redovisning av statistik som är hämtad ur enkätundersökning "Hälsa på Lika Villkor".

Här följer en redovisning av statistik som är hämtad ur enkätundersökning "Hälsa på Lika Villkor". Enkätundersökningen är Sveriges nationella folkhälsoenkät som genomförts sedan 2004 och där Gävle kommun deltar tillsammans med Region Gävleborg och länets övriga kommuner. **Nya data samlas in under våren 2018.** För varje indikator presenteras först en tabell med siffror för Gävle kommun, som beskriver utvecklingen över tid och uppdelat på män och kvinnor. Därefter presenteras siffror för Gävleborgs län utifrån att det är den enda möjligheten att se trender utifrån kön kopplat till åldersgrupper, utbildningsnivå och födelseland. Eftersom det statistiska underlaget är för litet för Gävle kommun. Länets förhållande till riket presenteras också.

Utsatt för kränkande bemötande Gävle

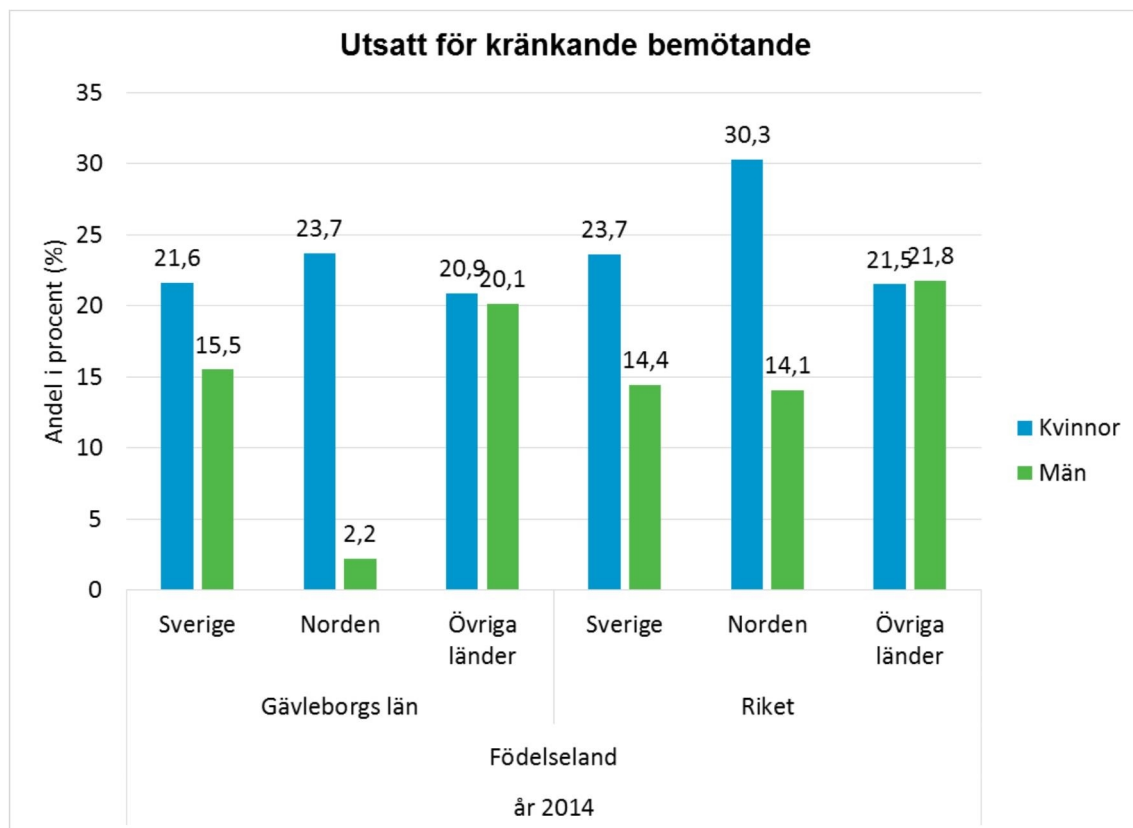


(Hälsa på Lika villkor) I ovanstående diagram kan vi se att det är fler kvinnor än män som anser att de blivit utsatt för kränkande bemötande.



(Hälsa på Lika villkor) I ovanstående diagram finns utsattheten för kränkande bemötande uppdelat på kön och olika utbildningsnivåer. Siffrorna är redovisade för Gävleborg och för riket.

Siffrorna sjunker något, för både kvinnor och män, kopplat till högre utbildningsnivå. Men värt att poängtera i detta sammanhang är att det är stora skillnader mellan könen.



(Hälsa på Lika villkor) I ovanstående diagram finns utsattheten för kränkande bemötande uppdelat på kön och födelseland. Siffrorna är redovisade för Gävleborg och för riket.

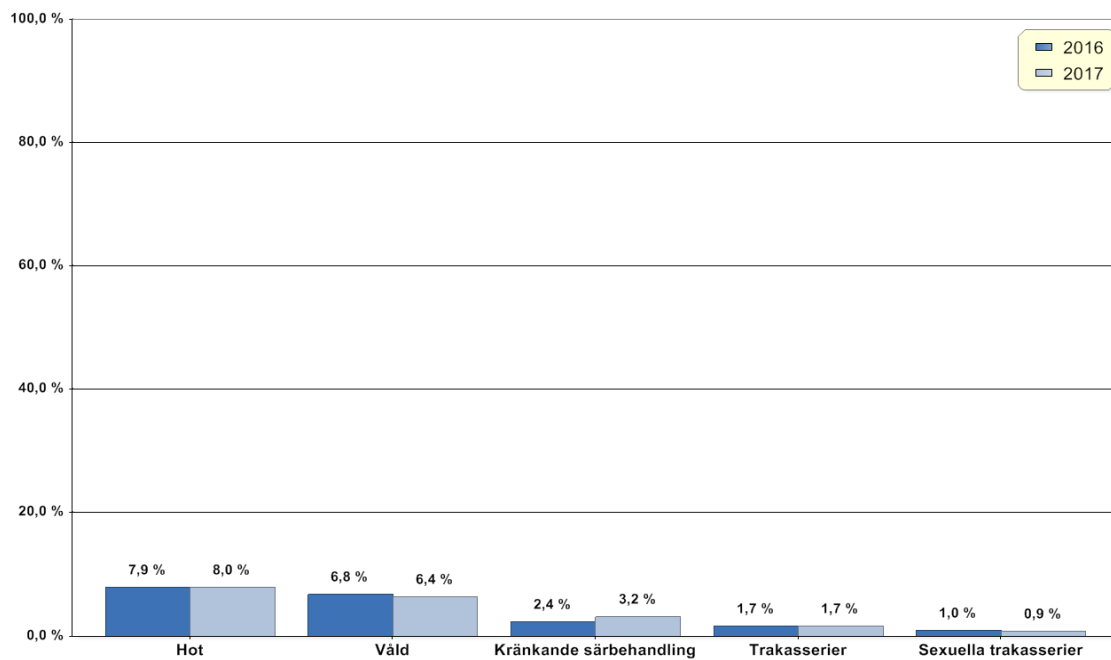
4.2 Program mål "Gävle kommuns verksamheter har ett respektfullt bemötande utifrån ett inkluderande förhållningssätt"

Nöjd Medborgar-Index - Bemötande, tillgänglighet (U00400)	2015	2016	2017
	53	49	51

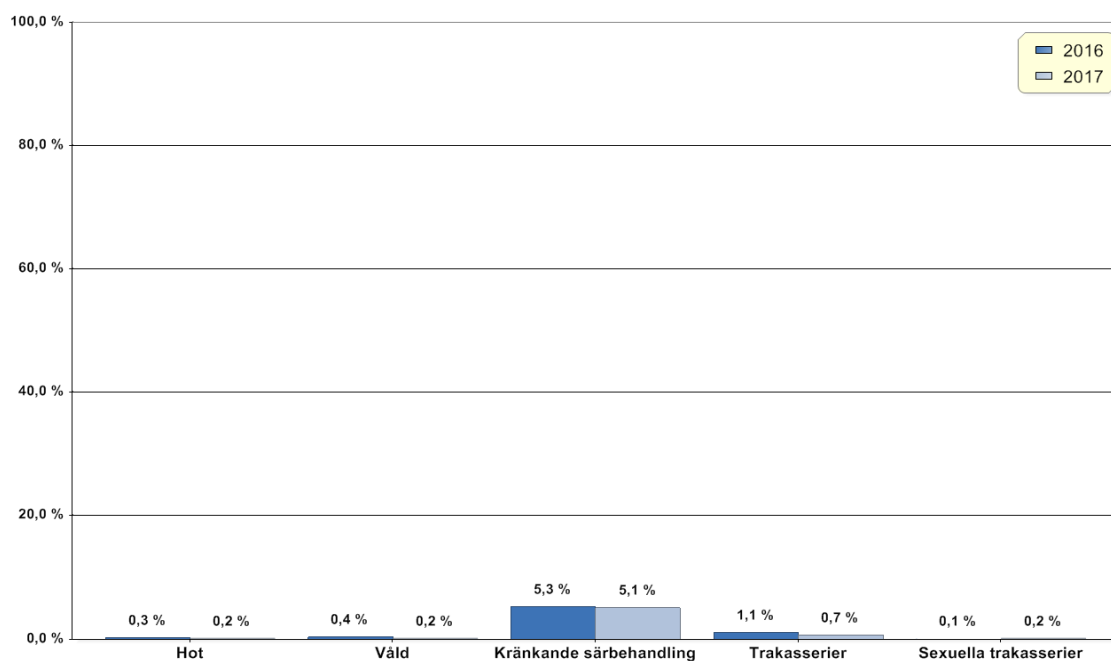
Nöjd Medborgar-Index - Bemötande, tillgänglighet. Kolada (U00400)

Detta är ett utvecklingsnyckeltal, se frågor och svar på kolada.se för mer information. Medborgarnas bedömning av bemötande och tillgänglighet i kommunen, skala 0-100. Utgår från frågorna: "Hur nöjd är du med hur lätt det är att komma i kontakt med tjänstemän eller annan personal i din kommun?", "Hur nöjd är du med hur du blir bemött när du har kontakt med tjänstemän eller annan personal i din kommun?", "Hur nöjd är du med den servicen du får när du har kontakt med tjänstemän eller annan personal i din kommun?" och "Hur nöjd är du med möjligheter att komma i kontakt med kommunens högre chefer?" samt huruvida man varit i kontakt med en tjänsteman eller annan personal i kommunen under de två senaste åren. Källa SCB:s medborgarundersökningar.

