



Verksamhetsrapport helår 2015

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden

Innehållsförteckning

1 Målanalys	3
1.1 Medborgare och kunder.....	3
1.2 Medarbetare.....	5
1.3 Hållbart samhälle.....	7
1.4 Ekonomi.....	11
2 Uppföljning av uppdragen	11
3 Utvecklingsområde.....	12
4 För verksamheten viktiga nyckeltal	13
5 Resultat och investeringar.....	13
6 Framtida intäcks- och kostnadsutveckling	15
7 Sammanfattning av de viktigaste händelserna	15
8 Bilaga 1 Personalstatistik	16
8.1 Personalstruktur.....	16
8.2 Ålder.....	16
8.3 Sysselsättningsgrad	17
8.4 Arbetad tid och frånvaro.....	18
8.5 Övertid	19
8.6 Rekrytering och personalförsörjning.....	20
8.7 Personalkostnader	20

1 Målanalys

1.1 Medborgare och kunder

Medborgare och målgrupper (brukare, deltagare, elever och företagare) har stort förtroende för verksamheterna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle







För att utreda om nämndens verksamheter uppnår stort förtroende hos sina målgrupper genomförs olika typer av enkätundersökningar eller uppföljningar inom respektive verksamhet.

Arbetsmarknadsenheten har utfört enkätundersökning där frågor om upplevd nöjdhet angående service, kvalitet och de utvecklingsmöjligheter som erbjuds deltagaren ställs. Resultatet är i nivå med målvärdet.

Genomförd brukarundersökning inom Enheten för daglig verksamhet (EDV) visar ett genomsnittligt resultat på 89 % nöjdhet inom områdena kontinuitet, stöd, service, psykosocial miljö, kommunikation och information samt sysselsättning och gemenskap. Under våren 2015 har brukarna fått information om resultatet och handlingsplaner har upprättas i de grupper där det finns frågor att arbeta vidare med. Åtgärder har genomförts på olika sätt i EDV:s grupper.

Näringslivsenheten arbetar aktivt med uppföljning av de olika aktiviteter som utförs. Aktiviteterna kan vara företagsträffar, näringslivsfrukostar eller utbildningar. För 60 % av de sammanlagda aktiviteterna som anordnats har uppföljning gjorts, resultatet av upplevd nöjdhet uppgår till 85 %.

Resultatet av elevutvärderingen inom Vuxenutbildningen visar en nöjdhet på 87 procent, vilket i stort sett tangerar målet. I det redovisade måttet av nöjdhet görs en sammanvägning av elevernas upplevelse av bemötande, hjälp med studieplanering/möte med studievägledning, delaktighet, inflytande, trygghet, nöjdhet.

Indikator	Utfall	Målvärde
EDV Brukarundersökning	89 % 	86 %
Näringslivsaktivitetsundersökningar	85 % 	82 %
AME deltagarundersökningar	81 % 	80 %
Vuxenutbildningen kursutvärderingar	87 % 	88 %

Gävle har en framgångsrik kompetensförsörjning








Resultatet av vald indikator i Småföretagarbarometern (som redovisas med ett års eftersläpning) når målvärdet med marginal, 85 % av företagen anser att tillgången på lämplig arbetskraft är tillfredsställande. Motsvarande utfall för riket som helhet är 79 %. Höga arbetskraftskostnader och tuff konkurrens är de två största hindren för tillväxt som småföretag i Gävleborg upplever. Totalt anger 40 % av företagen dessa två hinder som störst. Svårigheter att hitta lämplig arbetskraft kommer på tredje plats. Även politisk oförutsägbarhet och en ovilja till att växa är ett vanligt hinder för småföretagen, 13 respektive 11 % anger dessa skäl som de största hindren för tillväxt.

Av Gävle kommunkoncerns totala antal anställda är 1,5 procent personer (111 st i genomsnitt under året) med intellektuell eller psykisk funktionsnedsättning som det har det inrättats tjänster för. Detta innebär att 1,5 procentmålet är uppnått 2015.

Att matcha behov av kompetens/utbildning och utbud/erbjuda "rätt" utbildning är en av förvaltningens centrala uppdrag. Vuxenutbildningen samverkar exempelvis inom olika nätverk och med olika aktörer för att fånga upp vilka kompetenser som behövs för att vara anställningsbar. Den sammanfattande bilden är en ökad efterfrågan på individualisering och flexibla utbildningsformer. Andelen flexibla och distansbaserade kurser har också ökat.

Ett arbete med Lokalt kompetenscentrum drivs av Näringslivsenheten och Vuxenutbildningen tillsammans, ett samverkansforum som syftar till att utveckla och stärka kompetensförsörjningen i Gävle och skapa en fungerande kompetensförsörjningsmodell, där en bättre integration kring utbildningssystemets roll till nytta för lokalt arbetsliv är en viktig del. Uppdraget är att initiera och ge stöd till samverkan mellan olika aktörer inom kompetensförsörjningsområdet.

Förvaltningens verksamheter jobbar fortlöpande med att anpassa sina insatser efter det faktiska behov som efterfrågas av elever, brukare och deltagare.

Indikator	Utfall	Målvärde
Del av Småföretagsbarometern, tillgång på lämplig arbetskraft (rikssnitt 82 %)	85 	75 %
Gävle kommunkoncern inrättar tjänster för personer med intellektuell eller psykisk funktionsnedsättning. Nämndens uppdrag är att möjliggöra att målvärdet uppnås	1,5 % 	1,5 %
Andel av befolkning med minst gymnasial utbildning (som KF)	63 % 	70 %
Andel elever som är etablerade på arbetsmarknaden eller studerar 2 år efter avslutad gymnasieutbildning (rikssnitt 68,5 %) (som KF)	67 % 	66 %
Plan för vårt utbud av insatser kopplat till arbetsmarknadens behov av kompetens	100 % 	100 %

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle bidrar till att våra målgrupper kan påverka sin livssituation och ta en mer aktiv del i samhället



Verksamheterna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle ska stärka individers och organisationers möjligheter till delaktighet och påverkan i samhället via sysselsättning, utbildning och dialog utifrån egna förutsättningar och önskemål. Då nedbrutna resultat saknas redovisas inget utfall för detta avsnitts indikatorer.

