



# **Verksamhetsrapport helår 2016**

---

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden

## Innehållsförteckning

<b>1 Målanalys .....</b>	<b>3</b>
1.1 Medborgare och kunder.....	3
1.2 Medarbetare.....	6
1.3 Hållbart samhälle.....	9
1.4 Ekonomi.....	14
<b>2 Uppföljning av uppdragen .....</b>	<b>14</b>
<b>3 Utvecklingsområde.....</b>	<b>15</b>
<b>4 För verksamheten viktiga nyckeltal .....</b>	<b>16</b>
<b>5 Resultat och investeringar.....</b>	<b>17</b>
<b>6 Framtida intäcks- och kostnadsutveckling .....</b>	<b>18</b>
<b>7 Sammanfattning av de viktigaste händelserna .....</b>	<b>19</b>
<b>8 Bilaga 1 Personalstatistik .....</b>	<b>20</b>
8.1 Personalstruktur.....	20
8.2 Ålder.....	21
8.3 Sysselsättningsgrad .....	22
8.4 Arbetad tid och frånvaro.....	22
8.5 Övertid .....	23
8.6 Rekrytering och personalförsörjning.....	24
8.7 Personalkostnader .....	24

## 1 Målanalys

### 1.1 Medborgare och kunder

#### **Målgrupper (brukare, deltagare, elever och företagare) inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har stort förtroende för verksamheterna och ges möjlighet till delaktighet och engagemang i samhället**



##### **Nämndens verksamheter**

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle arbetar kontinuerligt med att förbättra dialogen med brukare, deltagare, elever och företagare. Nämndens grundläggande uppdrag är att de målgrupper som är i behov av dess insatser är nöjda.

Näringslivsenheten arbetar aktivt med undersökningar och utvärderingar i olika former av de aktiviteter som genomförs för bransch- och företagsträffar samt nätverksträffar. Detta kan bland annat vara i form av näringslivsfrukostar eller starta-eget utbildningar.

Under hösten 2016 har Arbetsmarknadsenheten genomfört en medarbetarundersökning för de grupper deltagare som är anställda enligt anpassade anställningar inom ramen för trygghetsanställning, utvecklingsanställning och nystartsjobb. Svaren visar att medarbetarna med anpassade anställningar i väldigt hög utsträckning är nöjda med sin arbetssituation. Denna medarbetarundersökning riktad mot grupperna av deltagare ingår ej i den medarbetarundersökning som kommunen genomför i övrigt.

Vuxenutbildningen arbetar för att medborgarna ska ha ett stort förtroende för vår verksamhet och att eleverna ska vara nöjda med det bemötande, den service och den kvalitet som ges. För att få kännedom om medborgarnas upplevelser görs olika former av utvärderingar och uppföljningar under året mot olika grupper som t ex presumtiva elever, befintliga elever inom Vuxenutbildningen samt elever som deltar i olika statliga satsningar som t ex utvärderingar av elever inom DUA (Delegationen för unga till arbete).

Inom Enheten för daglig verksamhet utförs ingen brukarundersökning under 2016, nästa brukarundersökning är planerad till våren 2017.

Målet bedöms vara genom resultatet av de olika undersökningar som utförs vara uppnått.

##### **Analys av indikatorerna**

Inom Näringslivsenhetens pågår arbete med utvärderingar av aktiviteter, gemensamma workshops med företagare, företagsträffar och olika events. Under 2016 har 12 evenemang i form av näringslivsfrukostar, e-handelsdag, starta-eget utbildningar utvärderats.

Den undersökning riktad mot deltagargrupperna inom Arbetsmarknadsenheten visar att den verksamhet som bedrivs i hög grad bidrar till en meningsfull sysselsättning för brukargrupperna både avseende livskvalitet, livssituation, stress och att de bidrar med tydliga och meningsfulla arbetsuppgifter.

Inom Vuxenutbildningen bekräftar elevutvärderingarna att verksamheten ständigt utvecklas och förbättras. Eleverna är i regel trygga i verksamheten och nöjda med sina studier. Utvecklingsområden som identifierats och fokuserats på under året är elevinflytande/elevdemokrati och elevernas kännedom om likabehandlingsplan och plan mot kränkande behandling. Ett fungerande upplägg för introduktionsdagar har arbetats fram. Arbetet med DUA är en kraftsamling kring målgruppen. Vi kan redan nu se resultat av en utökad samverkan i form av gemensamma förhållningssätt, arbetsmetoder och lärande kring målgruppen.

Inom Enheten för daglig verksamhet utförs ingen brukarundersökning under 2016 och inget utfall kan därmed redovisas för 2016, nästa brukarundersökning är planerad till våren 2017.

Indikator	Utfall 2016	Målvärde 2016	Utfall 2015
EDV Brukarundersökning (1)	—		89 %
Näringsliv aktivitetsundersökning (2)	86 % ●	85 %	85 %
AME deltagarundersökning ar (3)	81 % ●	81 %	81 %
Vuxenutbildningen kursutvärderingar (4)	86 % ●	84 %	87 %

(1) EDVs brukarundersökningar genomförs vartannat år.

(2) Aktivitetsundersökningar genomförs i direkt anslutning till avslutade event/aktivitet mot näringslivet, där Näringslivsenheten varit direkt ansvarig.

(3) AME deltagarundersökning gällande anpassat arbete (enkät följt av djupintervjuer). Redovisas 1 gång/år i samband med tertial 3.

(4) Genomförs 2 ggr/år och erbjuds samtliga elever.

## Gävle har en framgångsrik kompetensförsörjning



### Nämndens verksamheter

Kompetensförsörjningen och tillgången på lämplig arbetskraft är en nyckelfaktor för ett framgångsrikt näringslivsklimat i Gävle och är en av nämndens huvudsakliga prioriterade fokusområden.

Att matcha behov av kompetens och utbildning samt att erbjuda ett brett utbud av utbildning är ett 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.





För att effektivisera nämndens verksamhet för bättre kompetensförsörjning har 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 gjorts. 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 vid helåret.