Utsatthet från kund/medborgare, Medarbetarundersökning Gävle kommun 2016 och 2017

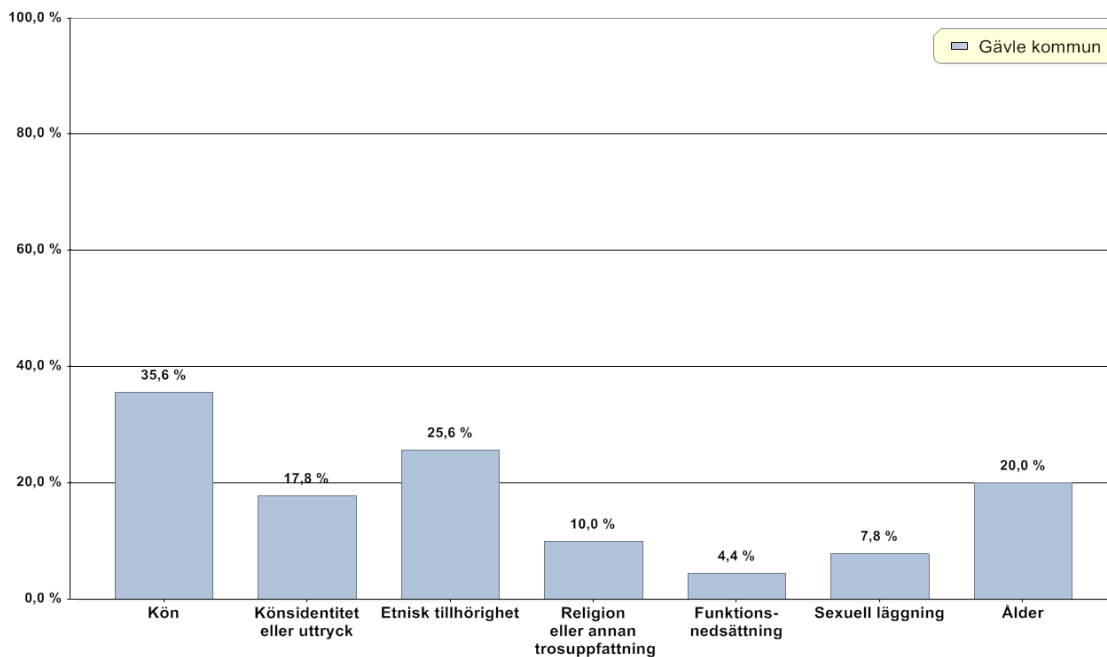


Utsatthet från arbetskamrat/chef, Medarbetarundersökning Gävle kommun 2016 och 2017



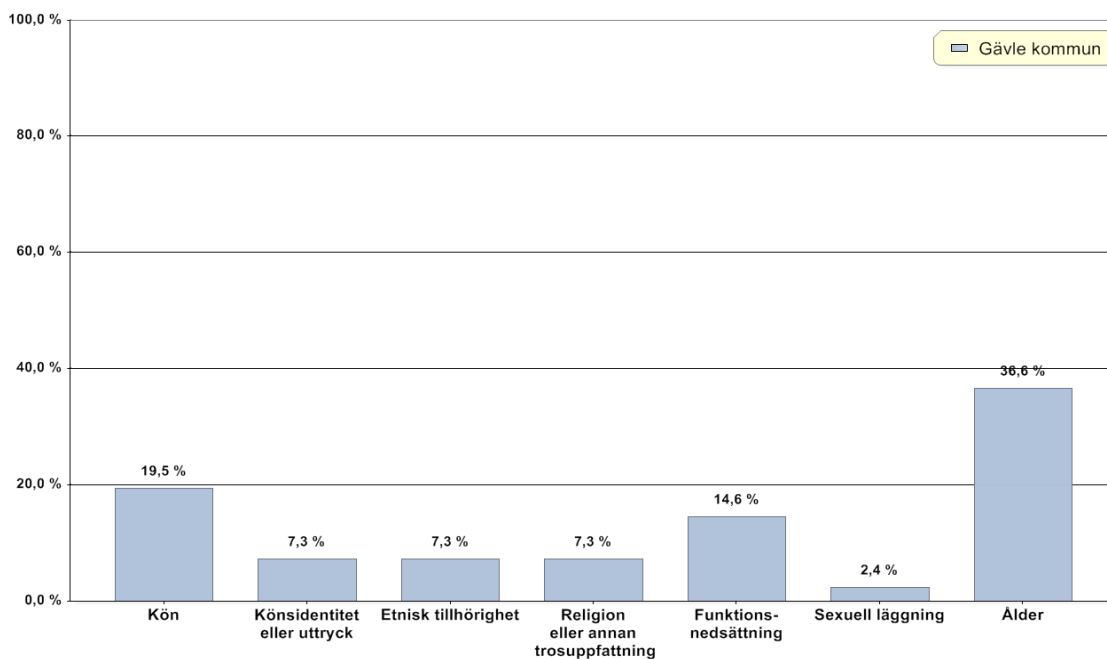
Trakasserier kund/medborgare, Medarbetarundersökning Gävle kommun 2017.

Av de som upplevt sig utsatt för trakasserier av kund/medborgare i 2017 års undersökning (som var 1,7% på kommunnivå) ser fördelningen ut på detta sätt, utifrån diskrimineringsgrunderna.



Trakasserier arbetskamrat/chef, Medarbetarundersökning Gävle kommun 2017.

Av de som upplevt sig utsatt för trakasserier av arbetskamrat/chef i 2017 års undersökning (som var 0,7% på kommunnivå) ser fördelningen ut på detta sätt, utifrån diskrimineringsgrunderna.



Samrådssammanställning SHP

Obs. sammanställningen tar i huvudsak upp förslag/föranleder

Programinnehåll

Remissinstans

Styrning/generellt

Socialnämnden
Samhällsbyggnad
Utbildningsnämnden
Utbildningsnämnden
Utbildningsnämnden
Utbildningsnämnden
Utbildningsnämnden
Utbildningsnämnden

NAN

NAN

NAN

NAN

NAN

NAN

NAN

Ko F

KoF

KoF

KoF

koF

KoF

K o F

Gävle Energi

Gävle Energi

Gävle Energi

Gävle kristna råd

KD

MP

MP
NAN

(v)

(v)
(v)

(v)

Gästrikevatten

Synskadades RF

Synskadades RF

Synskadades RF

SD
SD
DHR (delaktighet,
handlingskraft,
rörelsefrihet)

Övergripande planering

Övergripande planering
Övergripande planering

Reumatikerföreningen

Reumatikerföreningen
Ungdomsrådet
Liberalerna

Liberalerna
Liberalerna
SG romsk inkludering

Liberalerna

Liberalerna
Elöverkänsliga
Elöverkänsliga
Elöverkänsliga
RSMH (Riksförbundet för
social och mental hälsa)
RSMH

Gavlegårdarna

KPR

KTR

Moderaterna

Moderaterna

Finskt Samråd

Inledning/syfte/

Elöverkänliga

Elöverkänsliga

Elöverkänsliga

Gävle kristna råd

KD

KD

MP

(v)

DHR (delaktighet,
handlingskraft,
rörelsefrihet)

Ungdomsrådet

Ungdomsrådet

Ungdomsrådet
koF

RSMH

RSMH

RSMH

RSMH

KTR

KTR

Socialt hållbarhetsprogram

SG romsk inkludering

Socialnämnden
Samhällsbyggnad

Samhällsbyggnad
utbildningsnämnden
utbildningsnämnden
utbildningsnämnden

utbildningsnämnden
ko f
kof

kof
KoF
kof
KoF

k o f
kof

MP

MP

MP

KD

Liberalerna

KTR

KPR

Rätt till trygghet

Socialnämnen

Samhällsbyggnad

Samhällsbyggnad

k o f

utbildningsnämnden

SD

SD

Liberalerna

Gavlegårdarna

KPR

KPR

KTR

MP

RSMH

Kommun fri från våld

Socialnämnden

Dövblindas förbund

SD

Ungdomsrådet

Liberalerna

KPR

MP

MP

MP

	DHR
Tryggt och värdigt boende	
	Samhällsbyggnad
	Samhällsbyggnad
	Samhällsbyggnad
	DHR
	Ungdomsrådet
	Liberalerna
	DHR
	Elöverkänsliga
	Elöverkänsliga
	RSMH
	RSMH
	KTR
	MP
	KPR
	KPR
Barn och ungas trygga uppväxtvillkor	

	Socialnämnden
	Socialnämnden
	KD
	MP
	Socialnämnden
	Ungdomsrådet
	Ungdomsrådet
	Ungdomsrådet
	Ungdomsrådet
	KPR
	Rädda barnen
	RSMH
Indikatorer barn och unga	
	Dövblindas förbund
Jämställda och jämlika villkor	
	SG romsk inkludering
Jämställd och jämlik hälsa	

Socialnämnden
KoF

Ungdomsrådet
MP

KD

RSMH

RSMH

Indikatorer jämställd och jämlik hälsa

Socialnämnden
Utbildning
Utbildning

Förutsättningar att bilda, utbilda...

KD

KD

KD

MP

Dövblindas förbund

Dövblindas förbund

Dövblindas förbund

DHR
RSMH
RSMH

KTR

KPR

Aktiv och meningsfull fritid

DHR
Reumatikerföreningen
RSMH

KTR

MP

MP

k o f

KPR

Rätt till delaktighet

Socialnämnden
Utbildning
Kultur och fritid

Ungdomsrådet

MP

Gävle kristna råd

RSMH
Finskt samråd

Rätt till delaktighet och reellt inflytande

MP

MP

	Dövblindas förbund
En tillgänglig kommun	
	Utbildning
	Utbildning
	Finskt samråd
	Reumatikerföreningen
	MP
	KoF
	Liberalerna
	RSMH
	KTR
	KTR
	KTR
Samarbete civilsamhälle	

Övergripande planering

KTR

KTR

MP

Finskt samråd

Nationella minoriteter

Dövblindas förbund

Dövblindas förbund

Dövblindas förbund

MP

MP

Finskt samråd

	Ungdomsrådet
Icke-diskriminering	
	utbildning
	KD
	KD
	SD
	DHR
	RSMH
	KTR
	MP
	kof
	KoF
	Gavlegårdarna
GK:s verksamheter arbetar rättighetsbaserat	
	SG romsk inkludering
	MP
	MP

	Utbildningsnämnen
	Liberalerna
	SD
Respektfull bemötande/ normkritiskt	
	Ungdomsrådet
	MP
	KD
Arbete motverka diskriminering	
	Samhällsbyggnad
	MP
	SD
	KTR

Kunskapsguide	
	DHR
	KPR
Bilaga	
	KD
	KD
	DHR
	Socialnämnden
Okategoriserat/flera mål/övrigt	
	Finskt samråd
	Utbildningsnämnen
	koF
	KoF
	Reumatikerföreningen
	Reumatikerföreningen

på förändringar i programet. Vissa synpunkter/titlar förkortade.

Synpunkt

Den pesimistiska ekonomiska prognos kommer påverka förmågan att leva upp till alla mål. Definiera "verksamheter" och vilken nivå som avses. Ansvar måste ligga samlat (centralt). Mål som "ska" innebär att mål ska uppnås av alla verksamheter (ex fri från våld) - ej rationellt och effektivt. Antalet mål gör programet svårt att följa och efterleva.

Efterlyser nuläge, handlingsplan och utpekade aktiviteter

Det miljöstrategiska programmet och soci hållb borde slås samman till hållbarhetsprogrammet

Förtydliga ansvaret för måluppfyllelse

Programmet bör inledningsvis ledas av en politisk styrgrupp

Förtydliga hur programmet förhåller sig till andra styrande program och hur det ska resurssättas

Svårtillgängligt- enklare text, lagar behöver inte upprepas i programmet

Förtydliga om samverkan internt kommer krävas för att uppnå målen

Programmet fungerar inte styrande eller framåtsyftande. Det finns liten eller ingen information om vem som ska utföra vad och på vilket sätt

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle anser att integration är ett område som kräver en större tydlighet för att det ska kunna skapas ett samlat och strategiskt arbete.

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle anser att psykisk ohälsa är ett område som kräver en större tydlighet för att det ska kunna skapas ett samlat och strategiskt arbete.

Under rubriken '1.2 Inledning' beskrivs att i det sociala hållbarhetsprogrammet kommer ett antal program inkluderas, de är fem till antalet. I missivet till

remissen tillkommer även två strategier

Programmål, framgångsfaktorer och indikatorer hänger inte alltihop sinsemellan i de olika målområdena vilket får konsekvenser för programmets interna struktur.

Genom att klargöra vilken verksamhet som

ansvarar för vad skulle programmet vara till hjälp att uppnå målen.

Även om programmet ska fungera under en längre tidsperiod kan det inte helt bortse från annan styrning i Gävle kommun och en medvetenhet om aktuella verksamhetsplaner och kommunplan är nödvändig.

Efterlyser nationella mål om jämställdhet, folkhälsomål samt ramkonvention om skydd för nationella minoriteter.

Tydliga lyfta fram barnets perspektiv.

Borde finnas hänvisning till beslutet som är taget i KS

Saknar beskrivning aktivt arbete med integration

Tydliggör avsvaret för genomförandet samt förtydliga målgruppen

Tydliggör styrningen

Definitionen av social hållbarhet borde konkretiseras och göras till Gävle egen.

Vi tycker att det är positivt att ersätta ett antal program och planer och fokusera på ett program

Vi saknar en tydlig handlingsplan med prioriterade åtgärder och ekonomiska förutsättningar

för genomförandet

Fokus bör ligga på barns och ungdomars förutsättningar i skolan och på fritiden med aktiviteter och mål som stödjer detta

Ibland framställs religion, religiös tro och religiösa sammanslutningar i den samtida debatten som bakåtsträvande och i otakt med samhällsutvecklingen. Det känns angeläget att kommunens företrädare och medarbetare ser igenom fördomar och istället ser de kristna församlingarna liksom andra religiösa församlingar i Gävle som resurser och viktiga samarbetspartners i ett hållbart samhällsbygge.