Frågor som ställs om exempelvis upplevt förtroende, service, bemötande och nöjdhet görs via undersökningar och utvärderingar i respektive enhet. Då frågorna är av sådan karaktär och rymms inom perspektivet "hur individen kan påverka sin livssituation och ta en mer aktiv del av samhället" är detta en central frågeställning som genomsyrar både verksamheterna och enkätfrågorna i de respektive enheternas undersökningar enligt ovan. Därmed är bedömningen att resultatet av dessa undersökningar ändå ger en viss indikation även för detta avsnitt trots att frågeställningarna ej kan brytas ut och redovisas som planerat.

Indikator	Utfall	Målvärde
Del av EDV Brukarundersökning	— 	86 %

Indikator	Utfall	Målvärde
Del av Näringslivs aktivitetsundersökning. Påverkan tillgänglighet	—	82 %
Del av AME deltagarundersökning	—	80 %
Del av Vuxenutbildningen kursutvärderingar	—	88 %




1.2 Medarbetare

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



I årets medarbetarundersökning svarade 96 % av förvaltningens medarbetare. Resultatet är generellt positivt och visar på en hög prestationsförmåga, god arbetsmiljö samt tydlighet i mål och uppdrag. Medarbetarundersökningen är ett viktigt underlag till det systematiska arbetsmiljöarbetet och i att ständigt utveckla verksamheten för våra målgrupper. Det ger alla verksamheter möjlighet och skäl till att arbeta med och för medarbetares och chefers förutsättningar och förmågor att bedriva bästa möjliga verksamhet för Gävles medborgare. Dialog och aktivitets-/handlingsplaner utifrån resultatet i varje arbetsgrupp har utarbetats.

Gällande indikatorn hållbart medarbetarengagemang (HME) kommer denna inte att mätas på förvaltningsövergripande nivå vid denna medarbetarundersökning. Resultatet presenteras endast på kommunövergripande nivå. På kommunövergripande nivå överstiger resultatet för HME (81) målvärdet (80). Då sannolikt en stark koppling finns mellan HME och upplevd prestationsnivå (MAU) bör ett rimligt antagande vara att förvaltningens del av det totala resultatet är minst tillfredsställande. Efter resultatet av medarbetarundersökningen har handlings- och aktivitetsplaner upprättats i respektive grupp.

Indikator	Utfall	Målvärde
Prestationsnivå MAU (Skala 1-100)	78 	78
Hållbart medarbetarengagemang (HME)	—	90
Ledarskap MAU (Skala 1-100)	75 	75
Aktivitetsplaner genomförs	100 % 	100 %

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



På grund av byte till ny indikator *Jämställda villkor* saknas, i övergångsperioden, utfall 2015 för tidigare indikator *Jämix*. Ingångsvärdet 2015 för Jämställda villkor inom Näringsliv & Arbetsmarknad Gävle är indextal 5,6. Under året har uppföljning av den Jämställdhets- och likabehandlingsplan som inrättats för förvaltningen följts upp. Tillsammans med kommunledningskontoret har ett arbete med en framtida kommungemensam plan initierats.

Då indikator Jämställda löner under 2015 ej redovisats på förvaltningsnivå kan ingen redovisning av utfall ske. Förvaltningen har under 2015 arbetat aktivt med lönesatningar för att uppnå ökad jämställdhet i löner mot grupper inom främst Vuxenutbildningen. Under året har

även lönekartläggning genomförts i likhet med tidigare år.

Indikator	Utfall	Målvärde
Jämix (som KF)	—	
Jämställda löner (som KF)	—	94,1 %

Personalredovisning

Personalstruktur

	2015-12-31					
	Årsarbetare		Antal anställda		Genomsnittlig sysselsättningsgrad	Genomsnittlig ålder
	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Tillsvidare
Kvinnor	185,3	35,4	186	74	99,6	50,3
Män	73,5	7,5	38	8	99,3	47,1
Totalt	258,8	42,9	224	82	99,5	49,7

Analys

Antalet tillsvidareanställda har ökat jämfört med 2014 och antalet visstidsanställda har minskat. 71 % av förvaltningens tillsvidareanställda medarbetare är kvinnor. Antalet tillsvidareanställda män är oförändrat jämfört med 2014 och antalet visstidsanställda män har minskat jämfört med 2014. Arbetsgivaren ska vid annonsering verka för att andelen av det underrepresenterade könet ökar för att uppnå en jämnare könsfördelning. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 99,5 % och den genomsnittliga åldern är 49,7 år.

Obligatorisk sjukredovisning

Obligatorisk sjukredovisning	2015-12-31 (%)	2014-12-31 (%)	2013-12-31 (%)
Total sjukfrånvaro*	6,3	6,4	i.u.
- varav långtidssjukfrånvaro**	36,5	27,2	i.u.
Sjukfrånvaro för kvinnor	6,3	6,8	i.u.
Sjukfrånvaro för män	6,3	5,9	i.u.
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 29 år eller yngre	9,2	10,3	i.u.
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 30-49 år	6,3	5,5	i.u.
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 50 år eller äldre	5,2	6,0	i.u.

* 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

Med anledning av ny förvaltningsorganisation 2014-01-01 saknas historiskt jämförbara uppgifter gällande 2013. Förvaltningen har en total sjukfrånvaro på 6,3 % varav långtidssjukfrånvaron utgör 36,5 %. Den totala sjukfrånvaron har minskat jämfört med 2014, men långtidssjukfrånvaron har ökat. Sjukfrånvaron för kvinnor har minskat och sjukfrånvaron för män har ökat. Sjukfrånvaron i åldersgruppen, 30-49 år har ökat, medan sjukfrånvaron i

både åldersgruppen 29 år eller yngre och åldersgruppen 50 år eller äldre har minskat.

1.3 Hållbart samhälle

Studering inom vuxenutbildningen har efter avslutade studier stärkt sin ställning på arbetsmarknaden och i samhället och har ökat sina möjligheter till vidare studier eller egen försörjning



Kursdeltagare i gymnasial vuxenutbildning i kommunens regi som vid årets slut slutfört kurs uppnår ej angivet mål. Detta följer även en trend i riket som helhet. Kurser och utbildningar startar och slutar vid olika tillfällen under året på ett annat sätt än tidigare. I statistiken blir det synligt att 12 procent av eleverna befinner sig i pågående utbildning vid årets slut, vilket är en stabilisering efter det trendbrott som skedde 2014. Motsvarande siffra för 2012 var 7 %


Vuxenutbildningen bedriver ett aktivt arbete för att öka måluppfyllelsen och minska avbrotten genom att individualisera och bli mer flexibla i än högre grad än idag. I officiell statistik för området framgår det att Vuxenutbildningen inte har kommit upp i de nivåer som fanns innan det nya betygssystemet 2012. Denna trend följer även den i riket som helhet. Eventuellt kan Vuxenutbildningen Gävle sticka ut även i denna statistik, pga. låg utbildningsnivå och hög arbetslöshet - de som står längst ifrån arbetsmarknaden är den prioriterade målgruppen. Det är ett relativt stort antal elever som behöver olika former av stöd för att fullfölja sina studier och arbete pågår aktivt för att identifiera och erbjuda detta. En ytterligare anledning till ej uppnått mål är att Vuxenutbildningen arbetar aktivt med elevernas närvaro och aktivitet. Det resulterar i att elever som inte är aktiva gör tidiga avbrott i större utsträckning än tidigare, vilket innebär jämförelsestörning av denna statistik över tid.