Målet anses vara delvis uppnått. Småföretagarbarometerens index för "Tillgången på lämplig arbetskraft" uppnås, men samtidigt anses detta vara ett av de största hindren för tillväxt för Gävles företagare. Samtidigt är andelen av befolkningen med gymnasial kompetens lågt i Gävle i förhållande i riket i sin helhet.

### Analys av indikatorerna

Tuff konkurrens och svårigheten med att hitta lämplig arbetskraft är de två största hindren för tillväxt som småföretag i Gävleborg upplever, vilket även gäller för riket i stort. Vart femte företag (20 %) i Gävleborg upplever något av dessa problem som det största hindret för tillväxt, vilket är något lägre än riket som helhet (24 %).

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 2016	Målvärde 2016	Utfall 2015
Del av Småföretagsbarometer n, tillgång på lämplig arbetskraft (rikssnitt 82 %) (1)	80 % 	77 %	85 %
Andel av befolkning med minst gymnasial utbildning (som KF)	64 % 	71 %	63 %
Andel elever som är etablerade på arbetsmarknaden eller studerar 2 år efter avslutad gymnasieutbildning (rikssnitt 68,5 %) (2)	67 % 	67 %	67 %
Analys av NAGs utbud av insatser kopplat till arbetsmarknadens behov av kompetens (3)	100 % 	100 %	100 %

(1) Småföretagarbarometern är Företagarnas årliga rapport om medlemmarnas villkor: <http://www.foretagarna.se/PageFiles/24236/G%c3%a4vleborg%20ht-13.pdf> Värden gäller Gävleborg och anger hur stor andel av företagen som inte uppger att bristen på lämplig arbetskraft är ett hinder för tillväxt.

(2) Andel av eleverna folkbokförda i kommunen som erhållit slutbetyg eller motsvarande och som påbörjat studier på universitet/högskola eller börjat arbeta oberoende var arbetet ligger. Källa: SCB och Skolverket.

(3) Analys av de aktiviteter som genomförs på nämndens fyra enheter i syfte att möta arbetsmarknadens behov av kompetens. Målet är att nämnden ska kunna följa de insatser som genomförs av förvaltningen i syfte att nå målet. Uppföljning sker av samtliga insatser som görs och 100 % i utfall/målvärde innebär att allt vi planerat är genomfört.

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



### Nämndens verksamheter

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

Ett behov av ett nytt Näringslivsprogram har då det tidigare programmet som beslutades 2014 bedömdes sakna tillräckliga förutsättningar att styra mot ett effektivare arbete för ett bättre näringslivsklimat. Detta arbete, med förankring med det lokala näringslivet, har därför varit en prioriterad aktivitet under 2016. Under december skickades en remissversion till ett nytt program ut till berörda. Utvalda fokusgrupper har bidragit med sammanlagt 250 olika synpunkter på såväl övergripande strategier till enklare operativa förbättringar. Under hösten 2016 har även Gävles företagare engagerats och getts möjlighet att påverka innehållet via e-tjänst (enkät) som marknadsförts via Facebook samt fyra dialogträffar. Resultatet av denna kampanj är ca 120 deltagande företag.

Ett antal olika aktiviteter som ambassadörsträffar, näringslivsfrukostar eller utbildningstillfällen för näringslivet i offentlig upphandling (LOU) har genomförts.

Gävle kommun bidrar till de förutsättningar som ger den sammanlagda bilden som utgör näringslivsklimatet i Gävle. Många av de mål och förutsättningar som bidrar till dessa förutsättningar kan kommunen i begränsad omfattning påverka. Vissa andra förutsättningar har kommunen en mycket stor påverkan på. Den sammanvägda bedömningen baserad på de indikatorer som mäter målet är hursomhelst att målet "Gävle ska uppfattas som en av Sveriges

mest attraktiva platser för företag" ej är uppnått.

### Analys av indikatorer

Målet mäts delvis med totalt fyra indikatorer som baseras på statistikuppgifter och delvis genom indikatorer som baseras på olika mätningar och enkätundersökningar som externa parter utför.

Varumärkesmätningen sker vart tredje år. Ingen mätning skedde under 2016 och utfall saknas.

Under 2016 startades 545 nya företag i Gävle, motsvarande siffra för 2015 var 544 nya företag, samtidigt avtar indexvärdet för nyföretagande 2016 då antalet nyinflyttade gävlebor ökar.

Indikatorn avser antal nya företag per 1000 invånare. Indikatorn avser nyföretagande per 1000 invånare och utfallet understiger målvärdet. En anledning till detta kan vara att antalet invånare i Gävle ökar snabbare än ökningstakten i antalet företag.

Företagsrankningen för 2016 uppgår till plats 252, vilket återigen är en försämring jämfört med föregående år (-13 platser). Indikatorn utgår från Svenskt näringslivs ranking och består dels av enkätsvar från Gävles företagare (där mindre än 2 % har besvarat enkäten) och dels av statistikuppgifter. Enkäten består av ett antal olika frågor inom olika områden. Det är svårt att dra långtgående slutsatser av utfallet av enkäten då variationer mellan åren i enkätens olika delar (frågor) varierar stort. Vad som kan utläsas är att i 2016 års undersökning försämrades resultaten för enkätsvaren inom områdena för "Tillgång till Kompetens", "Skolans attityd till företagande" samt "Allmänhetens attityd till företagande" och "Mediernas attityd till företagande". Inom andra områden har resultatet förbättrats som inom områdena för "Service till företag" och "Attityder till företagande".

Indikator	Utfall 2016	Målvärde 2016	Utfall 2015
Del av varumärkesmätning – befintliga företags bild av Gävle (1)	—	4	5,5
Del av varumärkesmätning – kännedom för företagsetableringar (1)	—	0,3	1,2
Nyföretagande (2)	8,8	11,4	9,3
Företagsklimat, ranking plats (3)	252	150	239

(1) Varumärkesmätningen har hittills genomförts vart tredje år. Nästa gång genomförs denna 2019. Eventuellt kommer tätare mätningar att genomföras. Ingen mätning skedde 2016 och målvärdena som redovisas avser målvärden satta i 2015 års verksamhetsplanering.

(2) Antalet nyregistrerade företag per 1000 invånare i kommunen. Baseras på data från första halvåret och räknas upp gånger två som prognos för helåret. Källa: Nyföretagarcentrums företagsbarometer.