Familjens betydelse för samhället är belyst i programmet. Detta kan man dock lyfta upp mer i text, framgångsfaktorer mm. En trygg familj ger en trygg start i livet. Framgångsfaktorer som tar riktning mot att stödja familjer ger ett socialt hållbart samhälle i förlängningen.

Vi saknar perspektivet kring forskning, utbildning och högre studier i programmet. Detta bör lyftas in i avsnitten för såväl hälsa, som utbildning.

Det är positivt att programmet har ett rättighets- och jämlikhetsperspektiv. Syftesbeskrivningen upplevs som en mycket klok och god ambition eller vision och ska vara det vi strävar mot

Vi upplever att arbetet hade gynnats av en tätare dialog med förvaltningarna i såväl politiskt som tjänstemanna-led, för att ringa in vilka stuprör som är viktiga att skapa hänggrännor för, vilket blir helt nödvändigt för att lyckas med gemensamma mål.

Det är gott att prio 1 för samtliga målområden ska vara att utforma insatser för en socialt hållbar utveckling, men detta anser vi bör ingå i programmet redan när det ska antas beslut att utreda togs i augusti 2015 inte december

Uppdatera programmets aktualitetsperiod då 2017 passerat samt att programmet överlag behöver förtydliga en del syftningar och begrepp såsom vad innebär "det goda livet", "grundläggande behov".
När det gäller programmets förslag på målområden och indikatorer så är alltför många av dessa för övergripande samt att det saknas en hel del indikatorer och målvärden. Bland annat saknar vi indikatorer och målvärden som mäter trångboddhet, tillgänglighet till boende hos de med svag ställning på bostadsmarknaden, sociala klausuler i offentlig upphandling, antal anmälda hatbrott samt utbredning av barnfattigdom
Föreslår: -att det inrättas ett Socialt hållbarhetsutskott/råd som är direkt underställt kommunstyrelsen.
Föreslår - att det införs tydligare målsättning för förvaltningar och bolag utifrån programmet.
- att det införs ett socialt hållbarhetsboksut.
- att programmet kompletteras med en redovisning om ojämlikhet i hälsa och orsakerna till det (liknande Malmö och Göteborg).
- att programmet bättre beaktar de äldres perspektiv.

GVAB föreslår att det tydligare framgå vad som är lagkrav (tex diskrimineringslagen) och vad som är vision samt att språket som kan uppfattats som byråkratiskt bör ses över med hänsyn till mottagaren.
Kommunens information på hemsidan och övrigt informationsmaterial ska anpassas i olika läsbara medier, så att alla utan problem kan ta del av innehållet
Bemötandeguiden skall utvecklas och utbildningarna i bemötande ska fortsätta, så att nuvarande och kommande personal får insikt i hur man bemöter personer med olika funktionsnedsättningar på ett bra sätt.
Kommunens tillgänglighetsråd KTR och Tillgänglighetsgruppen som utses av rådet, måste få högre status i ärendehantering
Sverigedemokraterna anser att programmet i stora delar behöver omarbetas om det ska uppnå syftet med programmet – att verka för social hållbarhet. Programmet riktar sig genomgående till att uppfylla enskilda individers behov och har för lite fokus på ett socialt hållbart samhälle.
Flera av de framgångsfaktorer som anges behöver beskrivningar för att tydliggöra för läsaren vad som avses.

Det framgår ingenstans vem som ska göra vad för att programmet ska verkställas, eller vad som händer om programmet inte efterlevs.

Bra att samla flera styrande dokument under samma program. Strukturen på programmet är bra. Uttömmande innehåll

Vi upplever att det är svårt att se ansvar och mätbarhet under de olika områdena vilket medför att dokumentet riskerar att bli för allmänt och ingen känner ansvar

Vi upplever att dokumentet bitvis är för komplicerat rent språkligt

Vi ser en fara i att slå ihop flera program till ett då funktionsrättsrörelsens frågor lätt försvinner bland andra starka grupper som nämns i programmet.

Programmålen som tagits fram är mestadels bra men vi saknar mätmetoder för att se om man nått målen när man ska följa upp programmet.

Ungdomsrådet tycker därför att det är positivt att det fokuseras på frågor som rör barn och unga.

Det behövs ett nuläge. Om man väljer att använda indikatorer kan nuläget med fördel redovisas där.

Det är svårt att samla alla frågor och utgå från helheten utan att falla ner i delar. Vi anser att dokumentet i många delar blir alldeles för detaljerat och med detta mister det också sin riktning. Programmet behöver minska i omfång och bli helt övergripande för att gälla alla.

Saknar kopplingen mellan mål, budget och aktiviteter.

Programmets språk är svårt och krångligt, det önskas enklare språk.

Programmet utgår från fyra programövergripande målområden som alla uttrycks med individens rätt, vilken kan begränsa utvecklingen av nya processer och arbetssätt.

Det finns forskning och en ny definition av Social hållbarhet som vi liberalerna hade önskat att programmet utgått ifrån. Definitionen består av fem grundläggande principer som säger att i ett socialt hållbart samhälle utsätts inte människor för strukturella hinder mot att: 1) upprätthålla sin hälsa, 2) ha inflytande, 3) utveckla sin kompetens, 4) få en opartisk behandling och 5) skapa mening i livet. Om man i stället hade valt att utgå från strukturella hinder tror vi att man uppnår ett större engagemang, större delaktighet och motivation hos alla. Med denna definition hade programmet också gjort bättre avvägningar i aspekten individens rättigheter/skyldigheter.

Viktigt att kommunen har insikt i strålningens negativa påverkan på folkhälsan

Evidensbaserad kunskap och metod och beprövad erfarenhet, vad menas?

Metod behövs för att bevaka att programmet tillämpas i kommunens verksamheter

Generellt tycker vi att dokumentet är luddigt skrivet, där syftet och målen inte preciseras hur dom skall uppnås.

På alla ställen där det står funktionsnedsättning ska det även stå psykisk funktionsnedsättning. VIKTIGT

Vår förhoppning är att programmet blir ett inriktningsprogram om vad medan vi även fortsättningsvis utgår från gällande verksamhetsstyrning och där i varje verksamhet bryter ner hur vi med aktiviteter bäst någor de övergripande målen

Förändringstakten för äldres volym är speciellt hög i sista delen av programperioden och en ekonomisk belastning för kommunen

Det sociala hållbarhetsprogrammet ska omfatta alla och i många delar så tar programmet höjd för att omfatta alla men väldigt ofta så landar resonemanget i alla fall i en målgrupp, vilket ofta är barn och unga. För att programmet ska bli tydligt i att omfatta alla så måste det ses över och skrivningar som begränsas till olika målgruppen tas bort. Gävlemoderaterna anser att det socialt hållbarhetsprogram är ett bra första steg. Nästa steg är att utveckla ett sammanhållet välfärdsprogram, med en bredare ansats.

Indikatorer med tillhörande målvärden ska inte inkluderas i det sociala hållbarhetsprogrammet. Mål och indikatorer ska finnas i respektive nämnds verksamhetsplaner.

Bra att programmet är kopplat till kommunens styrsystem. Programmet ska leda till "verkstad" och kommunens arbete med programmet ska följas upp. Viktigt att involvera även referensgrupper med särskild kompetens såsom samrådet för finskt förvaltningsområde i uppföljningen

Hållbar utveckling- idag sker en okontrollerad utbyggnad av trådlös teknik med oöverskådliga följder för kommande generationer. Detta trots ständigt ökande belägg för teknikens skadlighet.

FNs konvention avseende funktionsnedsättningar borde tilläggas i dokumentet

Viktigt att kartlägga barn och lärares hälsa efter införandet av trådlöst bredband i förskolor och skolor inledningsvis (1.1) begreppet "idéburna sektorn". Detta återkommer inte utan istället "civilsamhället".

Civilsamhället är mindre problematiskt, eftersom även övriga samhällssektorer kan sägas vara genomsyrade av vissa idéer. En definition av "civilsamhället" kommer i punkten 6.3, men borde ha

angetts redan första gången begreppet används, det vill säga på sid 12

s3: Hela programmet har en andemening som talar om både respekt samt de skyldigheter och de rättigheter vi har som medskapare av ett samhälle. lyfta fram i andra stycket enligt följande text: "..., där alla människor tar ansvar för sina skyldigheter och

får sina rättigheter respekterade."

s4: står fel på Jan Myleus (KS) -> (KD)

Bör stå Gävle kommunkoncern, inte kommunorganisation

Programmets inledning saknar en tydlig presentation av förslag på verktyg för att uppfylla syfte och uppdrag samt att det borde tydliggöras vem/vilka som ska bryta ner de globala målen.

Programmets huvudsakliga sju punkter när det gäller syfte och uppdrag handlar om att sex punkter ska stärka kunskapen och en punkt ska identifiera/ta reda på behov och insatser. Vi har alltså levt upp till hållbarhetsprogrammet om vi år 2023 har mer kunskap om vad som behöver göras och att vi har identifierat våra brister. Det borde vara "Åtgärda/Förbättra de insatser som behöver göras för att stärka social hållbarhet...." Det står exempelvis "Stärka kunskapen kring hur vi mäter, analyserar och bedömer effekter av det vi gör för att stärka social hållbarhet." Det borde vara "Bli bättre på att mäta, analysera och bedömma effekter av det vi gör...." Eller "Skapa verktyg för att mäta, analysera och bedömma effekter av det vi gör...."

Syftet får inte enbart vara att stärka kunskapen hos allmänheten och skapa förutsättningar för framtida arbete inom social hållbarhet, utan också titta på de rådande problemen idag, hur ska dessa lösas? Vad det gäller perspektivet på mänskliga rättigheter så ska kunskap om detta läras ut till förtroendevalda och anställda. De ska inte behöva leta upp den informationen. Rådet instämmer även till beskrivningen om hur ett socialt samhälle är resiliert men samtidigt förändringsbenäget. Det ligger ett fokus på toleransen till utveckling. Tydliggör kommunorganisationen och förtydliga vilka program som ersätts

Sid 3 program o syfte, punkt 3 minska skillnader i hälsa i samhället, vi vill påpeka att somatisk hälsa för personer med psykisk sjukdom är åsidosatt och att psykiskt sjuka har kortare livslängd och får sämre vård, sid 7, folkhälsa och relation till social hållbarhet, vi vill ha med att kommunen har en uttalad riktlinje om förebyggande och strategi mot suicid, våran önskan är att detta kommer med i hållbarhetsprogrammet, s 7 "Skillnaden mellan olika grupper bör vara så liten som möjligt". Stigmatiseringen av psykiskt sjuka är alltid närvarande och man bör satsa på att få bort den negativa stämpeln och istället se resurserna.

sid 7: offentliga förvaltningen har ett ansvar att de mänskliga rättigheterna respekteras och tillgodoses. Om detta är fallet varför görs inte mer för de hemlösa.

Vi ser gärna att det i inledningen presenteras hur programmet ska följas upp. Om programmet ska omfatta alla vore det bättre om det i ett inledande stycke klargjordes vilka FN konventioner som finns och hur det Sociala hållbarhetsprogrammet ska möta och arbeta för att vi i vår stad ska följa var och en av dessa. Tillgänglighetsrådet vill därför föreslå ett nytt stycke i inledningen som presenterar alla FN konventioner.

Programmets fyra fokusområden är bra och relevanta utifrån arbetet med romsk inkludering.