SFI (Svenska för invandrare) i Gävle har en hög måluppfyllelse jämfört med riket, 2015-2011. Andelen elever som godkänts inom SFI har minskat något jämfört med tidigare år, denna trend följer även i riket i helhet. SFI i Gävle har stor volym, stort inflöde och eleverna studerar olika lång tid. Avbrottsstatistiken på SFI visar att majoriteten av eleverna som avbryter sina studier gör s.k. "positiva avbrott".

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 AME arbetat fram en modell för nyanlända med kort utbildningsbakgrund. Modellen syftar till exempel till att erbjuda eleverna språkundervisning först för att ge ökade förutsättningar till arbete och integration.

Indikator	Utfall	Målvärde
Kursdeltagare i gymnasial vuxenutbildning som vid årets slut slutfört kurs, andel (rikssnitt 73 %)	67,7 %	77 %
Andel elever som godkänns inom SFI-undervisningen (rikssnitt 61 %)	78 %	79 %
Antal timmar undervisning i Lärvox per elev och vecka (rikssnitt 3,1 tim)	4,3 tim	3,8 tim

Indikator	Utfall	Målvärde
Andel kortutbildade som deltar i kommunal vuxenutbildning. (rikssnitt 22 %)	22,6 % 	22 %

Andel kursdeltagare i gymnasial vuxenutbildning som vid årets slut slutfört kurs, där redovisas en större avvikelse mellan utfallet och målvärdet. Avvikelsen kan bero på att flera elever är i "pågående studier", då deras studier avslutas efter mätperioden. Vuxenutbildningen arbetar medvetet med elevens aktivitet i kursen. Ett nytt system för närvarorapportering, Skola 24, har införskaffats och avbrottsorsaker följs upp. På så sätt kan orsaker som beror på skolan identifieras och åtgärdas.







Individer inom arbetsmarknadsenheten utvecklas för närmaste vägen till arbete



Arbetsmarknadsenheten resultat visar på i hur hög grad deltagare som deltar i enhetens olika tjänster uppnått det individuella mål som sätts vid beställning från Socialtjänst Gävle eller Arbetsförmedlingen. Insatserna för deltagarna inom ramen för enhetens verksamhet följs upp i verksamhetsstyrningssystemet Arnold.

För indikatorn "Resultat av AME:s förberedande och utredande tjänster beställda av Arbetsförmedlingen" uppfylls målvärdet om 100 % ej i sin helhet då målvärdet bedöms vara orealistiskt högt och korrigeras till 2016. Samtliga övriga indikatorer uppfyller, eller överstiger det satta målvärden för 2015.

När det gäller indikatorerna "Antal deltagare i etableringsreformen som efter 2 år är kvar i försörjningsstödet" och "Antal deltagare som efter avslutat aktivitet i AME:s verksamhet fortfarande uppbär försörjningsstöd (tertial)" ska utfallet understiga målvärdet för att måluppfyllelse ska uppnås.

Indikator	Utfall	Målvärde
Resultat av AME:s insatser för personer med försörjningsstöd med målet arbete eller utbildning (%)	63 % 	51 %
Resultat av AME:s förberedande och utredande insatser för personer med försörjningsstöd (%)	97 % 	97 %
Resultat av AME:s, av Arbetsförmedlingen beställda insatser, där målet är arbete eller utbildning (%)	50 % 	48 %
Resultat av AME:s förberedande och utredande tjänster beställda av Arbetsförmedlingen (%)	96 % 	100 %
Antal deltagare i etableringsreformen som efter 2 år är kvar i försörjningsstödet	35 % 	38 %
Antal deltagare som efter avslutat aktivitet i AME:s verksamhet fortfarande uppbär försörjningsstöd (tertial)	30 % 	40 %

Individer inom Enheten för daglig verksamhet utvecklas optimalt genom sin valda sysselsättning.



Enheten för daglig verksamhet (EDV) riktar sig till personer med fysisk eller mental funktionsnedsättning och som omfattas av LSS (Lagen om stöd och service till vissa funktionsnedsatta). Den som är i arbetsför ålder och har vissa funktionsnedsättningar, men saknar förvärvsarbete och ej befinner sig i utbildning, kan få meningsfull sysselsättning hos inom EDV:s verksamhet.




Överlag tillgodoses brukarens val av sysselsättning, men i vissa situationer har svårigheter att hitta lämplig platser för den enskilde uppkommit, alternativt att den enskilde av olika anledningar inte är redo för daglig verksamhet trots beslut om insatsen. Därav uppkommen avvikelser.

Utfallet för utbildningsinsatser omfattar här både lärvuxutbildning samt uppdragsutbildningar inom Vuxenutbildningens regi, det tänkta målvärdet omfattar endast det senare av dessa.

Antalet brukare som går vidare till anställning är 4 st vilket avviker från målvärdet. Stora variationer i brukarens förmåga att kunna nå en anställning finns över tid/år. Det målvärde som antagits för 2015 är realistiskt högt och korrigeras till 2016.

Effektutvärderingen är ett projekt mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och EDV där 16 brukare deltar. Brukarna har lottats till olika stödåtgärder som kan leda till anställning under 2016.

Detta projekt är en studie som berör personer mellan 19-29 år med aktivitetsersättning – ett regeringsuppdrag som Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen fått under perioden 2014-2016 för att vetenskapligt effektutvärdera hur insatsen Supported Employment påverkar möjligheten till en arbetsmarknadsetablering för nämnda målgrupp. Personer i målgruppen som är beviljad daglig verksamhet enligt LSS är prioriterade.