(3) Näringslivsrelaterad statistik på kommunnivå och enkätundersökningar där företagare och politiker bedömer olika aspekter av det lokala företagsklimatet. Totalt antal kommuner i undersökningen är 290.

## 1.2 Medarbetare

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




#### Nämndens verksamheter

I medarbetarundersökning för 2016 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. Ett arbete med dialog och handlingsplaner utifrån resultatet i varje arbetsgrupp tar därefter vid.

### Analys av indikatorerna

Utfallet av sammanvägt index MAU är mycket positivt. Resultatet visar på en hög prestationsförmåga, god arbetsmiljö samt tydlighet i mål och uppdrag. Utfallet om 84 är högst av samtliga förvaltningar inom Gävle Kommun (totalindex för Gävle Kommun är 79).

Indikator	Utfall 2016	Målvärde 2016	Utfall 2015
Sammanvägt index MAU	84 	75	

Mätindex är nytt, tidigare utfall kan ej redovisas

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




### Nämndens verksamheter

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.

### Analys av indikatorerna

Resultatet är positivt och visar på ett högt förtroende för närmsta chef och visar bland annat ett öppet arbetsklimat, respekt för allas lika värde, att det går att förena arbete och föräldraskap samt tydlighet i mål och uppdrag.

Indikator	Utfall 2016	Målvärde 2016	Utfall 2015
Mått ur nya medarbetarundersökn ingen gällande ledarskap, målkvalitet och delaktighet	85 	85	

Mätindex nytt, inga tidigare utfall kan redovisas

## 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 dokumentation

Kompetensförsörjningen är en viktig strategisk fråga och avser nyckelkompetenser på både individ och gruppnivå.

Inför löneöversynen år 2016 med fokus på det likvärdiga arbetet, utfördes en löneöversyn för förvaltningens yrkesgrupper. Det resulterade i prioriteringar för specifika grupper. Förvaltningen tilldelades och använde lönemedel för att justera mot mer jämställda löner.

De jämställda villkoren mäts genom nyckeltalen anställningsvillkor, chefsstruktur,


ledningsgrupper, föräldraledighet/VAB och sjukfrånvaro. Mätningen används även i kommungemensam jämförelse och för utvecklingsarbeten.

Målet anses ej i sin helhet vara uppnått då målvärdet ej uppnås.

### Analys av indikatorer

Indikatorn för jämställda villkor uppnår ej målvärdet i helhet. Målvärdet är högt satt och utfallet är näst högst inom Gävle kommun.

Indikatorn för jämställda löner har ej kunnat brytas ned på förvaltningsnivå och utfall redovisas därmed inte.

Indikator	Utfall 2016	Målvärde 2016	Utfall 2015
Jämställda villkor (1)	5 	6	
Jämställda löner (som KF) (2)	—	94,1 %	

(1) Jämställda villkor mäts genom nyckeltalen anställningsvillkor, chefsstruktur, ledningsgrupper, föräldraledighet/VAB samt sjukfrånvaro. Mätningen används även i kommungemensam jämförelse och utvecklingsarbete. Detta index ersätter JÄMLIX.

(2) Kvinnors andel av mäns lön. Det är den ovägda löneskillnaden mellan kvinnor och män som mäts.

## Personalredovisning

### Personalstruktur

	2016-12-31					
	Årsarbetare		Antal anställda		Genomsnittlig sysselsättningsgrad	Genomsnittlig ålder
	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Tillsvidare
Kvinnor	202,1	32,5	203	34	99,5	49,5
Män	73	12	73	12	100	50,5
Totalt	275,1	44,5	276	46	99,7	49,8

### Analys

Antalet tillsvidareanställda har ökat jämfört med 2015 och antalet visstidsanställda är oförändrat jämfört med 2015. 73,5 % 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. Antalet visstidsanställda män har ökat jämfört med 2015. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 99,7 % och den genomsnittliga åldern är 49,8 år.

### Obligatorisk sjukredovisning

Obligatorisk sjukredovisning	2016-12-31 (%)	2015-12-31 (%)	2014-12-31 (%)
Total sjukfrånvaro*	7,1	6,3	6,4
- varav långtidssjukfrånvaro**	33,7	36,5	27,2
Sjukfrånvaro för kvinnor	7,9	6,3	6,8
Sjukfrånvaro för män	6,0	6,3	5,9
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 29 år eller yngre	9,2	9,2	10,2



Obligatorisk sjukredovisning	2016-12-31 (%)	2015-12-31 (%)	2014-12-31 (%)
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 30-49 år	6,6	6,3	5,5
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 50 år eller äldre	6,9	5,2	6
* 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

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har en total sjukfrånvaro på 7,1 % varav långtidssjukfrånvaron utgör 33,7 %. Den totala sjukfrånvaron har ökat jämfört med 2015. Sjukfrånvaron är oförändrad i åldersgruppen 29 år eller yngre. Sjukfrånvaron har ökat i åldersgruppen 30-49 år och i åldersgruppen 50 år eller äldre. Sjukfrånvaron för kvinnor är högre än för män. Sjukfrånvaron för män har minskat jämfört med 2015.

## 1.3 Hållbart samhälle

### 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, Gästrik Rådningstjänst, Gästrik Vatten och Gävle Energi. Näringslivsenhetens arbete för att nå målet innebär t.ex. att leda implementeringen av företagsservice, arbeta med kunskaphöjning gällande Lagen om offentlig upphandling, utveckla användningen av CRM-systemet Lime samt samlar alla serviceåtaganden och handläggningstider.

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

Målet anses delvis vara uppnått. Gävle kommun skapar goda förutsättningar för företagande i jämförelse med andra kommuner i Stockholmsregionen, men kan inte "anses vara bäst i klassen" vilket målet är.

#### Analys av indikatorerna

Gävle kommuns arbete för förbättrad service har givit resultat i form av ett stabilt index. Resultatet för Gävle var var NKI 70. Med andra ord behåller Gävle kommun det höga resultatet men samtidigt uppnås inte målvärdet 71 i sin helhet. Snittet för deltagande kommuner inom Stockholm Business Alliance var 69.