Mål som "ska" innebär att mål ska uppnås av alla verksamheter (ex fri från våld)

-> se styrning/form ovan

Skriv om Rätten till Alla i Gävle ska vara trygga, målet blir för lågt satt annars

Nulägesanalys önskas

Analys av situationen av nyanlända samt lokal analys som grund för målsättningar

Ta bort delrubrik inledning

Varför lyfts perspektiven folkhälsa och MR

Förtydliga varför de fyra programområdena är valda

Förtydliga de 17 globala målen

Hur kan vi verka för ekonomisk hållbarhet, byt ut figuren ex lyft in den modell som finns i våldprevention ist

Beskriv hur alla policydokumentet förhåller sig till varandra. Anta den beskrivning som finns under regeringens webbplats
MR

Förtydliga att definition folkhälsa kommer från folkhälsovetenskapligt lexikon

Barnets perspektiv bör genomgående stärkas i skrivningarna

Finns evidensbaserad kunskap om social hållbarhet

Förtydliga enhet och verksamheter

Vi ser att avsnittet implementering måste utvecklas, och det i samråd med förvaltningsledningar och politiken över hela koncernen

Vi kan gott ha än högre lokala mål – som ingen lönediskriminering, värdigt boende för varenda kommunmedborgare, möjlighet till friår för kommunanställda, att Gävle ska vara den bästa kommunen för barn och unga, eller där barn och ungas inflytande är en grundförutsättning i alla beslut, där tillgänglighet och mångfald är naturligt och viktiga grundstenar. Programmet bör innan det antas ha en tydlig aktivitetsplan, där ansvar och mandat tydliggörs, liksom uppföljning. Programmet bör ansvara för att kommunövergripande sociala hållbarhetsboksutvärderingar där tex GI-index (ojämlikhetsindex) är en nyckelfaktor som mäts.

Som tidigare nämnt är programmet väl förankrat i individens rättigheter och skyldigheter. Detta kommer inte fram med de namn som programmålen har. Dessutom är det enklare att förstå och komma ihåg ett enklare och tydligare namn på målen. Vi föreslår ändring till: Trygg, Jämlik, Delaktig, Respekterad

Under varje programområde blir det väldigt ottydligt, perspektiven blandas från medarbetarperspektiv till medborgarperspektiv, för att ibland gå ner till specifika medborgare eller intresseorganisationer. Vilka kommunala verksamheter som sedan ska omnämnas och vara med i de olika programområdena blir också ottydligt och utgår inte från de olika verksamheternas styrdokument. Skolans uppdrag är att ge kunskap, ge förutsättningar för kommande arbete, och vara en socialaktör. Skolan har också ytterst ett demokratiskt uppdrag, att fostra och verka demokratiskt. Något som helt försvunnit i programmålet "Alla i Gävle ska ha rätt till delaktighet. Det skapar en ottydlighet då skolan specifikt nämns i några programområden men inte i alla trots att det nationella uppdraget spänner över dem alla.

Vi vill se ett lättare språk.

3. Ett tillägg här med följande lydelse:

Utveckla och särskilt beakta äldres villkor, rättigheter och möjligheter att vara delaktiga i beslut som rör dem.

Förtydliga vem som skall utföra sociala konsekvensanalyser i planeringsprocessen.

Saknar mål om samhällsbyggnadsprocessen, Under Mål Trygghet borde det stå Gävle kommuns ofentliga miljöer upplevs/är trygga för alla

Indikatorn "kommuninvånarna ska mötas på sitt spår så långt det är möjligt" behöver preciseras

Formulera om verksamheterna ska ha kunskap om förövarna

Bättre koppling mellan mål och indikatorer

I programmet skrivs det att, "Trygghet ska finnas oavsett ålder, kön, etnicitet..." Sverigedemokraterna

anser att även politisk åskådning bör stå med, för tyvärr är det inte ovanligt att personer med känd politisk hemvist utsätts för hot och våld i syfte att skrämja och tysta.

I programmet framgår det att kommunen ska tillhandahålla service på så många språk som möjligt, vilket tar bort viktiga incitament för att lära sig svenska.

Under programöverskridande målet om trygghet ser vi gärna att det står att Gävle kommuns offentliga miljöer är/upplevs trygga. Det är svårt att mäta trygghet och därför svårt att sätta som mål, det blir så lätt subjektivt. Men vi vet att vikten av upplevd trygghet är viktig och att offentliga miljöer har en stor betydelse för vår upplevda trygghet.

Vi ser det som positivt att programmet pekar på medveten samhälls- och stadsplanering som en viktig faktor för trygghet. Innebär att kommunen som sammanhållande instans bär det övergripande ansvaret för detta där förvaltningar och bolag bidrar med sin del av helheten, och ansvaret inte kan hanteras av en aktör.

Viktigt att Gävle framstår som en äldrevänlig kommun med bra tillgång till anpassade bostäder för äldre och där anhöriga inte behöver avstå från yrkesverksamhet utan kan bidra till arbete och vara en arbetskraft till nyetableringar. Kommunen kan bidra till ekonomisk trygghet för äldre genom att hålla låga taxor för olika avgifter som berör äldre.

I sista stycket nämns tre program mål som särskilt prioriterade för att bidra till att Gävle blir en trygg kommun för alla. Vi förslår ett fjärde program mål , nämligen Äldres livsvillkor skall vara goda.

Har man en nollvision så är det viktigt att jobba mot alla former av våld, och inget specifikt våld bör nämnas eller prioriteras i programmet. Vi vill för vår grupp ta upp vikten av att arbeta mot hatbrott.

Borde också stå någonting om brottsförebyggande i sammanhanget, och att arbetet med "BIG" är en viktig framgångsfaktor

S9. Alla har rätt till ett tryggt och värdigt boende. Varför prioriteras inte hemlösheten högre om detta är ett mål.

Förslag: "antalet hushåll som vräkts" *samt* "antal bostadslösa" (saknar lägenhet med eget kontrakt)
Kvinnor med funktionsnedsättning som blir utsatt för våld i nära relationer har ofta svårt att bryta sig fri, på grund att det finns få bostäder som är anpassade efter olika funktionsnedsättningar. T.ex. en kvinna med rörelsenedsättning, är i behov av ett boende utan trappor, trösklar o.s.v.

Gävle som kommun borde kunna uppmana dels kvinnorjouren Blålockan och det kommunala bolaget Gavlegårdarna att erbjuda ett tillgängligt boende för utsatta kvinnor med funktionsnedsättning så de kan säkert ta sig ur sitt destruktiva förhållande.

En framgångsfaktor som nämns under målet "Gävle är en stad fri från våld" är "Tidigt och förebyggande arbete utifrån ett genusperspektiv", det behöver förtydligas vad som avses med detta då våld

förekommer i alla typer av relationer och både män och kvinnor kan vara offer och/eller förövare.

Ungdomsrådet anser att det är viktigt att öka samt stärka kunskapen kring hedersrelaterat våld. Det bör finnas tidiga insatser redan i lågstadiet samt grundskola. Det är viktigt att utomstående som misstänker våld i nära relationer får kunskap om vart de kan vända sig.

Under programmålet en kommun fri från våld slår vi fast att Gävle kommun har en nollvision för våld. Att sedan gå vidare i texten och ange fokusområden för våld innebär att man redan i programmet tagit avstånd, eller inte tror sig uppnå eller mäkta med att arbeta mot alla former av våld för att nå just den nollvision som vi alla strävar efter.

I tabellen över indikator finns utsatthet i skolan –unga och med ovanstående borde en indikator omfatta äldre.

Vad gäller utsatthet för våld bör det också skrivas något om vikten av långsiktig finansiering av kvinnojoursverksamhet som motsvarar det arbete som faktiskt bedrivs

Ytterligare en indikator borde vara utfall i kommunens medarbetarenkät när det gäller trygghet på arbetsplatsen.

En indikator borde vara statistik över våldsbrott generellt, samt en specifikt om kvinnofridsbrott/mäns våld mot kvinnor

Fokus är på våld som finns i nära relationer, i hedersrelaterad kontext respektive våldsbejaktande extremism". Här, och även på sidan 21 i programområde Trygghet, anser jag att även hatbrott ska finnas med.

Saknar skrivning om hur vi kan minska segregationen

Framgångsfaktor" särskilda satsningar på god boendemiljö i områden med hög trångboddhet

Förtydligande behövs runt "sociala konsekvensanalyser.."

Under rubrik, ändra formulering till: "En integrerad, tillgänglig, trygg och hälsofrämjande boendemiljö främjar...".

Ett värdigt boende är viktigt under studietiden. Det är också viktigt att kostnaden för boendet är rimligt.

I programmet i sin helhet saknas samverkan med det lokala näringslivet.

För att lyckas måste alla och alla verksamheter inkluderas. I programmålet: Alla i Gävle har ett tryggt och värdigt boende, är det viktigt för att minska segregationen att vi arbetar tillsammans med de privata hyresvärdarna.

Ingenstans nämns personer med funktionsnedsättning trots att många utredningar

visar att personer med funktionsnedsättning har extra svårt att hitta ett tryggt och värdigt boende.

GK borde medverka till förtur för säkrskilt utsatta elöverkänsliga och bevilja bostadsanpassningar

Saknar skrivning om kategoriboenden för elöverkänsliga samt lågstrålande områden för elflyktingar

Inkludering av perspektivet hälsa i utvecklingsstrategier vad betyder detta? Ingen förstår denna mening.

S 10: Gävle kommun ska ha strategier mot hemlöshet etc varför har dessa strategier inte fungerat hittills. Beskriv hur ni ska göra istället.

Gävle kommun ska ha ett tryggt och värdigt boende, vill vi tillföra ordet tillgänglig. En integrerad, trygg, hälsofrämjande och tillgänglig boendemiljö främjar hälsa på såväl individ-, som områdes- och befolkningsnivå

Vi ser gärna också att "bostad först", en modell som vissa kommuner har anammat, blir aktuellt i Gävle.

Programmet bör också säkerställa att tillräckligt många lägenheter hos Gavlegårdarna avsätts för personer med sociala behov eller som är bostadslösa.

KPR har flera gånger de senaste två åren lyft fram den stora betydelsen trygghetsboenden har inte bara för de äldre utan för hela samhället. I en skrivelse till KS 18/4 2017 föreslogs en boendeplan för trygghetsboenden liknande den som finns för vård- och omsorgsboenden enligt en modell som har använts i Luleå kommun

Förbättra för anhörigas situation att vara yrkesverksamma. Det sistnämnda kan även ses som en jämställdhetsfråga då det handlar mest om kvinnor och kan hänföras till programövergripande mål 3.2 om jämställdhet.

Vad gäller målet "föräldrastöd" klarar socialtjänst inte detta ska-krav i nuvarande ansträngda läge

Förslag: "antalet barn i familjer med långvarigt försörjningsstöd" (över 10 månader)

Framgångsfaktorer - Vi vill se något som har med stöd i föräldraskapet, tillgång till familjecentraler, familjerådgivning etc.

Vikten av mindre förskolegrupper, utbildade pedagoger och lärare, utbildade fritidsledare även på fritidsgårdar som drivs externt men där kommunen kan ha stödjande och samordnande roll är nyckelfrågor

"Möjliggöra tillämpning av goda levnadsvanor" är otydlig formulering.

Mötesplatser ska vara gratis, det möjliggör att unga kan träffas oavsett socioekonomisk bakgrund. Mötesplatser efter skolans slut finns i nuläget inte i centrum vilket är ett stort problem. I samband med ombyggnad av Vasaskolan föreslår vi aktiviteter där. Det är en viktig aspekt för unga att det finns trygga mötesplatser i centrum.

Barn och ungdomars åsikter är viktiga då de är fullvärdiga och kompetenta individer. Det är viktigt att barn och unga bemöts därefter. Det behövs ett tydligare mål när det gäller barn och unga där fokus ligger på individen.

Det står i programmet att Gävle kommuns verksamheter ska finnas i miljöer där barn och unga befinner sig och låta kunskaper om de livsvillkor som finns i området utgöra underlag för planering och innehåll. Det är viktigt att poängtera att alla barn inte bor eller vistas i centrala Gävle och att kommunens verksamheter därför inte alltid befinner sig där barn och unga är. Barn och unga är ingen homogen grupp.

Gävle kommun ska erbjuda blivande föräldrar samt föräldrar med barn i åldrarna 0-18 år. Där bör ordet föräldrar ändras till vårdnadshavare.

Det borde också stå: Äldre i Gävle har goda livsvillkor

Rädda barnen är tacksam att få vara en remissinstans och uppskattar att det finns ett barnperspektiv i programmet

Vad erbjuder kommunen för stöd till de föräldrar som är psykiskt sjuka.

Det borde finnas fler indikatorer för att kunna mäta trygga uppväxtvillkor för barn med funktionsnedsättning.

Bra att målsättningen är att alla kommuninvånare ska ha rätt till jämställda, jämlika villkor.

Ytterligare indikation är att använda relevant statistik som ex Samhällsmedecin tar fram

Saknar skrivning om jämställd hälsa

Det behövs ökad kunskap och förståelse kring psykisk hälsa. Det står väldigt lite om det och vad psykisk hälsa innebär under målet.