Indikator	Utfall	Målvärde
Brukarens val av sysselsättning tillgodoses i EDV:s verksamhet	90 % 	100 %
Antal brukare som deltar i utbildningsinsatser	63 	20
Antal brukare inom EDV:s verksamhet som går vidare till anställning	4 	10

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



Nöjd kund index, NKI, är ett mått på företagarnas helhetsbetyg av kontakten med 53 kommuner inom Stockholm Business Alliance. Mätningen görs via SKL och mäter de flesta av Sveriges 290 kommuner (men kallas här Insikt). Bedömning görs på brandtillsyn, bygglov, markupplåtelse, miljötillsyn och serveringstillstånd. Indikatorn är ett jämförelsetal och ej en ranking. Riksnittet för NKI-mätningen 2013 var 67 (SKL Insikt)

För att nå målet har en årlig gemensam handlingsplan med aktiviteter arbetats 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 detta.

De aktiviteter som har genomförts för att nå målet under 2015 är bland andra implementering av företagsservice, en samordningsmodell för att företagen enkelt ska kunna komma i kontakt med flera delar av kommunkoncernen vid ett och samma tillfälle och på så sätt snabbare och

med högre kvalitet få sitt ärende hanterat. Fler arenor för möten mellan näringsliv och kommunen har också skapats bland annat ambassadörsträffar och näringslivsfrukostar. Utbildning och dialogträffar om Lagen om offentlig upphandling har genomförts.

Indikator	Utfall	Målvärde
SBA Nöjd kund index (NKI)	70 	70

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







Näringslivsenheten arbetar aktivt i sitt uppdrag att öka Gävles attraktionskraft för företag. Detta genom exempelvis att verka för att fler nya företag startas i Gävle genom samarbete med markägare, fastighetsägare och kommunens övriga förvaltningar, men även genom samarbete med mötesindustrin för att få fler evenemang och kongresser till Gävle. Ett ambassadörskapsarbete med Gävles företagare pågår liksom ett arbete i syfte att stärka Gävleregionens attraktionskraft för talanger och kompetens.

Under 2015 startades 545 nya företag i Gävle, motsvarande siffra för 2014 var 544 nya företag, samtidigt avtar indexvärdet för nyföretagande 2015 då antalet nyinflyttade gävlebor ökar. Indikatorn avser antal nya företag per 1000 invånare.

Varumärkesmätningen som mäter bland annat lokala företags bild av Gävle och attityden till Gävle hos företag som ej finns i Gävle görs vart tredje år. Den visar ett mått på 5,5 gällande befintliga företags bild av Gävle. Basvärdet från 2012 års mätning är 3,1. Anledningen till att det ökar så pass mycket beror på att den totala attraktionskraften har förbättrats avsevärt mellan mättillfällena.

Kännedom för företagsetableringar visar ett indexmått på 1,2. Det mäter Gävles varumärke bland företagarna i närområdet. Basvärde från 2012 års mätning är 0,1 och målet 0,3. Anledningen till att det förbättrats så kraftigt är av samma anledning som föregående indikator.

Företagsrankningen för 2015 uppgår till plats 239, vilket är en försämring med 4 platser jämfört föregående år. Aktiviteter med utgångspunkt i Näringslivsprogrammet genomförs löpande för att stärka Gävles attraktionskraft för företag men har inte fått genomslag i denna mätning. Arbetet utifrån Gävles näringslivsprogram som är framtaget i samverkan mellan Gävles näringsliv, myndigheter, utbildningsanordnare och Gävle kommun, har fortsatt. En handlingsplan och nya aktiviteter har tagits fram för bättre åtgärder inför nästa års mätning.

Indikator	Utfall	Målvärde
Varumärkesmätning – befintliga företags bild av Gävle	5,5 	4
Del av varumärkesmätning – kännedom för företagsetableringar	1,2 	0,3
Nyföretagande	9,3 	10,9
Företagsklimat, ranking plats	239 	178

Verksamheterna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle verkar för minskade koldioxidutsläpp



På grund av bilpoolsutredningen som syftar till att centralisera och effektivisera fordonsparken inom Gävle kommun har inga nya fordon anskaffats under 2015 inom förvaltningen. Ingen påverkan mot vald indikator sker därför under 2015.

Indikator	Utfall	Målvärde
Antalet miljöfordon ökar successivt inom AME och EDV	—	10 %

1.4 Ekonomi

Verksamheterna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle är resurseffektiva, långsiktigt hållbara och främjar målgruppernas utveckling




Det ekonomiska utfallet uppgår till 5,8 mnkr för helåret 2015. Överskottet föregående år (2014) var 8,4 mnkr. Överskottet motsvarar 1,5 % av den totala omsättningen.

De fem enheterna inom förvaltningen uppvisar överskott i storleksordningen 0,2 - 2,7 mnkr.

Orsaker till överskottet är främst senarelagda anställningar och att andra planerade kostnader, främst driftkostnader, ej uppkommit under året. Till viss del har dessa kostnader förskjutits i tid.

En viss effektivitetsförbättring i den ekonomiska hushållningen inom förvaltningen kan göras framöver och målsättningen är att överskott ej ska förekomma.

Indikator	Utfall	Målvärde
Ekonomisk hushållning (resultat helår 0)	5,8 mnkr 	0

2 Uppföljning av uppdragen

Nämnden har som uppdrag att inrätta tjänster för personer med intellektuell eller psykisk funktionsnedsättning för att underlätta för dessa att komma in i den ordinarie arbetsmarknaden, det så kallade 1,5 % -målet. Vid årets utgång var 111 personer anställda vid Arbetsmarknadsenheten inom målgruppen. Detta motsvarar det antal som krävs för att uppnå målet.

Nämnden har som uppdrag att genom samverkan med interna och externa intressenter vidta åtgärder för att minska tid i arbetslöshet, brister i utbildningen och öka andelen som är anställningsbara. Att matcha behov av kompetens/utbildning och att erbjuda "rätt" utbildning är ett av nämndens nyckeluppdrag. Nämnden 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

Runt etableringsreformen har nämndens verksamheter tillsammans med Arbetsförmedlingen gemensamt arbetat fram en modell hur Gävle ska föra nyanlända mot egen försörjning. Målsättningen är att bli ledande i Sverige inom detta. Modellen syftar till exempel till att erbjuda eleverna språkundervisning först för att ge ökade förutsättningar till arbete och integration.