Indikator	Utfall 2016	Målvärde 2016	Utfall 2015
SBA Nöjd kund index (NKI)	70 	71	70

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 jämförelsetal och ej en ranking. Rikssnittet för NKI-mätningen 2013 var 67 (SKL Insikt)

### Brukare, deltagare och elever stärker sin ställning på arbetsmarknaden och i samhället genom möjligheter till studier, arbete och sysselsättning



### **Nämndens verksamheter**

Under detta avsnitt redovisas utfall för de av förvaltningens verksamheter som arbetar mot målet att nämndens målgrupper ska stärka sin ställning på arbetsmarknaden och i samhället. Dessa verksamheter är Arbetsmarknadsenheten, Enheten för daglig verksamhet och Vuxenutbildningen.

Arbetsmarknadsenhetens uppgift är att på uppdrag av Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialtjänst Gävle hjälpa arbetssökande i Gävle att stärka sina möjligheter att få ett arbete. Detta gör vi genom att en mängd olika tjänster. Vi har ett nära samarbete med ett flertal aktörer såväl inom kommunen som utom kommunen i form av Arbetsförmedlingen och de lokala näringslivet.

Enheten för daglig verksamhets målgrupper vänder sig till de som omfattas av lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade och har funktionsnedsättningar i form av utvecklingsstörning i form av autism eller autismliknande tillstånd, ett betydande och bestående begåvningsmässigt funktionshinder eller en hjärnskada i vuxen ålder föranledd av yttre våld eller kroppslig sjukdom

Vuxenutbildningen bedrivs i fyra olika skolformer. Dessa är Komvux som ger möjlighet att läsa grundskole- och gymnasiekurser. Lärvox är kommunens vuxenutbildning för personer över 20 år som har utvecklingsstörning eller förvärvat hjärnskada. Yrkesutbildning erbjuder gymnasial yrkesutbildning. Utbudet ändras kontinuerligt beroende på efterfrågan och arbetsmarknadsläget. Sfi (Svenskundervisning för invandrare) är en grundläggande utbildning i svenska språket och om det svenska samhället för vuxna som inte har svenska som modersmål.

Att matcha behov av kompetens och utbildning samt att erbjuda rätt utbud av utbildning är Vuxenutbildningens nyckeluppdrag. Vuxenutbildningen samverkar därmed 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. 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.

Målet anses sammantaget vara uppnått. Ett antal indikatorer uppnår ej målvärdena i sin helhet, men i princip samtliga dessa fall är det mycket nära att så sker. Måluppfyllelsen är överlag god eller mycket god. Den sammanvägda bilden är därmed att nämndens verksamheter är välfungerande och att målet är uppnått.

### ***Analys av indikatorerna***

Kursdeltagare i gymnasial vuxenutbildning i kommunens regi som vid årets slut slutfört kurs uppnår nästintill uppsatt mål och är en förbättring gentemot föregående år då motsvarande värde var 67,7 %. Kurser och utbildningar startar och slutar vid olika tillfällen under året på ett annat sätt än tidigare vilket till viss del påverkar statistiken och gör att direkta jämförelser med tidigare år är svåra att göra. I statistiken blir det synligt att 12 % av eleverna befinner sig i pågående utbildning vid årets slut, vilket är en stabilisering efter det trendbrott som skedde 2014.

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 kommunbladsstatistik framgår det att Vuxenutbildningen inte har kommit upp i de nivåer som fanns innan det nya betygssystemet 2012. Den trenden 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 i Gävle har en hög måluppfyllelse jämfört med riket perioden 2011 - 2015. Andelen elever

som godkänts inom Sfi har minskat något jämfört med tidigare år, trenden följer även i riket. 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 sk. "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 (Svenska för invandrare) har här i samverkan med Arbetsförmedlingen och Arbetsmarknadsenheten 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.






Utfall gällande beställningar av olika arbetsmarknadsinsatser för deltagare från Socialtjänst Gävle och Arbetsförmedlingen är utfall för indikatorerna överlag i linje eller överstiger målvärdena. Ett tätt och integrerat arbetssätt med olika aktörer bidrar sannolikt till denna höga måluppfyllelse.

Gällande det s.k. 1,5 %-målet är vid april månads utgång 115 personer anställda vid Arbetsmarknadsenheten inom målgruppen personer med intellektuell eller psykisk funktionsnedsättning. Detta motsvarar det antal som krävs för att uppnå målet.

Inom Enheten för daglig verksamhet har 54 brukare deltagit i utbildningsinsatser under året, målet om 65 brukare i utbildningsinsatser uppnås därmed inte. Generellt ska tilläggas att brukarnas förutsättningar att delta i utbildningsinsatser eller få en ordinarie anställning varierar över tid.

Vid årets utgång har fem brukare fått anställning och därmed uppnås målvärdet för 2016.

Indikator	Utfall 2016	Målvärde 2016	Utfall 2015
Kursdeltagare i gymnasial vuxenutbildning som vid årets slut slutfört kurs, andel (rikssnitt 73 %) (1)	69,1 % 	70 %	67,7 %
Andel elever som godkänns inom SFI-undervisningen (rikssnitt 61 %) (2)	80 % 	74 %	78 %
Antal timmar undervisning i Lärvox per elev och vecka (rikssnitt 3,1 tim) (2)	3,6 tim 	3,9 tim	4,3 tim
Andel kortutbildade som deltar i kommunal vuxenutbildning. (rikssnitt 22 %) (1)	22,6 % 	22 %	22,6 %
Resultat av AMEs insatser för personer med försörjningsstöd med målet arbete eller utbildning	72 % 	52 %	63 %
Resultat av AME:s förberedande och utredande insatser för personer med försörjningsstöd (%) (3)	95 % 	93 %	97 %

Indikator	Utfall 2016	Målvärde 2016	Utfall 2015
Resultat av AMEs, av Arbetsförmedlingen beställda insatser, där målet är arbete eller utbildning (%) (4)	60 % 	43 %	50 %
Resultat av AMEs förberedande och utredande tjänster beställda av Arbetsförmedlingen (%) (4)	90 % 	92 %	96 %
Gävle kommunkoncern inrättar tjänster för personer med intellektuell eller psykisk funktionsnedsättning. Nämndens uppdrag är att möjliggöra att målvärdet uppnås.	1,5 % 	1,5 %	1,5 %
Antal brukare som deltar i utbildningsinsatser	54 	65	63
Antal brukare inom EDV:s verksamhet som går vidare till anställning	5 	5	4

(1) Pågående kurser över årsskiftet inkluderas ej i detta resultat. Bortfallet här är relativt stort inom Vuxenutbildningen i Gävle (för 13 % av deltagarna finns ej resultat) då många sådana kurser förekommer. Observera att elever som läser kurser som går över ett årsskifte räknas som att de ej slutfört kurs.