Tex ”stödja en positiv utveckling av den psykiska hälsan i befolkningen med fokus på de grupper med störst behov

Jämställd och jämlik hälsa har även med högre utbildning att göra.

Jämställd och jämlik hälsa pensionärer och fattiga borde erbjudas gratis kultur.

framgångsfaktorer på s 12 insatser för att minska hälsoskillnader stödja den positiva utvecklingen av den psykiska hälsan.

Nygården och treklövern räcker inte för att fylla behoven. Man borde även få bukt med ensamheten som är utbredd i Gävleborg.

Väsentligt: "motverka skolmisslyckanden genom att tidigt identifiera elever..."

att tidigt identifiera och sätta in stöd blir viktigt för att uppnå denna målsättning. Kärnan i ovan nämnda formulering bör även anges under rubriken framgångsfaktorer.

Förtydliga fortsätta möjliggöra tillämpning av goda levnadsvanor

Flytta utveckling av medborgardialog .. Till målet om delaktighet

Högre utbildning har påverkan på hälsan. Koppla ihop detta program mål med tidigare program mål om hälsa.

Programmålet om förutsättningar till att utbilda sig ska även poängtera högre utbildning (akademi), inte bara gymnasiet.

Vi vill också se ett till program mål: "Gävle kommun har ett strukturerat och gott samarbete med forskning och högre utbildning".

Samverkan med forskningen inom social hållbarhet är en framgångsfaktor för att Gävle kommun ska se effekter kring social hållbarhet.

Tänk t.ex. om Gävle kunde bli första stad i Sverige att utropa sig som fri från lönediskriminering, med statistik från samtliga större arbetsgivare som kunde visa att målet var uppnått! Ett sådant partnerskap skulle också kunna handla om särskilda satsningar på bostadsområden med större sociala behov och tillhandahållande av praktikplatser/arbetsträning/språkpraktik/subventionerade anställningar och sommarjobb

Folkhälsomyndighetens undersökning "Skolbarns hälsovanor" pekar på att barn med funktionsnedsättning trivs sämre i skolan. Det kan bero på att de upplever att de får mindre stöd från lärare och övrig skolpersonal jämfört med övriga barn. Tyvärr är den undersökningen endast nationell, men Gävle kommun borde analysera data gällande behov av särskilt stöd för elever, väntetid på hjälpmedel och barnens delaktighet i idrott och hälsa.

s. 13: En rimlig målsättning är att 10 procent av nyanställningarna i kommunen går till personer med funktionsnedsättningar. Vi menar samtidigt att Sveriges höga ungdomsarbetslöshet motiverar att 50 procent av dessa ska vara under 30 år.

Tillgänglighet borde finnas med som ett krav inom arbetet att ta fram förfrågningsunderlag för kommande upphandlingar inom kommunen.

barn och unga samt utrikesfödda omnämns speciellt. Varför nämns bara dessa, och inte fler som exempelvis personer med funktionsnedsättningar?

Gävle kommun ska verka för att fler kommer i arbete s 13 . HUR?

En andel av kommuns tjänsteretc s 13 vi vill även inkluderas i dessa. Psykiska funktions nedsättningar.

Alla i Gävle ges förutsättningar att bilda och utbilda sig och bli en del av arbetsmarknaden visar tydligt på problemet då en generell och övergripande program som ska gälla går in i detaljer eller riktar sig till målgrupper. I denna text nämns aldrig grundsärskolan, gymnasiesärskolan och/eller Lärvux.

Det innebär att man måste bygga ut stödet för volontärer och lägga den verksamheten övergripande i kommunen, och inte bara inom Omvårdnadsförvaltningen, för att omfatta olika grupper och inte bara äldre.

Ändra formulering till: "Att skapa attraktiva, tillgängliga, offentliga rum med mötesplatser där fler vill och kan vara med och..."
Det är viktigt att vi som lever med funktionsnedsättning kan ha en meningsfull fritid.

Angående utvecklande av medborgardialog: Instiftande av ett brukarråd

Gävle kommun skapar förutsättningar för en aktiv och meningsfull fritid för alla, där vill vi att ordet tillgängligheten läggs till. Gävle kommun ska främja hälsa genom att öka tillgängligheten till aktiviteter

Även här otydlig koppling till jämställdhet/jämlikhet i själva målformuleringen. "Gävle kommun skapar lika förutsättningar En framgångsfaktor borde även här vara att stärka kommunens service vad gäller tillhandahållande av öppna mötesplatser och verksamheter (tex bibliotek, öppen förskola, fritidsgård). Förminska inte insatserna till att kunne engagera sig och hitta eller skapa en plats, k of fröebygger och minskar inte konsekvenser

Minska konsekvenserna av social och ekonomisk utsatthet hos äldre

Gävle kommun kommunicerar lättillgängligt/på flera språk och inkluderande sätt - är ett exempel på område där resurser och arbete bör ske samlat i kommunen.
Ett samhälle där alla ska bidra till och utveckla- vad menas med det?

Ungdomsrådet stödjer grundtanken att barn och ungdomar är individer.
Ungdomsrådet stödjer fokus på digitalisering och att arbetet redan nu ska främja utvecklingen av metoder för detta.
Utöver dialogen mellan kommun och de som inte är så delaktiga är det också viktigt att ha fortsatt dialog med de som är delaktiga.
Ett mål som siktar på "goda möjligheter till delaktighet", eller "många alternativ till delaktighet" sätter fingret på att vi vill längre, och vill styra koncernen mot att ge medborgarna många och tillgängliga sätt att få delta på de sätt hen vill och förmår

att "civilsamhället är en viktig aktör." (3.3 sid 14) -> ändra till "civilsamhällets aktörer"
(olikartade aktörer)
Arbete eller meningsfull sysselsättning är en av de viktigaste faktorerna för att kunna vara delaktighet i samhället. Psykiskt sjuka är en bortslösad resurs.
Viktigt att fortsätta utveckla mötesplatser för den sverigefinska målgruppen

Ex borde det stå Alla i Gävle ska ha goda möjligheter till delaktighet i arbetsliv, fritidsliv, vår gemensamma demokrati
Under denna del bör det finnas med en skrivelse om att delaktighet särskilt ska främjas bland de grupper som tydligast påverkas av utvecklingen inom den aktuella frågan

Barnkonventionen nämns under detta stycke, men FN har tagit fram en konvention för personer med funktionsnedsättning som Sverige ratificerade 2008.

Fler artiklar där handlar om delaktigheten i samhället för personer med funktionsnedsättning.

Reellt inflytande handlar också om att personer med funktionsnedsättning ska kunna få komma till tals i de beslut som innefattar deras vardag.

Definiera bred tillgänglighet

Antal som sökt modersmål och inte beviljats bör tas bort då det regleras i lag

Det är viktigt med tanke på tillgängligheten att kommunens information inte enbart finns digitalt - alla kommuninvånare är inte där än. Grundläggande kommuninformation ska finnas på finska och på svenska och den ska spridas via olika kanaler.

Det är mycket viktigt att Gävle kommun lever upp till FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och arbetar för full delaktighet för oss.

Förslag" där kommunens invånare kan leva oberoende och självständigt oavsett funktionsvariationer samt delta fullt och jämlikt i samhället".

Utveckla skrivningen om social och ekonomisk tillgänglighet

Det är viktigt att Gävle kommun kommunicerar så att alla förstår, vikten att skriva och tala svenska så att alla förstår kan inte nog understrykas. Språket är ofta ett hinder, kommunen måste underlätta för alla så vi kan mötas. En demokrati bygger på mänskliga möten och samtal. För att lyckas måste vi alla förstå varandra.

vi tycker också att där uttrycket funktionsnedsättning förekommer, så skall det framgå att det även gäller psykisk funktionsnedsättning, ex sid 15 program mål, första stycket,

Det står att offentliga lokaler i Gävle kommun är tillgängliga. Rätt uttryckt ska det stå publika lokaler och offentliga miljöer

Vi skulle vilja se: att Gävle kommun kommunicerar så att alla förstår. Om man ska utveckla detta och skriva på flera språk måste man också vara tydlig på att vi kommunicerar på minoritetsspråken, på teckenspråk och på lättsvenska osv
Det saknas i texten hur delaktigheten ska säkerställas för att Gävle ska bli den allra mest tillgängliga kommunen. Under detta program mål står det att kommunen har ett stort ansvar att öka den fysiska och kommunikativa tillgängligheten. Vi vill i Tillgänglighetsrådet tydliggöra att kommunen har ett stort ansvar för öka tillgängligheten av och när man ger information och i själva verksamheterna.

Kommunens frivilliga verksamhet har i de senaste kommunplanerna minskat och plockats bort.
Därför behöver Kommunen hitta en roll i relation till civilsamhälle

Vi anser inte att man i ett program ska hänvisa till SKL och gamla överenskommelser. Programmet blir då snabbt inaktuellt
På sidan 16 vill vi ändra på meningen och förtydliga att civilsamhället redan idag spelar en viktig roll.

Skrivningen bör konkretiseras, vilken typ av stöd och service erbjuder kommunen? På vilket sätt ska civilsamhället engageras? Vad ska uppnås

Positivt att lyfta fram civilsamhället. Överenskommelser med civilsamhället är ett möjligt utvecklingsområde för kommunen.

Enligt Språklagen (2009:600) likställs svenskt teckenspråk med de nationella minoritetsspråken,
och det tycker jag är viktigt att lyfta fram i stycket.
Som indikator borde finnas siffror på antalet produktioner som tas fram på andra språk än svenska inom kommunens olika verksamheter.

Den information som även finns på kommunens hemsida borde översättas t.ex. en sammanfattning av sociala hållbarhetsprogrammet när det blir antaget.

Fliken för teckenspråk borde också innehålla information om vad vill Gävle kommun för sina invånare? Som t.ex. Vision 2025

Urklipp Språklagen (2009:600): *se yttrandet för urklipp av relevanta §.*

Den som har ett annat modersmål än de språk som anges i första stycket ska ges möjlighet att utveckla och använda sitt modersmål.

Programmålet bör justeras till att även inbegripa fler minoriteter: "Gävle kommuns verksamheter har god kunskap om och stärker respekten för nationella och andra minoriteter

Det bör också skrivas ut att mångfalden av kulturella uttryck och influenser är någonting som berikar Gävle och är en tillgång i en alltmer globaliserad värld.

Viktigt att säkerställa att flera känner till lagstiftningen kring nationella minoriteter. Positivt att frågan lyfts fram som en del av ett större sammanhang.

Rådet föreslår också att kommunens ska verka för spridning och kunskap om nationella minoriteter. Kunskap till allmänheten är viktigt för att bekämpa fördomar. Det är viktigt med dialoger mellan kommunen och minoritetsgrupper.

diskriminering benämns flertalet gånger, ta bort det
S 18: I detta stycke talar man om regeringens insatser vilket inte är relevant.
Vi anser att texten ska ändras till:
”Målet för regeringens insatser mot diskriminering är ett samhälle fritt från diskriminering”.

Väldigt långt stycke som upprepar sig.
Sverigedemokraterna anser inte att politisk åskådning ska vara grund för att diskriminera någon, så länge som personen i fråga inte stödjer våldsbejakande extremism.
”funktionshinder”. Det är fel. Det ska
stå ”funktionsnedsättning”. 2 ggr på samma sida.
Vad händer om man blir diskriminerad? Alltså vad?
Alla i Gävle kommun har rätt till icke diskriminering så ordet funktionshinder ersätts med funktionsnedsättning och funktionshinderpolitiken med funktionsrättspolitik.
Vad är skillnaden på detta program mål och program målet som handlar om att motverka diskriminering - ska det rättighetsbaserade arbetssättet handla om mer än ”enbart” icke-diskriminering

använd människorättsarbete
Lyft fram samtliga fem minoritetsspråk
Även här ser vi en styrka i om programmet visar vart vi vill någonstans, dvs. fler i sysselsättning, inte skriva hur detta skall uppnås. Det finns alternativa vägar för att uppnå samma syfte. I samråd med arbetsmarknadsenheten kommer Gavlegårdarna projektanställa en jobbcoach. Syftet kommer att säkerställas denna väg, istället för att ställa kravet i upphandling, då vi upplever detta som en svårare väg att komma fram utifrån erfarenhet.