Nämndens verksamheter inom Vuxenutbildningen, Arbetsmarknadsenheten och Näringslivsenheten har tillsammans med Utbildning Gävle, Socialtjänst Gävle och Arbetsförmedlingen skrivit en överenskommelse som syftar till att ta ett krafttag om och ör att förebygga och minska ungdomsarbetslösheten (18-24 år). Överenskommelsen kopplar till den statliga satsningen på att sänka ungdomsarbetslösheten, Delegationen för Unga till Arbete (DUA). Nämndens åtaganden i överenskommelsen är tydligt kopplat till det förstärkta ansvaret för kommunens aktivitetsansvar (KAA) som rör ungdomar 16-20 år som inte går eller har gått nationellt program i gymnasieskolan.

Nämnden har tillsammans med Socialnämnden i uppdrag att finna former för sysselsättning som ger ersättning som minskar behovet av försörjningsstöd. I Arbetsmarknadsenhetens regi

har därmed 65 personer inom målgruppen anställts i Gävle Kommun som nystartsjobb. Arbetsmarknadsenheten bedriver även insatser efter beställningar från Socialtjänst Gävle för personer med försörjningsstöd med målet arbete eller utbildning samt insatser för förberedande och utredande insatser för personer med försörjningsstöd. Vår bedömning är att arbetet inom detta uppdrag lett till ett mycket tydligare fokus och därigenom bättre resultat mot denna målgrupp.

Nämnden har i uppdrag att undersöka hur kommunen kan ge förutsättningar och stöd till start av sociala företag, vars primära syfte är att skapa jobb för personer som har det svårare på arbetsmarknaden och hamnat i utanförskap. Uppdraget har påbörjats och en studieresa genomfördes den 5 juni där politiker och tjänstemän från Näringsliv- och arbetsmarknadsnämnden samt Socialnämnden deltog. Studieresan skedde till Hudiksvalls kommun där kommunen och företagsrådgivarorganisationen Coompanion var anordnare. Hudiksvall anses vara framgångsrika på området i ett nationellt perspektiv. Därefter har ett arbete med att ta fram ett underlag för hur Gävle kommun ska arbeta för att skapa goda förutsättningar och stöd till start av sociala företag startats.

3 Utvecklingsområde

Kontinuerlig utveckling av nämndens integrationsuppdrag. Ett snabbt växande Gävle skapar ytterligare behov av samordning. Både inom Arbetsmarknadsenhetens och Vuxenutbildningens verksamheter utvecklas kontinuerligt det operativa uppdraget i enlighet med de behov som uppstår. Inom Vuxenutbildningen innebär det bland annat en utveckling av SFI-undervisningen, annan form av utbildning samt olika typer av arbetsmarknadsinsatser kopplat till individens bakgrund och behov. För att klara uppdraget sker en fördjupad dialog med Arbetsförmedlingen. Inom Arbetsmarknadsenheten har under året ett utvecklat samarbete med kommunkoncernens förvaltningar, bolag och förbund kommit till stånd för att ge nya medborgare goda förutsättningar till ökad miljömedvetenhet och integration i det svenska samhället. Näringslivsenheten har tillsammans med Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsenheten och Vuxenutbildningen initierat ett entreprenörsspår för nyanlända vilket ska kunna läsas parallellt med SFI-studierna.

Utveckla samarbetet med Arbetsförmedlingen och andra för uppdragen viktiga samarbetspartners i syfte att nå längre tillsammans. Under året har två samarbetsområden mellan förvaltningens verksamheter, andra kommunala verksamheter samt Arbetsförmedlingen fått ett tydligare fokus. Det gäller arbete med integration och ungdomsarbetslöshet. Arbetet har utmynnat i gemensamma målsättningar och ökad samordning av de olika uppdragen som gynnar den enskilda individens väg mot vidare studier eller arbete. Inom ramen för DUA, delegationen unga i arbete, har en överenskommelse tecknats mellan Arbetsförmedlingen och Gävle Kommun. Arbetet inriktas på gruppen 16-24 år och knyts ihop med arbetet inom det Kommunala aktivitetsansvaret (KAA).

Utveckla samarbetet med Högskolan i Gävle i enlighet med det avtal som signerades 2014. Inventera befintligt samarbete och prioritera våra gemensamma resurser. Inventering av pågående processer är genomförd. Förankring av de prioriterade aktiviteterna har genomförts.

Ökad samverkan mellan enheterna och kunskap om varandra i syfte att nå målen och utveckla nya gemensamma modeller och verktyg. Under året har en ledningsgruppsutveckling genomförts i syfte att fokusera på den gemensamma övergripande uppdraget och hur förvaltningen ska arbeta tillsammans framåt för att öka nämndens måluppfyllelse. Samtliga chefer i förvaltningen har varit engagerade i detta arbete som kommer att fördjupas och fortgå.

Utveckla strategisk 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 kommunikationsstöd är påbörjad, vissa insatser framförallt gällande Vuxenutbildningen är påbörjade. Arbetet med hela förvaltningens chefsgrupp är en bärande del i arbetet med strategisk kommunikation. Arbetet kommer att fortsätta men i utökad form under 2016.

Kvalitet och samordning i samtliga administrativa processer. I en ny organisation behöver nya

strukturer byggas och kvalitetssäkras för att möta framtida krav. Med goda rutiner och processer i grunden har vi möjlighet att fokusera på vårt uppdrag. Organisering, utbildning och framtagande av anvisningar för kvalitativ och tydlig rapportering har utformats, utvärderats och förbättras löpande. En uppföljning av det gemensamma stödet som Näringsliv och Arbetsmarknad Gävle delar med Utbildning Gävle har utförts av konsulter under hösten 2015.