(2) Målvärden är satta utifrån offentlig statistik och går att jämföra med andra kommuner. Med kortutbildade avses andel av elever som har tidigare utbildning högst motsvarande grundskola. Dessa indikatorer avser ett verksamhetsår.

(3) Andel utförd tjänst av Arbetsmarknadsenhetens förberedande och utredande insatser för beställda av Arbetsförmedlingen. Syftet med dessa tjänster är att utveckla individen mot att komma närmare arbetsmarknaden. Målet är alltså inte arbete/utbildning i första hand utan att erbjuda t ex arbetsträning, motivationshöjande insatser, kunskap och erfarenhet inför yrkesval eller språkutveckling som ger förutsättningar för individen att utvecklas vidare mot andra tjänster med målet arbete/utbildning.

(4) Andel utförd tjänst av Arbetsmarknadsenhetens förberedande och utredande insatser beställda av Arbetsförmedlingen. Syftet med dessa tjänster är att utveckla individen mot att komma närmare arbetsmarknaden. Målet är alltså inte arbete/utbildning i första hand utan att erbjuda t ex arbetsträning, motivationshöjande insatser, kunskap och erfarenhet inför yrkesval eller språkutveckling.

## Verksamheterna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle verkar för ökad miljömedvetenhet




Verksamheterna verkar långsiktigt för utveckling av ett hållbart samhälle och en hållbar arbetsmiljö för målgrupper och medarbetare. Under 2016 har enheterna genomfört flertalet olika aktiviteter med hållbarhetsfokus, nya rutiner för sophantering har införts vid Vuxenutbildnings verksamhet vid Skytteln samt inom EDV:s verksamhet och flertalet temadagar om hållbar utveckling har genomförts av Näringslivsenheten.

Målet bedöms vara uppnått.

### Analys av indikator

Under 2016 har 15 aktiviteter genomförts. Dels har event genomförts med hållbarhetsfokus av

Näringslivsenheten, dels har utbildningsinsatser genomförts inom Enheten för daglig verksamhet samt har Vuxenutbildningen infört nytt system för sophantering och genomfört temadagar om hållbar utveckling.

Indikator	Utfall 2016	Målvärde 2016	Utfall 2015
Genomförda aktiviteter som uppfyller övergripande mål och delmål i Miljöstrategiska programmet	15 	10	

10 ny aktiviteter varje år. Utfall saknas för 2015.

## Näringsliv & Arbetsmarknad Gävle har effektiva processer och ett högt kvalitetsmedvetande



### Nämndens verksamheter

Systematiskt kvalitetsarbete är avgörande för att verksamheterna ska kunna ge de bästa förutsättningarna för verksamheternas målgrupper. Uppföljningen utgår för att ge verksamheterna ökad möjlighet att följa måluppfyllelsen och utveckla verksamheten. Nämndens verksamheter har en nära intern samverkan som lägger en grund för ökad måluppfyllelse. Samarbete sker även med för verksamheterna viktiga samarbetspartners såsom exempelvis andra förvaltningar och bolag i kommunkoncernen, Arbetsförmedlingen, näringslivet, arbetslivet och högskola.

Kärnverksamhetens processer är välfungerande. Ett kontinuerligt förändringsarbete i hur enheterna jobbar och utvecklar sin verksamhet efter sina förutsättningar är högprioriterat.




Målet anses vara uppfyllt.


### Analys av indikatorer

Aktuella indikatorer och dess målvärden är tagna utifrån offentlig statistik och går att jämföra med andra kommuner. Med kortutbildade avses andel av elever som har tidigare utbildning högst motsvarande grundskola.

EDV:s brukarundersökning genomförs vart annat år och syftar till att uppnå målet.

Enkätverktyget som används är Pict-O-Stat vilket är ett webbaserat program med symboler, fotografier och inspelat tal/teckenspråk för att förtydliga frågeställningar och svarsalternativ för personer med olika former av kognitiv funktionsnedsättning.

Indikator	Utfall 2016	Målvärde 2016	Utfall 2015
Andel kortutbildade som deltar i kommunal vuxenutbildning. (rikssnitt 22 %) (1)	22,6 % 	22 %	22,6 %
Antal deltagare i etableringsreformen som ej har försörjningsstöd efter 2 år (2)	72 % 	63 %	65 %
Antal deltagare som efter avslutat aktivitet	65 % 	61 %	70 %

Indikator	Utfall 2016	Målvärde 2016	Utfall 2015
1 AMEs verksamhet som ej har försörjningsstöd (2)			
Brukarens val av sysselsättning tillgodoses i EDV:s verksamhet (3)	100 % 	100 %	90 %

(1) Aktuella målvärden är tagna utifrån offentlig statistik och går att jämföra med andra kommuner. Med kortutbildade avses andel av elever som har tidigare utbildning högst motsvarande grundskola. Dessa indikatorer avser ett verksamhetsår. Kommungruppens genomsnittsvärde var 21,8% för 2013 enligt kommunbladet/alt för jämförelsesiffror se: Skolverket/stat/kommunblad..

(2) Andring i indikator från (2014-2015) hur många deltagare i etableringsreformen efter 2 år eller efter avslutad aktivitet har försörjningsstöd till (2016-2018) hur många deltagare som ej har försörjningsstöd.