Viktigt att kommunen arbetar konkret med icke-diskriminering.
Mycket bra med hänvisning till en s.k. ”barnchecklista” inför beslut i nämnd och fullmäktige, men för att denna ska användas korrekt måste också kontinuerliga fortbildningar hållas för såväl tjänstemän som förtroendevalda

Förslag på hur vi stärker det rättighetsbaserade arbetssättet i verksamheter och politiska processer är att kommunen påbörjar ett aktivt arbete med ”socialt bokslut” som ett komplement till den ekonomiska årsredovisningen

Barnchecklistan borde utvärderas

Liberala partiet saknar djupet och analyserna i det sociala hållbarhetsprogrammet. En verklighet är sällan svart eller vit, den består av nyanser. Att strikt bejaka utan att problematisera sociala krav vid upphandlingar är att förenkla verkligheten. Det saknas i programmet definition av sociala krav, är det sysselsättningskrav, är det arbetsrättsliga krav, är det krav som redan regleras via lag?

Vi ställer oss frågande till vilka de sociala kraven är som ska finnas med i upphandling och inköp, det bör framgå av texten då det annars blir väldigt diffust och svårt att ta ställning till.

Rådet vill betona vikten av ett respektfullt bemötande även digitalt.

För att tydliggöra syftet med denna punkt bör några praktiska verktyg som kommunen ska använda sig av för att implementera ett normkritiskt förhållningssätt i de kommunala verksamheterna, identifieras och rekommenderas

Här skriver man om normkritik, och normkritiskt bemötande.

Debatt och samtal kring normkritik är och kommer troligen alltid att pågå.

Vi vill att denna terminologi ändras till respektfullt bemötande/respekt.

Detta är genomgående i hela programmet.

Detta mål är överflödigt

Här bör kommunen också erbjuda sin kompetens om till att involvera för att involvera andra företag och organisationer som är verksamma i kommunen, och ta initiativ till ett partnerskap för att främja social hållbarhet och motverka alla former av diskriminering

Ingen ska diskrimineras p.g.a. sexuell läggning men Sverigedemokraterna är kritiska till att ta fram en särskild certifiering för detta. Gävle kommun ska ha ett gott bemötande mot alla och en certifiering gällande enbart HBTQ ser vi inte som en framgångsfaktor. Det ska finnas goda rutiner för icke-diskriminering generellt.

Gävle kommuns verksamheter ska ha kompetens inom HBTQ men också funktionshinder. Denna mening anser vi är olycklig. Det räcker med att vi tydligt skriver att Gävle kommuns verksamheter ska ha kompetens inom samtliga diskrimineringsgrunder

"Kunskapsguide" har barn och unga speciellt lyfts fram. Det står även om Barnkonventionen. Varför lyfts bara den konventionen och inte andra? Alla konventioner borde väl vara lika viktiga att arbeta med?
Den viktigaste konventionen är FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, där äldre med sådan kan inkluderas. Sverige ratificerade konventionen 2008 och den trädde i kraft 14/1 2009. Där finns olika artiklar som berör begrepp aktuella i Hållbarhetsprogrammet. En artikel berör rätt till skydd för personer med funktionsnedsättning, så att inte den hjälpbehövande utsätts för utnyttjande, våld eller övergrepp. Här innefattas den stora gruppen med kognitiva funktionsnedsättningar som demens.

Barn och unga i Gävle... Familjens roll och betydelse för ett tryggt samhälle bör lyftas i denna text..
Jämställd och jämlik hälsa... Högre utbildning och studier bör lyftas i denna text.

DHR lyfter en stor mängd förändringar i bilaga som jag inte tar med här eftersom det är oklart om och hur bilagorna blir kvar.

Syftet med bilagan och dess status i förhållande till programmet bör förtydligas

Viktigt att kommunen säkerställer tillgången till personella resurser för den finskspråkiga verksamheten

LUPP bör inte användas

Saknar delar av handlingsplan integration och det drogpolitiska programmet, bör tillföras en del om generell kunskap om integration

saknar delar om psykisk ohälsa

Kommunala tillgänglighetsrådet är en viktig samarbetspartner och remissinstans för kommunen i arbetet med **tillgänglighet** och **bemötande** för personer med funktionsnedsättning. Det gäller inom alla nämnder och förvaltningar eftersom "tillgänglighet" finns inom alla området.

Personer med funktionsnedsättning är en stor, men svag, grupp i samhället. Det är viktigt att stödåtgärder finns för gruppen som måste ses som en resurs i samhället. Med rätt stöd kan fler **komma ut i arbetslivet** och leva sitt liv självständigt och känna att man bidrar till samhället.

Kommentar

Åtgärdad = föranleder ändring är som är tillagd.

Beaktad = föreslagen ändring/synpunkt är beaktad i befintlig text och/eller föranleder ingen ändring.

Ej åtgärdad = föreslagen ändring/synpunkt ej tillagd/beaktad.

Ej åtgärdad.

Beaktad. Se 'Inledning' samt 'Bilaga'.

Ej åtgärdad.

Åtgärdad. Se 'Inledning'.

Åtgärdad. Se 'Inledning'.

Åtgärdad. Se 'Inledning'.

Åtgärdad. I kommande populärversion.

Beaktad. Se 'Inledning'.

Beaktad. Se 'Inledning'.

Beaktad.

Beaktad.

Beaktad.

Beaktad. Se 'Inledning'.

Beaktad. Se 'Inledning'.

Ej åtgärdad.

Beaktad.

Åtgärdad. Se 'Inledning'.

Beaktad. Se 'Jämställda och jämlika villkor'

Beaktad. Se 'Inledning'.

Beaktad. Se 'Inledning'.

Åtgärdad. Se 'Inledning'.

Beaktad.

Ej åtgärdad. Se 'Inledning'.

Beaktad. Se respektive målområde och program mål.

Beaktad. Se program om respektfullt bemötande, samt civilsamhälle i berörda program mål och framgångsfaktorer.

Åtgärdad. Se program mål om barn och ungas trygga
uppväxtvillkor

Åtgärdad. Se 'Jämställda och jämlika villkor' och underliggande
program mål.

Beaktad.

Beaktad.

Beaktad.

Åtgärdad.

Åtgärdad.

Beaktad.

Åtgärdad. Se 'Inledning' avseende välfärdsutskott.

Åtgärdad avseende välfärdsbokslut. I övrigt beaktad.

Åtgärdad i kommande populärversion

avseende språket. I övrigt Beaktad.

Beaktad. Se framgångsfaktor under mål om tillgänglig kommun

Åtgärdad. Se delmål under respektfullt bemötande.

Ej åtgärdad. Programmet avser ej styra ärendehantering.

Åtgärdad avseende fokus på socialt hållbart samhälle. I

övrigt beaktad.

Åtgärdad.

Åtgärdad. Se 'Inledning'.

Beaktad.

Beaktad. Se 'Inledning'.

Åtgärdad. Se kommande populärversion.

Åtgärdad avseende skrivningar kring tillgänglighet.

Beaktad.

Beaktad

Åtgärdad. Se 'Bilaga'.

Ej åtgärdad. Hänvisning till av styrgruppen beslutad inriktning och gestaltning av programmet.

Åtgärdad. Se 'Inledning'.

Åtgärdad. Se kommande populärversion.

Åtgärdad. Se målområden under 'Socialt hållbarhetsprogram'

Ej åtgärdad. Hänvisning till av styrgruppen beslutad inriktning och gestaltning av programmet.

Beaktad.

Åtgärdad avseende ny formulering.

Beaktad. Se 'Inledning' avseende bl.a. stratsys.

Beaktad.

Beaktad. Avseende de sammanhang där det bedöms relevant.

Beaktad. Se 'Inledning'.

Beaktad.

Beaktad. Se 'Inledning'.

Beaktad.

Ej åtgärdad. Se 'Inledning'.

Beaktad.

Beaktad.

Beaktad. Se 'Definitioner och beskrivning av begrepp'.

Ej åtgärdad. Hänvisning till av styrgruppen beslutad inriktning och gestaltning av programmet.

Åtgärdad. Se även 'Definitioner och beskrivning av begrepp'.

Ej åtgärdad. Med hänvisning avseende MR; reglerar relationen Stat/individ, vad stat inte får göra emot-/måste göra för individen, använder därför ej medborgarens skyldigheter. I övrigt beaktad.

Åtgärdad.

Åtgärdad.

Beaktad. Se 'Inledning'.

Åtgärdad. Se 'Inledning'.

Beaktad.

Beaktad.

Beaktad.

Åtgärdad.

Beaktad.

Beaktad.

Beaktad.

Beaktad. Se mål om trygg boendemiljö.

Åtgärdad. Se 'Inledning'.

Åtgärdad. Se 'Definitioner och beskrivning av begrepp'.

Beaktad.

Beaktad. Se 'Inledning'.

Åtgärdad.

Åtgärdad.
Beaktad.
Åtgärdad. Se nya rubriceringar.
Beaktad. Se 'Inledning'.
Beaktad. Se 'Inledning' samt beskrivande text under respektive programområde.
Beaktad. Se 'Inledning'.
Beaktad.
Åtgärdad avseende policydokumenten. I övrigt beaktad.
Ej åtgärdad.
Beaktad.
Beaktad.
Beaktad. Se 'Inledning' avseende bl.a. verksamhetsplanering.
Åtgärdad.
Beaktad. Vidare hänvisning till problematiken att ha relativa målsättningar för sociala frågor och problem.
Åtgärdad. Se 'Inledning'.
Åtgärdad (dock med något annorlunda avsnittsrubriker)

Beaktad. Se vidare rätt till delaktighet

Åtgärdad. I kommande populärversion.

Ej åtgärdad. Hänvisar istället till alla.

Åtgärdad. Se 'Inledning'.

Åtgärdad.

Beaktad.

Beaktad. Ändrad formulering.

Beaktad.

Ej åtgärdad. Uppräknade diskrimineringsgrunder i programmet utgår från lag.

Beaktad.

Beaktad. Avseende trygga boendemiljöer.

Beaktad.

Beaktad.

Ej åtgärdad. Hänvisar istället till alla.

Ej åtgärdad. Hänvisning till att våldets olika dimensioner och uttryck som programmet utgår ifrån inte kan anses vara allmänt vedertagna.

Ej åtgärdad. Hänvisning till skalnivån i berörda mål och områden. Dock nämns hatbrott, våldsbrott samt inbrott.

Beaktad. Se delmål under trygg boendemiljö.

Beaktad.

Beaktad.

Beaktad. Se vidare skrivningar kring särskilt utsatta grupper.

Beaktad

Beaktad. Se vidare hänvisning till att våldets olika dimensioner och uttryck som programmet utgår ifrån inte kan anses vara allmänt vedertagna.

Beaktad. Utgår från befintliga indikatorer.

Ej åtgärdad. Hänvisning till skalnivå på skrivningarna.

Ej åtgärdad. Hänvisning till strävan mot indikatorer för mätbar förändring i samhället, ej internt verksamhetsmått.

Åtgärdad.

Åtgärdad.

Åtgärdad.

Åtgärdad.

Beaktad.

Åtgärdad (dock ny formulering).

Beaktad

Åtgärdad. Se ny framgångsfaktor.

Beaktad. Avseende tillgänglighet.

Beaktad.

Ej åtgärdad. Hänvisning till skalnivå på skrivningarna
samt beslutad inriktning på programmet.

Beaktad. Se även kommande populärversion.

Ej åtgärdad. Hänvisning till skalnivå på skrivningarna samt
beslutad inriktning på programmet.

Åtgärdad (dock ny formulering).

Beaktad.

Beaktad.

Beaktad.

Beaktad.

Beaktad.
Åtgärdad.
Ej åtgärdad. Hänvisning till beslutad inriktning samt skalnivå på skrivningar.
Beaktad.
Åtgärdad (borttagen mening).
Beaktad.
Beaktat. Se vidare mål om barn och ungas trygga uppväxtvillkor.
Beaktad.
Åtgärdad. Borttagen formulering.
Ej åtgärdad. Hänvisning till beslutad inriktning, samt ingår i alla.
Beaktad.
Beaktad.
Ej åtgärdad med hänvisning till generella svårigheter att finna indikatorer som mäter på lokal nivå.
Beaktad.