4 För verksamheten viktiga nyckeltal

Nyckeltal	2011 Utfall	2012 Utfall	2013 Utfall	2014 Utfall	2015 Utfall	2016 Budget	2017 Plan	2018 Plan
Antal brukare inom EDV, genomsnitt	330	345	355	365	375	385	395	405
Inflyttning totalt	4 325	4 542	5 075	5 500	6 000	6 500	7 000	7 500
varav flyktingar inom etableringsreformen	102	276	926	900	900	900	900	900
Utflyttning antal totalt	-4 074	-3 727	-4 135	-4 700	-5 200	-5 700	-6 200	-6 700
varav flyktingar inom etableringsreformen	-11	-8	-62	-24	-60	-60	-60	-60
Arbetskraft som andel av befolkningen 16-64 år (källa: SCB)	63,5 %	63,0 %	63,8 %	64,0 %	64,0 %	64,0 %	64,0 %	64,0 %
varav sysselsatta (förvärvsfrekvens) 16-64 år (källa: AMS)	75,5 %	75,4 %	-	76,0 %	76,3 %	76,6 %	76,9 %	77,2 %
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	1 045	1 153	1 206	1 250	1 200	1 175	1 175	1 175
Andel elever som påbörjat högskolestudier inom 3 år från avslutat gymnasium (SKL, Öppna jämförelser, gymnasieskolan)	41,1 %	43,9 %	44,7 %	46 %	47 %	48 %	49 %	50 %
Antal registrerade företag, total (källa: Webselect)	6 634	7 149	7 732	7 900	8 000	8 100	8 200	8 300
Nyregistrerade företag (källa: Webselect)	493	513	583	650	700	750	800	850
Företag i konkurs (källa: Webselect)	26 (4 mån)	92	74	70	70	70	70	70
Aktiva företag, oms > 100 tkr (källa: Webselect)	-	-	4 244	4 300	4 350	4 400	4 450	4 500

5 Resultat och investeringar

(mnkr)	Utfall 2015	Utfall 2014	Budget 2015
Verksamhetens intäkter	113,0	108,3	106,9

(mnkr)	Utfall 2015	Utfall 2014	Budget 2015
Personalkostnader	-207,5	-187,3	-211,3
Övriga kostnader	-110,6	-112,6	-104,6
Avskrivningar/nedskrivningar	-1,0	-0,9	-1,0
Internränta	-0,1	-0,1	0,0
Resultat före kommunbidrag	-206,2	-192,6	-210,0
Kommunbidrag	212,0	201,0	210,0
Årets resultat	5,8	8,4	0,0
Resultatkorrigering enl KF	0	0,0	
Utfall efter korrigering	5,8	8,4	0
Resultatfond 31/12		21,5	
Bruttoinvesteringar	0,9	1,2	1,3
Avgår bidrag	0,0	0,0	0,0
Summa nettoinvesteringar	0,9	1,2	1,3

Resultatet för helåret 2015 uppgår till 5,8 mnkr. Detta motsvarar ett resursutnyttjande om 98,2 %.

Årets totala intäkter uppgår till 350 mnkr. Av dessa består 212 mnkr av kommunbidrag, 86 mnkr av statsbidrag och 27 mnkr av övriga intäkter. 25 mnkr motsvarar intern fakturering inom kommunen. Kostnaderna uppgår till 319 mnkr och dessa domineras av personalkostnader vilka uppgår till 208 mnkr (65 % av de totala kostnaderna). Andra större kostnader är hyreskostnader vilka uppgår till 31 mnkr (9,8 %).

Arbetsmarknadsenheten redovisar ett överskott vid årets utgång med 1,7 mnkr. Överskottet uppstår nästan uteslutande inom verksamheten för arbetsmarknadsinsatser där anställningar försenats, samt där statsbidrag överstigit budget.

Resultatet för Enheten för daglig verksamhet uppgår till 0,3 mnkr. Intäkter ligger och kostnader är i nivå med budget. Personaltillsättningar med tillhörande kostnader som har samband med start av nya verksamheter uppkommer senare under året, främst beroende av BoDa-verksamheten (i samarbete med Omvårdnad Gävle) är och förklarar uppkommet överskott

Ledning och stöd uppvisar ett överskott om 1,0 mnkr. Kostnader av engångskaraktär (framförallt konsultkostnader) har inte uppkommit i budgeterad omfattning under året, samtidigt som kostnader med anknytning till nämndens verksamhet avvikit från erfarenhetsvärden och en samlad bedömning.

Näringslivsenhetens resultat är 0,2 mnkr. Intäkter och kostnader som uppstår inom Näringslivsenheten har starkt samband med när och om olika aktiviteter anordnas och när kostnader därmed uppstår. Vissa aktiviteter har inte genomförts vilket innebär uteblivna intäkter, men samtidigt minskar kostnaderna i samma utsträckning.

Vuxenutbildningens resultat uppgår till 2,6 mnkr vid årets månads utgång. Detta överskott motsvaras av att personalkostnaderna är 2,6 mnkr lägre än budget. Detta beror till fullo på stora svårigheter att anställa in de behöriga lärare inom framförallt kategorin lärare med svenska som andraspråk som verksamheten behöver, och därmed uppstår överskott. Det är numera svårt att hitta personer med rätt kompetens och behörighet till tjänster vilket leder till att vakanta tjänster dröjer längre tills de är tillsatta än planerat. Bedömningen har varit att dessa kostnader på sikt under året till viss del att arbetas upp i takt med att ny personal anställs, men detta har inte infriats.

Investeringar

Nyttjade investeringar uppgår till 0,9 mnkr av budgeterade 1,3 mnkr. 0,6 mnkr av gjorda investeringar avser möbler och utrustning till Vuxenutbildningens verksamheter och 0,3 mnkr avser investeringar inom EDV.

6 Framtida intäkts- och kostnadsutveckling

Ett fortsatt fokusområde under 2015 är att med kvalitet i alla processer klara uppdragen kring nyanlända medborgare. Flyktingmottagandet är till viss del statsbidragsfinansierat och den periodiseringsmodell för statsbidraget som förvaltningen implementerat under 2014 är tänkt att garantera en försiktighetsprincip - att kostnader kopplat till resursförbrukning ska säkerställas över tid. Modellen ska genomlysas årligen då den baseras på prognos av antalet nyanlända, och vid behov uppdateras. I nuläget har behov av det ej identifierats.

Utveckling av intäkter och kostnader

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 planering kan innebära höga kostnader därmed finns en budgetreserv avsedd för att täcka sådan kostnader.

Kostnadsutvecklingen för verksamheterna beror överlag på brukarnas, elevernas och deltagarnas antal samt olika stödbehov i verksamheterna.

Större risker

En risk är att Vuxenutbildningen är underfinansierad då etableringsreformen ej i sin helhet är statsbidragsfinansierad. Kommunbidrag behöver tas i bruk för att finansiera grundläggande vuxenutbildning för att ge nya medborgare med kort utbildningsbakgrund rätt förutsättningar.

Ytterligare en risk är att antalet individer med stödbehov ökar, samt att stödinsatserna 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.

Lokalsituationen inom Vuxenutbildningen är en risk. Nyttjandegraden av lokalerna är högst ansträngd och en flaskhals.