(3) EDV:s brukarundersökning genomförs vart annat år och syftar till att uppnå målet. Enkätverktyget som används är Pict-O-Stat vilket är ett webbaserat program med symboler, fotografier och inspelat tal/teckenspråk för att förtydliga frågeställningar och svarsalternativ för personer med olika former av kognitiv funktionsnedsättning. Länk [www.neonova.se](http://www.neonova.se)

## 1.4 Ekonomi


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



Utfallet uppgår till 9,7 mnkr för helåret 2016, vilket överensstämmer med prognos. Överskottet motsvarar 1,5 % av den totala omsättningen.

Den huvudsakliga delen av det överskott som nämnden uppvisar uppkommer inom Vuxenutbildningen, främst på grund en engångseffekt då statsbidrag för Yrkesvux har resultatförts under 2016. Detta sker på grund av ett förändrat regelverk från Skolverket vilket styr hur denna verksamhet bedrivs. Delvis beror överskottet av effekter av överklagade och försenade upphandlingar vilket gjort att kostnader inte fallit ut enligt plan.

Målet anses vara uppnått.

Indikator	Utfall 2016	Målvärde 2016	Utfall 2015
Ekonomisk hushållning (resultat helår 0)	9,7 mnkr 	0	5,8 mnkr

## 2 Uppföljning av uppdragen

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

Nämnden har tillsammans med Socialtjänsten, Utbildning Gävle och Kommunledningskontoret i uppdrag att medverka till att förebyggande sociala insatser genomförs som ökar möjligheterna för individer att hitta en trygg livssituation, klarar sina studier eller få jobb. Med anledning av detta har en social investeringsfond skapats ur vilken förebyggande insatser kan finansieras. Hittills har en ansökan beviljats.

Nämnden har i uppdrag att finna former för sysselsättning som ger ersättning och som minskar

behovet av försörjningsstöd. I Arbetsmarknadsenhetens regi har därför 116 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 detta uppdrag lett till ett tydligare fokus och därigenom bättre resultat mot denna målgrupp vilket enkätutvärderingar av målgruppens deltagare påvisar.

Nämnden har i uppdrag att höja kompetensnivån för kommunens innevånare genom att stärka möjligheten att erbjuda fler personer grundläggande kurser inom Sfi och KomVux/Lärvux. Detta sker inom Vuxenutbildningens verksamhet genom att utveckla interna arbetsätt, modeller, verktyg och strukturer för att möta aktuella målgrupper med individualiserade och flexibla lösningar. Exempel på detta är utveckling av orienteringskurser för att introducera nya kunskapsområden, studieteknik etc. Under hösten har det startat orienteringskurser inom *Handel och administration, Entreprenörskap för studerande* inom SFI samt *allmänna ämnen* såsom exempelvis Svenska, Engelska och Datoranvändning. Ett annat exempel är utveckling och implementering av nya delkurser för grundläggande vuxenutbildning. Förberedelserna är igång och implementering sker från januari 2017. Dessutom vidareutvecklas modeller för ungdomar inom Sfi. Andelen ungdomar inom SFI ökar från en till två eller tre grupper under hösten. Målgruppen har behov av grundläggande utbildning i allmänna ämnen. SFI och Komvux ser över möjligheterna i samverkan. Planer finns även om att inrätta en studiehall, med lärarlett stöd, för studerande på Sfi. Slutligen erbjuds inom Lärvux riktade kurser för deltagare inom EDV för att stärka deras ställning på arbetsmarknaden.

Från och med den 1 januari 2015, efter ändring i skollagen (2010:800), trädde den nya lagen om kommuners aktivitetsansvar för unga i kraft, vilken nämnden ansvarar för och där Arbetsmarknadsenheten är ansvarig för den operativa verksamheten. Vid utgången av december är 215 personer identifierade och kontaktade inom målgruppen varav drygt 157 personer idag är inskrivna och deltar i denna aktivitet.

Nämnden genomförde under 2015 en utredning av hur kommunen kan stödja framväxten av fler sociala företag i Gävle för att ge fler människor som står långt från arbetsmarknaden en trygg och meningsfull anställning. Sociala företag har en viktig plats att fylla i den omställning som sker på arbetsmarknaden och är ett unikt sätt att möjliggöra för människor att växa och skapa sin egen anställning. Under december anställdes en person inom Näringslivsenheten som har till uppgift att arbeta med hur sociala företag kan ges bättre förutsättningar.

### **3 Utvecklingsområde**

Kontinuerlig utveckling av nämndens integrationsuppdrag. Ett snabbt växande Gävle skapar ytterligare behov av samordning. Både inom Arbetsmarknadsenheten och Vuxenutbildningens verksamheter utvecklas kontinuerligt det operativa uppdraget i enlighet med de behov som uppstår. Inom Vuxenutbildningen innebär det bl.a. 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 samarbetet med kommunkoncernens förvaltningar, bolag och förbund fördjupats för att ge nya medborgare goda förutsättningar till integration i det svenska samhället.

Utveckla samarbetet med Arbetsförmedlingen och andra för uppdragen viktiga samarbetspartners i syfte att nå längre tillsammans. Under året har flera samarbetsområden mellan förvaltningens verksamheter, andra kommunala verksamheter samt Arbetsförmedlingen fått ett tydligare fokus. Det gäller arbete med nyanlända, ungdomsarbetslöshet samt att öka antalet arbetssökande som studerar. Arbetet har gemensamma målsättningar och bred samordning av de olika uppdragen som gynnar den enskilda individens väg mot vidare studier eller arbete.

Vidareutveckla samarbetet med Högskolan i Gävle i enlighet med det avtal som slöts 2014. Inventering av pågående processer är genomförd och likaså att gemensamt prioritera de aktiviteter som tar oss mot de uppställda målen.

Ökad samverkan mellan enheterna och kunskap om varandra i syfte att nå målen och utveckla nya gemensamma modeller och verktyg. Samtliga chefer i förvaltningen har involverats 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 nämnden och dess verksamheter 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.