Beaktad.
Beaktad.
Beaktad.
Beaktad. Se delmål och framgångsfaktorer.
Beaktad. Se mål om utbildning.
Ej åtgärdad. Hänvisning till av styrgrupp beslutad inriktning på programmet samt skalnivå på skrivningar.
Beaktad. Se bl.a. indikatorer.
Beaktad. Under förutsättningar att utbilda sig.
Beaktad. Borttaget.
Beaktad.
Beaktad. Se 'jämnställda och jämlika villkor' och underliggande program mål.
Beaktad. Hänvisning till att gymnasie- och grundskola nämns specifikt utifrån att det är kommunala verksamheter.
Ej åtgärdad. Hänvisning till i styrgrupp beslutade mål/målområden

Beaktad.

Beaktad. Hänvisning till den generella svårigheten att hitta indikatorer på lokal nivå.

Beaktad.

Beaktad.

Beaktad. Se även 'Inledning', skrivning kring målgrupper.

Beaktad.

Beaktad.

Beaktad. Hänvisning till av styrgrupp beslutad inriktning samt skalnivå på skrivningarna.

Beaktad.

Beaktad. Hänvisning till delmål.

Beaktad.

Ej åtgärdad. Se vidare 'Inledning'

Beaktad. Hänvisning till delmål.

Beaktad.

Ej åtgärdad. Hänvisning till av styrgrupp beslutad inriktning samt skalnivå på skrivningarna.

Beaktad.

Beaktad. Hänvisning till skrivningar om målgrupper.

Beaktad.

Beaktad. Ändrad formulering.

Beaktad

Beaktad

Ej åtgärdad. Hänvisning till att det inte finns motsättning mellan att tala om civilsamhällets mångfald och som **en** aktör (bland andra) i förhållande till kommunen.

Beaktad.

Beaktad. Hänvisning till av styrgrupp beslutad inriktning samt skalnivå på skrivningarna.

Ej åtgärdad. Hänvisning till av styrgrupp beslutad inriktning samt skalnivå på skrivningarna.

Ej åtgärdad. Hänvisning till av styrgrupp beslutad inriktning samt skalnivå på skrivningarna. Jfr även att mål exempelvis ej avser specifikt brukardialog.

Beaktad. Se även 'Begrepp och definitioner'.

Beaktad. Borttagen formulering.

Åtgärdad. Borttaget och justerat.

Beaktad.

Beaktad.

Ej åtgärdad. Hänvisning till skrivelse kring målgrupper och att alla avses.

Beaktad. Borttagen formulering.

Beaktad. Finns med under målet.

Beaktad. Psykisk hälsa finns med i framgångsfaktorerna och följs under indikatorer

Åtgärdat. Avseende publika lokaler.

Beaktad. Hänvisning till av styrgrupp beslutad inriktning samt skalnivå på skrivningarna.

Beaktad. beaktas under spåklig tillgänglighet i

Beaktad.

Åtgärdad. Justeras ej då det ej finns överenskommelser i nuläget.

Åtgärdad. Förändrad formulering.

Beaktad. Berörs delvis under målet Alla har förutsättningar för en aktiv och meningsfull fritid.
Hänvisning även till att ett starkt civilsamhälle i sig är bidragande till en socialt hållbar utveckling

Beaktad.

Ej åtgärdad. Teckenspråket är ett skyddat språk men omfattas ej av lagstiftningen för nationella minoriteter

Beaktad. Se även kommande populärversion.

Beaktad. Ingår under målet tillgänglighet

Ej åtgärdad. Målet avser specifikt nationella minoriteter.

Beaktad. Se vidare framgångsfaktor under tillgänglighet.

Beaktad.

Beaktad.

Åtgärdat där det anses relevant.

Beaktad. Meningen kvarstår ej.
Beaktad.

Ej åtgärdat. Politisk åskådning är ingen diskrimineringsgrund

EJ åtgärdat. Bör vi se över detta?

Beaktad.

Beaktas och ordet är borttaget **ÄR det?**

Beaktad. Justerat

Ej åtgärdat. Begreppet Mänskliga rättigheter står kvar då det användas av andra statliga myndigheter

Beaktad

Ej åtgärdat. Kravet på sociala krav i upphandling ligger kvar då detta är ett utvecklingsområde

Beaktad

Beaktad. Utvärdering av checklistans användning är påbörjad ht 2017

Beaktad. Tas med i välfärdsbokslutet

Beaktad. Omformuleras. Utbildning Gävle har inbjudits till utvärdering men inte deltagit.

Beaktad. Se Liberalernas
yttrande för
ytterligare beskrivning

Beaktad. Ej påbörjad process.

Beaktad. Ingår i värdegrunden

Beaktad. Service och bemötandebildning nämns och bemötandeombudsfunktionen

Åtgärdad. Omformuleras till inkluderande förhållningssätt

Beaktad. Tar bort målet

Beaktad. Finns under överenskommelser med civilsamhället

Beaktad. Icke-diskriminering finns i programmet.

Beaktad. Tar bort funktionshinder

Åtgärdad. Kunskapsguiden är inte färdigställd. Beslut byter namn till definitioner och begrepp färdigställd

Beaktad.

Beaktad. Familjens roll har preciserats vid fler ställen i programmet.
Beaktad. Se vidare motiveringarna under respektive mål

Beaktad.
Beaktad. Kommer tydligare framgå vid färdigställande.

Åtgärdad. Tillagd i text under målet

Ej åtgärdad. Enheten för social hållbarhet har tidigare föreslagit att det tas fram en ny enkät som ersätter denna plus andra liknande enkäter som tynger skolan. Att inte alls mäta ungas uppfattning om sin tillvaro inom bland annat skola är inte aktuellt om vi ska kunna arbeta med målsättningar som ämnar få effekt för barn och unga.

Beaktad. Ingår i inkluderande synsättet" Alla"
Beaktad. Finns med som framgångsfaktor

Beaktad.

Beaktad.

§ 5: Sammanträdesdagar år 2019 för Kommunfullmäktige

Dnr 18KS407

Beslut

Kommunfullmäktige beslutar

att fastställa förslaget till sammanträdesdagar för Kommunfullmäktige under år 2019.

Ärendebeskrivning

Kommunledningskontoret har lämnat ett förslag till sammanträdesdagar för år 2019. Efter presidiets beredning föreslås följande sammanträdesdagar 2019:

18 februari, 25 mars, 29 april, 27 maj, 17 juni, 23 september, 28 oktober, 25 november och 9 december.

Kommunfullmäktiges sammanträden börjar kl. 09:00 och pågår som längst till 17:00. Sammanträdena i juni och december kommer att vid behov ej ha sluttid kl 17.00.

Inlägg i ärendet

Eva Älander (S)

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse 2018-11-08 – Kommunfullmäktiges sammanträdesdagar 2019, dnr 18KS407-3

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Kommunstyrelsen

Tjänsteskrivelse - Kommunfullmäktiges sammanträdesdagar 2019

Förslag till beslut

Kommunfullmäktige föreslås besluta

att fastställa förslaget till sammanträdesdagar för Kommunfullmäktige under år 2019.

Ärendet i korthet

Kommunledningskontoret har lämnat ett förslag till sammanträdesdagar för år 2019. Efter presidiets beredning föreslås följande sammanträdesdagar 2019:

18 februari, 25 mars, 29 april, 27 maj, 17 juni, 23 september, 28 oktober, 25 november och 9 december.

Kommunfullmäktiges sammanträden börjar kl. 09:00 och pågår som längst till 17:00. Sammanträdena i juni och december kommer att vid behov ej ha sluttid kl 17.00.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse – Kommunfullmäktiges sammanträdesdagar 2019

Beslutet ska skickas till

Samtliga nämnder och bolag

Personuppgiftsincidenter

Arbetsmarknads- och funktionsrättsnämnden, Välfärd Gävle

Nr	Datum då incidenten inträffade	Dnr	Anmald till Datainspektionen	Beskrivning av incident	Incident en upptäckt av	Orsak	Registrerad kontaktad
1.	2018-12-19	19AFNxxx	Ja	Obehörigt röjande: övrigt	En anställd	Brist i organisatoriska rutiner eller processer: systematiska fel	Nej

§ 90: Projektbeställning för Avfallsplan och lokala föreskrifter om avfallshantering för Gävle kommun 2021-2024

Delges:

Samtliga förvaltningar, bolag och kommunalförbund

Dnr 18KS464

Beslut

Samhällsbyggnadsutskottet beslutar enligt ordförandens förslag

att anta projektbeställningen av Avfallsplan och lokala föreskrifter om avfallshantering för Gävle kommun 2021-2024.

Ärendebeskrivning

Gävle kommuns befintliga avfallsplan 2016-2020 utgår årskiftet 2020-2021. Avfallsplanen har en skrivelse om att revidering vart fjärde år, varpå arbetet med avfallsplan som ska gälla 2021-2024 behöver starta. Arbetet behöver genomföras i bred samverkan inom Gävle kommunkoncern då den berör fler än bara Gästrike Återvinnare(GÅ). Samordning kommer även ske med Samverkan Avfall Gävleborg som består av de kommuner som ingår i Gästrike Återvinnare.

Inlägg i ärendet

Jörgen Edsvik (S)

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse 2018-12-07 - Projektbeställning för avfallsplan och lokala föreskrifter om avfallshantering för Gävle kommun 2021-2024, dnr 18KS464-2
- Projektbeställning för avfallsplan och lokala föreskrifter om avfallshantering för Gävle kommun 2021-2024, dnr 18KS464-1

Justerare			Uppdragsbestyrkande

Samhällsbyggnadsutskottet

Tjänsteskrivelse - Projektbeställning för Avfallsplan och lokala föreskrifter om avfallshantering för Gävle kommun 2021-2024

Förslag till beslut

Samhällsbyggnadsutskottet föreslås besluta om

- att anta projektbeställningen av Avfallsplan och lokala föreskrifter om avfallshantering för Gävle kommun 2021-2024.

Ärendet i korthet

Gävle kommuns befintliga avfallsplan 2016-2020 utgår årskiftet 2020-2021. Avfallsplanen har en skrivelse om att revidering vart fjärde år, varpå arbetet med avfallsplan som ska gälla 2021-2024 behöver starta. Arbetet behöver genomföras i bred samverkan inom Gävle kommunkoncern då den berör fler än bara Gästrike Återvinnare(GÅ). Samordning kommer även ske med Samverkan Avfall Gävleborg som består av de kommuner som ingår i Gästrike Återvinnare.

Beslutsunderlag

18KS464 – 1 Projektbeställning

Beslutet ska skickas till

- Samtliga förvaltningar, bolag och kommunalförbund

Amanda Lööv
Miljöcontroller

Lars Wedlin
Chef Övergripande Planering

Uppgjord av	Nr		
Godkänd av	Datum åååå-mm-dd	Rev	Referens



Projektbeställning för Avfallsplan och lokala föreskrifter om avfallshantering för Gävle kommun 2021-2024

Uppgjord av	Nr		
Godkänd av	Datum åååå-mm-dd	Rev	Referens

Innehåll

1	Bakgrund.....	1
2	Förväntningar	2
3	Påverkande omgivning	4
4	Organisation, rapportering och överlämning	7

1 Bakgrund

Alla kommuner i Sverige ska enligt Miljöbalken ha en avfallsplan om förebyggande och hantering av avfall. Avfallsplanen utgör tillsammans med kommunens lokala föreskrifter om avfallshantering kommunens renhållningsordning. Avfallsplan och föreskrifter ska fastställas av kommunfullmäktige. Avfallsplanen ska ses över minst vart fjärde år.

Begreppet "Avfallsplan" kan vara lite missvisande, eftersom ett viktigt syfte med planen är att förebygga avfall och hushålla med resurser. Kanske bör vi benämna planen "Kretsloppsplan" istället, av pedagogiska skäl.

Nuvarande avfallsplan för Gävle kommun gäller för åren 2016-2020. Alla nuvarande avfallsplaner i Gävleborg samt de regionala miljömålen har sin utgång år 2020 och ska således revideras. En tänkbar utgångspunkt för planeringen kan vara åren 2021 – 2024.