Tillgången på medarbetare med rätt kompetens inom Vuxenutbildningen är en risk. Under 2015 har det blivit allt svårare att rekrytera lärare, speciellt inom Svenska som andra språk.

7 Sammanfattning av de viktigaste händelserna

Kommunens aktivitetsansvar. Från och med den 1 januari 2015 är Arbetsmarknadsenheten ansvarig för den verksamhet som kommunen bedriver utifrån skollagstiftningen om kommuners aktivitetsansvar för unga. Lagstiftningen har förstärkts och innebär förutom att kommuner fortlöpande ska hålla sig informerade om hur målgruppen är sysselsatt och föra register över informationen dessutom ska erbjuda lämpliga individuella åtgärder som i första hand ska motivera till utbildning. De insatser som kommunen gör ska också dokumenteras på lämpligt sätt. Målgruppen utgörs av ungdomar som har fullgjort sin skolplikt men inte fyllt 20 år och inte genomfört eller har fullföljt utbildning på nationella program i gymnasieskola eller gymnasiesärskola eller motsvarande utbildning. Att inte ha en gymnasieutbildning skapar en stor risk att inte kunna ta eller få ett jobb. Sverige har varje år cirka 30 000 ungdomar som antingen avbryter eller inte påbörjar gymnasieutbildning efter grundskolan. I Gävle är siffran ca 300 varje år. I Gävle har ett tydligt samarbete mellan Utbildning Gävle, Socialtjänst Gävle, Arbetsförmedlingen och Näringsliv & arbetsmarknad Gävle byggts upp för att klara uppdraget. Organisationen hos AME är under uppbyggnad och arbetet med att identifiera målgruppen pågår.

Förstärkt samarbete med Arbetsförmedlingen gällande integration och ungdomsarbetslöshet. Under året har samarbetet med Arbetsförmedlingen i Gävle systematiserats och förtätats. I två tydliga processer, en kring etableringsreformen och en kring ungdomsarbetslösheten, pågår ett

arbete i syfte att synkronisera våra uppdrag ännu bättre för att nå längre tillsammans. Arbetet ger tydliga positiva konsekvenser för våra målgrupper och för samhället. Dessa samarbeten har synliggjorts och utvecklats fram tillsammans med alla medarbetare som berörs. I nästa steg kommer olika gemensamma aktiviteter implementeras och genomföras. När det gäller ungdomsarbetslösheten har en överenskommelse kring samarbetet signerats i december.

Medarbetarundersökningen 2015. I årets medarbetarundersökning svarade 96 % av förvaltningens medarbetare. Resultatet är generellt positivt och visar på en hög prestationsförmåga, god arbetsmiljö samt tydlighet i mål och uppdrag. Medarbetarundersökningen är ett viktigt underlag till det systematiska arbetsmiljöarbetet och i att ständigt utveckla verksamheten för våra målgrupper. Det ger alla verksamheter möjlighet och skäl till att arbeta med och för medarbetares och chefers förutsättningar och förmågor att bedriva bästa möjliga verksamhet för Gävles medborgare. Nu pågår arbetet med dialog och handlingsplaner utifrån resultatet i varje arbetsgrupp.

8 Bilaga 1 Personalstatistik

8.1 Personalstruktur

	2015-12-31			2014-12-31		
Årsarbetare	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	185,3	73,5	258,8	171,8	74,0	245,8
Visstid	35,4	7,5	42,9	32,7	11,3	44,0
Totalt	220,7	81,0	301,7	204,5	85,3	289,8

	2015-12-31			2014-12-31		
Antal anställda	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	186	74	260	173	74	247
Visstid	38	8	46	35	12	47
Totalt	224	82	306	208	86	294

Analys

Antalet tillsvidareanställda har ökat jämfört med 2014 och antalet visstidsanställda har minskat. 71 % av förvaltningens tillsvidareanställda medarbetare är kvinnor. Antalet tillsvidareanställda män är oförändrat jämfört med 2014 och antalet visstidsanställda män har minskat jämfört med 2014. Arbetsgivaren ska vid annonsering verka för att andelen av det underrepresenterade könet ökar för att uppnå en jämnare könsfördelning.

8.2 Ålder

Genomsnittlig ålder

Anställningsform	Kön	2015-12-31	2014-12-31	2013-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	50,3	50,3	i.u.
	Män	50,0	51,6	i.u.
	Totalt	50,2	49,7	i.u.
Visstid	Kvinnor	47,1	45,8	i.u.
	Män	45,8	39,9	i.u.

Anställningsform	Kön	2015-12-31	2014-12-31	2013-12-31
	Totalt	46,9	44,3	i.u.
Totalt	Kvinnor	49,8	49,6	i.u.
	Män	49,6	50,0	i.u.
	Totalt	49,7	49,7	i.u.

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	4	16	65	64	37
	Män	3	10	20	25	16
	Totalt	7	26	85	89	53
Visstid	Kvinnor	4	9	7	10	8
	Män	0	2	2	4	0
	Totalt	4	11	9	14	8
Totalt	Kvinnor	8	25	72	74	45
	Män	3	12	22	29	16
	Totalt	11	37	94	103	61

Analys

Med anledning av ny förvaltningsorganisation 2014-01-01 saknas historiskt jämförbara uppgifter gällande 2013.

För 2015 är förvaltningens genomsnittliga ålder avseende tillsvidareanställda är 50,2 år vilket är en ökning med 0,5 år jämfört med 2014. Den genomsnittliga åldern avseende visstidsanställda är 46,9 år. Den genomsnittliga åldern för visstidsanställda män har ökat med 5,9 år och den genomsnittliga åldern för kvinnor har ökat med 1,3 år jämfört med 2014.

53 av våra tillsvidareanställda medarbetare är 60 år eller äldre.

8.3 Sysselsättningsgrad

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

Genomsnittlig sysselsättningsgrad		2015-12-31 (%)	2014-12-31 (%)	2013-12-31 (%)
Tillsvidare	Kvinnor	99,6	99,3	i.u.
	Män	99,3	100,0	i.u.
	Totalt	99,5	99,5	i.u.
Visstid	Kvinnor	93,2	93,4	i.u.
	Män	93,8	94,2	i.u.
	Totalt	93,3	93,6	i.u.
Totalt	Kvinnor	98,5	98,3	i.u.
	Män	98,8	99,2	i.u.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad		2015-12-31 (%)	2014-12-31 (%)	2013-12-31 (%)
	Totalt	98,6	98,6	i.u.