## 4 För verksamheten viktiga nyckeltal

Nyckeltal	2012 Utfall	2013 Utfall	2014 Utfall	2015 Utfall	2016 Utfall	2017 Plan	2018 Plan	2019 Plan
Antal brukare inom EDV, genomsnitt	345	355	365	375	385	395	405	415
Inflyttning totalt	4 542	5 075	5 500	6 000	6 500	7 000	7 500	7 500
varav flyktingar inom etableringsreformen	276	949	972	900	900	900	900	900
Utflyttning antal totalt	-3 727	-4 135	-4 700	-5 200	-5 700	-6 200	-6 700	- - - 6 700
varav flyktingar inom etableringsreformen	-29	-94	-149	-60	-60	-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)	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: 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



## 5 Resultat och investeringar

(mnkr)	Utfall 2016	Utfall 2015	Budget 2016
Verksamhetens intäkter	128,4	113,0	126,6
Personalkostnader	-225,1	-207,5	-235,3
Övriga kostnader	-119,2	-110,6	-116,9
Avskrivningar/nedskrivningar	-1,0	-1,0	-1,0
Internränta	-0,1	-0,1	-0,1
Resultat före kommunbidrag	-217,0	-206,2	-226,7
Kommunbidrag	226,7	212,0	226,7
<b>Årets resultat</b>	<b>9,7</b>	<b>5,8</b>	<b>0,0</b>
Resultatkorrigering enl KF		-0,7	
<b>Utfall efter korrigering</b>	<b>9,7</b>	<b>5,1</b>	<b>0,0</b>
<b>Resultatfond 31/12</b>		<b>26,6</b>	
<b>Investeringar</b>	<b>1,3</b>	<b>0,9</b>	<b>1,4</b>
<b>Erhållet investeringsbidrag</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>

### Kommentarer

Resultatet för januari – december uppgår till 9,7 mnkr, vilket överstiger den periodiserade budgeten med 9,7 mnkr. Detta beror till övervägande delen på lägre personalkostnader än budgeterat. Cirka 6,7 mnkr av personalkostnadsavvikelsen beror på att vissa arbetsmarknadspolitiska insatser ej kommit upp till budgeterad volym. Det gäller "Extratjänster" och "Utbildningskontrakt". Utöver detta så har personalkostnaderna utfallit med cirka 3,5 mnkr lägre än budget på grund av förseningar vid rekryteringar samt viss längre sjukfrånvaro och utbyte av semesterersättning mot extra semesterdagar.

Intäkterna blev 1,8 mnkr högre än budgeterat för perioden på grund av högre statsbidrag för integration än budgeterat samt ökad fakturering till andra kommuner inom Vuxenutbildningens verksamheter. Detta vägs till viss del upp av minskade intäkter på grund av att arbetsmarknadspolitiska insatser ej kommit upp till budgeterad volym enligt ovan.

Övriga kostnader utföll 2,3 mnkr högre än budget. Detta främst beroende på inköp inom Arbetsmarknadsenhetens verksamheter, till arbetsträningen i Kungsbäck, ungdomssatsningen inom det kommunala aktivitetsansvaret och DUA, den gemensamma satsningen mellan stat och kommun för att minska ungdomsarbetslösheten.

### Enheternas resultat

**Vuxenutbildningens** resultat uppgår till 9,9 mnkr över budget.

Intäkterna är 4,8 mnkr högre än budget, utav detta beror 3,6 mnkr på högre statsbidrag för integration än budgeterat och 1,2 mnkr på ökad fakturering till andra kommuner jämfört med budget. Avvikelsen för statsbidraget hör i huvudsak samman med etableringsersättning för fler personer än budget. Övriga statsbidrag har utfallit i nivå med budget. Specifikt för 2016 är ändrade redovisningsprinciper för statsbidrag inom yrkesvux, denna engångseffekt blir resultatpåverkande med 5,0 mnkr.

Personalkostnaden är 0,9 mnkr lägre än budget. Större delen av beloppet kan hänföras till att det tillfälligt har varit extraordinärt många längre sjukskrivningar inom stödfunktionen och inga

vikarier har kunnat sättas in. Ett antal tjänstetillsättningar har därtill dragit ut på tiden. 7 stycken nya lärartjänster har tillsatts från hösten.

Kostnaden för köp av verksamhet är 6,0 mnkr lägre än budget. Resultatpåverkande är att den statliga satsningen traineeutbildning har få deltagare. Detta gäller generellt för verksamheten i hela landet.

**Arbetsmarknadsenheten** redovisar ett resultat på -1,7 mnkr mot budget, utav detta så utgör arbetsmarknadsinsatserna - 1,5 mnkr och integrationsverksamheten redovisar ett överskott på - 0,2 mnkr mot budget.

Intäkterna inom arbetsmarknadsverksamheten understiger budget med 3,6 mnkr främst beroende på att insatserna för Extratjänster, utbildningskontrakt inte kommit upp i full volym.

Personalkostnader understiger budget med 6,7 mnkr främst på grund av att vissa arbetsmarknadspolitiska insatser ännu inte startat, se ovan under intäkter.

Avvikelsen inom **EDV:s** verksamhet är 1,4 mnkr över budget beror som tidigare månader på lägre personalkostnader mot budget beroende på förseningar i rekryteringar till nya verksamheter och viss sjukfrånvaro. I posten övrigt material och tjänster finns en avvikelse med 0,3 mnkr mot budget som avser den periodiserade delen av EDV:s reservpott för budgetåret.

**Näringslivsenhetens** resultat är i nivå med budget. Personalkostnaderna uppgår till 0,5 mnkr under budget beroende på två vakanta tjänster samt budgeterad semesterersättning som växlats in mot ledighet. Den lägre kostnaden har under året använts till bidrag till olika utvecklingsprojekt.

**Ledning och stöd** uppvisar ett resultat med 0,1 mnkr bättre än budget.

### **Investeringar**

Investeringar uppgår till 1,3 mnkr, varav 1,2 mnkr av inköpta möbler och IT-utrustning till Vuxenutbildningens verksamheter samt 0,1 mnkr för inköp inom enheten för daglig verksamhet.

## **6 Framtida intäkts- och kostnadsutveckling**

Ett fortsatt fokusområde under 2016 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.

### **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 efterfrågade.

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

### **Större risker**

En risk är att Vuxenutbildningen över tid är underfinansierad då etableringsreformen ej i sin helhet är statsbidragsfinansierad. Kommunbidrag behöver då 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 förvaltningens verksamheter är en påtaglig risk. Nyttjandegraden är

mycket hög samt likaså behovet verksamhetsanpassade lokaler.