Avfallsplanen berör många delar i kommunkoncernen. Den är ett strategiskt styrdokument för kommunen, som bör ägas av Kommunstyrelsen. Kommunalförbundet Gästrikre återvinnare har visserligen ett uppdrag enligt förbundsordningen att "ta fram förslag till renhållningsordning (avfallsplan och lokala föreskrifter om avfallshantering) för medlemskommunerna, enligt 15 kap miljöbalken", men det finns många områden i avfallsplanen som Gästrikre återvinnare inte äger. För att arbetet ska få så bra förutsättningar som möjligt att bedrivas utifrån ett kommunkoncernperspektiv, så vore det lämpligt att beslut om uppdraget att ta fram förslag till ny avfallsplan och att arbetet sker i bred samverkan i kommunkoncernen.

Avfallsplanen för Gävle kommun behöver samordnas med avfallsplanerna för övriga fyra kommuner som ingår i kommunalförbundet Gästrikre återvinnare. Det finns också ett förslag från arbetsgruppen Samverkan Avfall Gävleborg (som består av kommunernas avfallsavdelningar) att arbetet att ta fram ny avfallsplan bör samordnas mellan alla länets kommuner. Det finns positiva synergier i att ta fram avfallsplanen i samarbete med alla kommuner i Gävleborg och i nära samarbete med länsstyrelsen i syfte att synkronisera avfallsplanens mål och åtgärder med de regionala miljömålen inom avfall.

Avfallsplanen är viktig för vår gemensamma miljö genom att alla hushåll och kommunala verksamheter omfattas av en mer avfallsförebyggande och hållbar avfallshantering. Chansen att kunna minska klimatpåverkan i betydande omfattning är stor – om vi gör rätt.

Uppgjord av	Nr		
Godkänd av	Datum åååå-mm-dd	Rev	Referens

2 Förväntningar

2.1 Förväntningar på projektet

Förväntningarna på projektet är framför allt:

- Att ta fram en ny avfallsplan och föreskrifter som ska gälla från 2021-2024
- Att avfallsplanen ska uppfylla de krav som finns i Naturvårdsverkets föreskrifter om kommunala avfallsplaner om förebyggande och hantering av avfall.
- Att avfallsplanen blir en viktig del i det lokala och regionala hållbarhetsarbetet och att den samordnas med andra relevanta planer och styrdokument.
- Att avfallsplanen tas fram i bred samverkan som skapar goda förutsättningar för genomförandet av planen
- Att avfallsplanen/kretsloppsplanen när den genomförs leder till en ökad hushållning med resurser, både miljömässigt och ekonomiskt.
- Att avfallsplanen bidrar till alla tre dimensionerna av hållbarhet: ekologisk, social och ekonomisk.

2.2 Förväntningar på arbetet i kommande fas

Tidplan

År	När	Vad
2018	T3	Projektbeställning
2019	T1	Projektplan
2019	T1-T3	Förberedande utredningar, förslag på mål och åtgärder, samordning med MSP, författa förslag till avfallsplan och föreskrifter.
2020	T1	Förslag till avfallsplan och föreskrifter skickas på remiss externt och internt
2020	T2	Utställning för allmänhetens granskning
2020	T3	Beslut
2021	T1	Ny avfallsplan och föreskrifter träder i

Uppgjord av	Nr		
Godkänd av	Datum åååå-mm-dd	Rev	Referens

kraft

Resurser

Personella resurser

Personella resurser i form av tid kommer att behövas för

- Deltagare i styrgrupp
- Deltagare i projektgrupp
- Deltagare i eventuella arbetsgrupper, till exempel för att förebygga matsvinn
- Deltagare i diskussioner ute i verksamheterna för att genomföra arbetet att ta fram förslag till avfallsplan och lokala föreskrifter

Ekonomiska resurser

Ekonomiska resurser som kommer att behövas är:

- Kostnad för externt konsultstöd som projektledare som driver den regionala projektledningen och samordningen av arbetet. Denna kostnad föreslår vi finansieras via den grundavgift som hushåll och verksamheter betalar för sin avfallshantering till Gästrike återvinnare (för Gävle, Hofors, Ockelbo, Sandviken och Älvkarleby) och på motsvarande sätt för kommunerna i Hälsingland.
- Eventuell kostnad för konsultstöd i andra delar av arbetet inom Gävle kommun som får bekostas utifrån behov.
- Konsultstöd för utredningar i frågor om framtida hantering av avfall, till exempel insamlingssystem. Sådana kostnader som är relaterade till hantering av avfall finansieras via Gästrike återvinnare.
- Kringkostnader för lokaler, förtäring, informationsmaterial med mera finansieras också via Gästrike återvinnare.

Uppgjord av		Nr		
Godkänd av		Datum åååå-mm-dd	Rev	Referens

2.3 Projektets prioritering

Projektet prioriterar i följande ordning:

1. Resultat
2. Kvalitet
3. Pris
4. Tid

3 Påverkande omgivning

Samverkan inom kommunen och med andra kommuner och aktörer är viktigt för att arbetet ska bli bra. Organisation och ansvar måste ges hög prioritet, såväl vid framtagande som genomförande. Planen måste vidare få den förankring och den status som krävs för att kunna ligga till grund för kommunens budget och verksamhetsplaneringsarbete.

Uppgjord av	Nr		
Godkänd av	Datum åååå-mm-dd	Rev	Referens

Interna intressenter inom kommunkoncernen

Sektor eller motsvarande	Enhet	Aspekt
Alla		Sortera
Styrning och stöd	Övergripande planering	Hållbarhet, miljöstrategiskt arbete Mark och exploatering, mark för återvinningsstationer
	Social hållbarhet	Hållbarhet
	Ekonomi/inköp	Inköp, förebygga avfall
	Kommunikation	
Utbildning		Lärande för hållbar utveckling Matsvinn
Omsorg		Matsvinn Förebygga avfall
Samhällsbyggnad	Fysisk planering	Avfallsfrågor i planprocessen
	Bygglov	Avfallsfrågor i bygglovsprocessen
	Miljö- och hälsoskydd	Lokala föreskrifter om avfall Tillsyn
	Gata park	Nedskräpning
	Trafik och tillstånd	Nedskräpning Mark för återvinningsstationer
	Kultur och fritid	Nedskräpning
Inköp Gävleborg		Förebygga avfall (i upphandling)
Gavlegårdarna		Sortering i bostäder Återvinningsrum Bygg- och rivningsavfall
Gavlefastigheter		Sortering i lokaler Sortering i skolor och på skolgårdar Återvinningsrum Bygg- och rivningsavfall
Gästrike återvinnare	Kvalitetsavdelningen	Hållbarhet
	Kommunikation	Beteendeförändringsarbete
	Logistik och behandling	Insamlingssystem, transporter, behandling av avfall
	Gästrike Ekogas	Rötning av matavfall till boigas och biogödsel

Uppgjord av	Nr		
Godkänd av	Datum åååå-mm-dd	Rev	Referens

Externa intressenter (exempel)

Intressent	Aspekt
Medborgare	Sortering Konsumtion
Fastighetsägare (hyresvärdar, bostadsrättsföreningar)	Sortering
Förpacknings- och tidningsinsamlingen	Sortering
Handeln	Konsumtion
Privata avfallsaktörer	Sortering
Länsstyrelsen	Regionalt miljömålsarbete
Region Gävleborg	
Intresseorganisationer	

Hänsyn till hälsa, säkerhet och miljö

I arbetet ska stor hänsyn tas till hållbarhet och Agenda 2030 med de globala målen.

Styrande dokument, lagar och regler

Internationellt, nationellt och regionalt

Det har kommit nya föreskrifter från Naturvårdsverket "NFS 2017:2 Naturvårdsverkets föreskrifter om kommunala avfallsplaner om förebyggande och hantering av avfall" samt vägledning till dessa (NV rapport 6760, april 2017). Viktiga förändringar jämfört med tidigare är:

- Ökat fokus på avfallsförebyggande mål och åtgärder
- Kommunerna ges ökat ansvar att i egen verksamhet säkerställa källsortering och hållbar avfallshantering och agera som föredöme.
- Planen ska innehålla mål och åtgärder för minskad nedskräpning vilket är ett område som alltmer är i fokus inte minst genom att minska plastens inverkan på miljön

Uppgjord av	Nr		
Godkänd av	Datum åååå-mm-dd	Rev	Referens

- Planen ska ha en tydlig koppling till kommunens fysiska planering
- Planen ska som tidigare även redovisa hur utvecklingen av hushållsavfallet ska ske med behov av infrastruktur i region/kommun. I ny förordning har regeringen beslutat att fastighetsnära insamling av förpackningar och returpapper ska införas i alla hushåll senast 2025, med 60 % nivå år 2021). Detta innebär att mycket stor förändring som berör alla hushåll och kommuner och fastighetsägare.

Förutom Naturvårdsverkets föreskrifter behöver arbetet med avfallsplanen ta hänsyn till följande styrdokument, överenskommelser och planer

- Agenda 2030 med de globala målen, till exempel mål 11 Hållbara städer och samhällen
- Miljöbalken
- Avfallsförordningen
- Förordningarna om producentansvar (för förpackningar, returpapper, elavfall, läkemedel, däck mm)
- Sveriges nationella miljö kvalitetsmål
- Det regionala åtgärdsprogrammet för miljömålen
- Regional utvecklingsstrategi 2013-2020

Kopplingar och beroenden till andra uppdrag, projekt och program

Lokala styrdokument, överenskommelser, planer och projekt som arbetet med avfallsplanen behöver ta hänsyn till är:

- Miljöstrategiska programmet
- Sociala hållbarhetsprogrammet
- Översiktsplan
- Planeringsriktlinjer för Gävle växer
- Projekt Håll Gävle rent 2016-2018
- Energiplan
- Inköspolicy
- Hållbart Nordost

4 Organisation, rapportering och överlämning

Organisation

Organisationen för arbetet bör tas fram i samband med att projektplanen tas fram.

En *tänkbar* organisation för genomförande är bildande av en regional avfallsplanegrupp som koordinerar arbetet i länet och lokala avfallsplanegrupper i varje kommun som leds av en kontaktperson.

Uppgjord av	Nr		
Godkänd av	Datum åååå-mm-dd	Rev	Referens

Regionala avfallsplanegruppen kan innefatta representanter för avfallsorganisationer, samhällsbyggnad, miljöstrategiskt arbete samt länsstyrelse. Gästrike Återvinnare och kommunerna ingående i Avfall Hälsingland ombesörjer samordnare av den regionala gruppen.

De lokala avfallsplanegrupperna bör representeras av berörda förvaltningar och kommunala bolag och med arbetsformer som innebär att deltagare engageras i möten och seminarier utifrån hur de berörs i sina verksamhetsområden.

Tänkbar organisation för Gävle kommunkoncern

Roll/grupp	Funktion	Kommentar
<i>Lokalt</i>		
Projektsponsor	KLK övergripande planering	
Projektsamordnare Gävle kommun	KLK övergripande planering eller Gästrike återvinnare	
Styrgrupp	Chef övergripande planering, KLK Sektorschef Samhällsbyggnad Förbundsdirektör Gästrike återvinnare	
Projektgrupp (lokal avfallsplanegrupp)	KLK övergripande planering Omsorg Utbildning Samhällsbyggnad Gävle (flera perspektiv) Gavlegårdarna Gavlefastigheter Kost Gästrike återvinnare Kommunikatör (Gästrike återvinnare och/eller KLK)	
<i>Regionalt</i>		
Regional avfallsplanegrupp	Representanter från Gävle: KLK övergripande planering Hållbarhetsstrateg Gästrike återvinnare	
Regional arbetsgrupp för minskat matsvinn		
Projektledare	Extern konsult, via Gästrike återvinnare	

Rapportering av status och resultat



Uppgjord av		Nr		
Godkänd av		Datum åååå-mm-dd	Rev	Referens

Rapportering av projektets framdrift sker löpande till styrgrupp, som avgör om och när information behöver tas vidare till fler forum, exempelvis politiken.

Överlämning av resultat

Förslag till ny avfallsplan/kretsloppsplan samt lokala föreskrifter tas fram och lämnas till Kommunfullmäktige för beslut T3 2020.

DATUM OCH SIGNATUR

Projektsponsor; namn och signatur	Datum	Projektledare; namn och signatur	Datum
-----------------------------------	-------	----------------------------------	-------