Antal medarbetare per sysselsättningsgradsintervall

Antal medarbetare per sysselsättningsgradsintervall		2015-12-31			2014-12-31			2013-12-31		
Anställningsform	Kön	Hel-tid	Del-tid 75-99 %	Del-tid <= 74 %	Hel-tid	Del-tid 75-79 %	Del-tid <= 74 %	Hel-tid	Del-tid 75-99 %	Del-tid <= 74 %
Tillsvidare	Kvinnor	184	1	1	170	1	2	i.u.	i.u.	i.u.
	Män	73	0	1	74	0	0	i.u.	i.u.	i.u.
	Totalt	257	1	2	244	1	2			
Visstid	Kvinnor	33	0	5	31	1	3	i.u.	i.u.	i.u.
	Män	7	0	1	11	0	1	i.u.	i.u.	i.u.
	Totalt	40	0	6	42	1	4			
Totalt	Kvinnor	217	1	6	201	2	5			
	Män	80	0	2	85	0	1			
	Totalt	297	1	8	286	2	6			

Analys

De tillsvidareanställda medarbetarna inom förvaltningen har en hög genomsnittlig sysselsättningsgrad 99,5 % vilket är oförändrat jämfört med 2014. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för kvinnor har ökat, men minskat för män jämfört med 2014. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för visstidsanställda kvinnor och kvinnor minskat jämfört med 2014. Antalet medarbetare som arbetar heltid har ökat jämfört med 2014.

8.4 Arbetad tid och frånvaro

Arbetad tid och frånvaro

Arbetad tid och frånvaro		2015-12-31		2014-12-31		2013-12-31	
	Kön	Dagar	Procent	Dagar	Procent	Dagar	Procent
Nettoarbetstid	Kvinnor	59 209	81,5	56558	83,2	i.u.	i.u.
	Män	23 157	83,2	23215	86,3	i.u.	i.u.
	Totalt	82366	82,0	79773	84,0		i.u.
Sjukdom totalt antal dagar	Kvinnor	2 595	3,6	2437	3,6	i.u.	i.u.
	Män	855	3,1	990	3,7	i.u.	i.u.
	Totalt	3450	3,4	3427	3,6		i.u.
Barnledighet	Kvinnor	1 837	2,5	1931	2,8	i.u.	i.u.
	Män	335	1,2	321	1,2	i.u.	i.u.
	Totalt	2172	2,2	2252	2,4		i.u.

Arbetad tid och frånvaro		2015-12-31		2014-12-31		2013-12-31	
Semester/Ferier	Kvinnor	7 633	10,5	4973	7,3	i.u.	i.u.
	Män	2 935	10,5	2060	7,7	i.u.	i.u.
	Totalt	10568	10,5	7033	7,4		i.u.
Studier	Kvinnor	10	0,0	61	0,1	i.u.	i.u.
	Män	0	0,0	0	0,0	i.u.	i.u.
	Totalt	10	0,0	61	0,1		i.u.
Övrig frånvaro	Kvinnor	1 375	1,9	2051	3,0	i.u.	i.u.
	Män	544	2,0	317	1,2	i.u.	i.u.
	Totalt	1919	1,9	2368	2,5		i.u.

Analys

Förvaltningens medarbetare har en nettoarbetstid på 82 % vilket är en minskning jämfört med 2014 %. Frånvaro på grund av sjukdom är 3,4 % vilket är en minskning jämfört med 2014. Semester/ferier uppgår till 10,5 % vilket är en ökning jämfört med 2014.

8.5 Övertid

Övertid

	Kön	2015-12-31			2014-12-31		
		Antal timmar	Utbetald ersättning	Beräknad kostnad för övertid i tid	Antal timmar	Utbetald ersättning	Beräknad kostnad för övertid i tid
Fyllnadstid	Kvinnor	63,5	7135	5133	37,0	9841	0
	Män	6,3	1081	0	14,0	2372	0
	Totalt	69,8	8216	5133	51,0	12213	0
Enkel övertid	Kvinnor	102,0	939	32249	5,9	2596	0
	Män	47,0	1054	17366	11,0	2824	0
	Totalt	149,0	1993	49615	16,9	5420	0
Kvalificerad övertid	Kvinnor	103,3	14311	31236	34,1	17249	0
	Män	124,3	23517	30512	73,0	24856	0
	Totalt	227,6	37828	61748	107,1	42105	0

Analys

Förvaltningens medarbetare har totalt arbetat 446,4 timmar fyllnadstid/övertid vilket är en ökning jämfört med 2014. Det motsvarar drygt 1,5 timme per årsarbetare.

8.6 Rekrytering och personalförsörjning

Rekrytering och personalförsörjning

Nyttillsättning	Kön	2015-12-31	2014-12-31	2013-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	16	11	i.u.
	Män	3	4	i.u.
	Totalt	19	15	
Visstid	Kvinnor	32	30	i.u.
	Män	8	12	i.u.
	Totalt	40	42	
Totalt	Kvinnor	48	41	
	Män	11	16	
	Totalt	59	57	
Avgångar	Kön	2015-12-31	2014-12-31	2013-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	11	17	i.u.
	Män	7	6	i.u.
	Totalt	18	23	
Visstid	Kvinnor	16	12	i.u.
	Män	4	3	i.u.
	Totalt	20	15	
Totalt	Kvinnor	27	29	
	Män	11	9	
	Totalt	38	38	
- varav pension	Totalt	6	10	i.u.
- varav ÖK-SAP	Totalt	0	0	i.u.

Analys

Under 2015 har 19 medarbetare anställts tillsvidare och 40 medarbetare har visstidsanställts. Fler kvinnor än män har anställts. Av 18 registrerade avslut avseende tillsvidareanställda har 6 avgått med pension. Fler kvinnor än män har avslutat sin anställning.

8.7 Personalkostnader

Personalkostnader

Personalkostnader	2015-12-31	2014-12-31	2013-12-31
Personalkostnader inkl PO-pålägg (tkr)	192412	187245	i.u.
Genomsnittliga personalkostnader inkl PO per månad och årsarbetare (kr)	52801	53898	i.u.

Analys

Personalkostnaderna är inte jämförbara mellan åren på grund av olika ingångsvärden. Kostnaderna för månadslöner (kontoslag 5021) har ökat med 6,9 miljoner kronor för 2015



jämfört med 2014. I löneöversynen fick ett antal prioriterade grupper ett högre utfall än de centrala avtalen.