## **7 Sammanfattning av de viktigaste händelserna**

### **Motverka arbetslöshet bland unga**

Gävle kommun och Arbetsförmedlingen har arbetat i enlighet med den överenskommelse om en kraftsamling mot ungdomsarbetslösheten inom ramen för Delegationen för unga till arbete (Dua). Cirka 1 000 unga mellan 16 och 24 år i Gävle kommun saknar sysselsättning, det har skett en minskning under 2016. Om tre år är målsättningen att det ska ha minskat till 600. Syftet med överenskommelsen är långsiktigt, målsättningen är att ingen ska vara arbetslös längre än 90 dagar. Överenskommelsen har reviderats i december 2016 och uppdaterats med aktuell statistik, resultat samt måljusteringar i de fall det behövs.

Genom fördjupade insatser ska varaktigt ungdomsarbetslösheten minska och det ska skapas en bättre situation för alla de unga som varken arbetar eller studerar. Ett arbete som redan pågår men som nu går in i ett nytt intensivare skede. Avsikten är att ta ett långsiktigt grepp om ungdomsarbetslösheten, 16-24 år. Genom överenskommelsen har en grundlig analys och tydliga fokusområden tagits fram. I Gävle har ett samarbete mellan Utbildning Gävle, Socialtjänst Gävle, Arbetsförmedlingen och Näringsliv & arbetsmarknad Gävle byggts upp för att klara uppdraget.

Från och med den 1 januari 2015 är Arbetsmarknadsenheten ansvarig för den verksamhet som kommunen bedriver utifrån skollagstiftningen om kommuners aktivitetsansvar för unga (16-20 år). 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 ca 30 000 ungdomar som antingen avbryter eller inte påbörjar gymnasieutbildning efter grundskolan. I Gävle är siffran ca 700 varje år. Organisationen hos Arbetsmarknadsenheten är uppbyggd och verksamheten är i drift. Ett ESF-projekt, "Ung i Gävle" är implementerat och pågår.

Arbetet med gruppen mellan 20-25 år är Arbetsförmedlingens huvudansvar men genom insatserna med Traineejobb och utbildningskontrakt sker samverkan med både Vuxenutbildningen och Arbetsmarknadsenheten. Även Näringslivsenheten är en viktig del av detta. Näringslivsenheten kan genom sitt kontaktnät med näringslivet bidra till samordning och att målpuffyllelsen ökar. Att göra detta tillsammans är en nyckelfaktor för framgång

Gävle kommun har inom ramen för DUA beviljats tre miljoner kronor under två år för att genomföra ett projekt som syftar till att utveckla ett nytt arbetssätt där myndigheter inom kommunen och staten samarbetar för att få så många unga nyanlända som möjligt till gymnasieexamen eller anställningsbarhet. Gävle kommun finansierar satsningen med tre miljoner kronor och tanken är att SPRINT-gymnasiet ska bli permanent på sikt.

Nyanlända över 20 år utan gymnasieutbildning är en svag grupp på arbetsmarknaden. I nuläget tar endast ett fåtal av de nyanlända inom målgruppen 16-20 år gymnasieexamen. Ofta lämnar de gymnasiet endast med grundskolekompetens, eller lägre. Endast 20% av nyanlända elever i Gävle som går på introduktionsprogram går över till nationella program. Av dessa tar omkring 5% gymnasieexamen. Det är av yttersta vikt att en större andel av målgruppen kommer in på de nationella programmen och uppnår gymnasieexamen.

En utökad samverkan mellan gymnasieskolan och vuxenutbildningen utifrån individens behov av utbildning skapar förutsättningar för likvärdig utbildning. Med SPRINT-gymnasiet byggs en organisation som spänner över flera skolformer och individen sätts i centrum. De involverade aktörernas resurser och satsningar samordnas. Individen kan läsa i flera skolformer samtidigt om så krävs. Skolformsövergångar sker sömlöst. Elevens individuella studieplan blir bärande för vägen mot gymnasieexamen.

## Integration

Ett förstärkt samarbete med Arbetsförmedlingen, Migrationsverket och Socialtjänsten är en nyckelfaktor för att arbetet med integrationsprocessen ska bli framgångsrik.

Samarbetet med Arbetsförmedlingen i Gävle har 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. Arbetet med gruppen mellan 20-25 år är Arbetsförmedlingens huvudansvar men genom insatserna med Traineejobb och utbildningskontrakt sker samverkan med både Vuxenutbildningen och Arbetsmarknadsenheten. Även Näringslivsenheten är en viktig del av detta. Näringslivsenheten kan genom sitt kontaktnät med näringslivet bidra till samordning och att måluppfyllelsen ökar. Att göra detta tillsammans är en nyckelfaktor för framgång

## Medarbetarundersökningen 2016

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. Handlingsplaner är framtagna och arbete enligt dessa genomförs.

## Revidering av näringslivsprogrammet

En revidering av näringslivsprogrammet är beslutad och ambitionen är att ett nytt program ska beslutas under 2017. En remissversion av nytt näringslivsprogram är framtagen i samverkan med Gävles företagare och är nu utskickad till berörda parter på remiss.

# 8 Bilaga 1 Personalstatistik

## 8.1 Personalstruktur

### Personalstruktur

	2016-12-31			2015-12-31		
Årsarbetare	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	202,1	73,0	275,1	185,3	73,5	258,8
Visstid	32,5	12,0	44,5	35,4	7,5	42,9
Totalt	234,6	85,0	319,6	220,7	81,0	301,7
	2016-12-31			2015-12-31		
Antal anställda	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	203	73	276	186	74	260
Visstid	34	12	46	38	8	46
Totalt	237	85	322	224	82	306

### Analys

Antalet tillsvidareanställda har ökat jämfört med 2015 och antalet visstidsanställda är oförändrat. 73,5 % 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. Antalet visstidsanställda män har ökat jämfört med 2015.

## 8.2 Ålder

### Genomsnittlig ålder

Anställningsform	Kön	2016-12-31	2015-12-31	2014-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	49,5	50,3	50,3
	Män	50,5	50,0	51,6
	Totalt	49,8	50,2	49,7
Visstid	Kvinnor	47,6	47,1	45,8
	Män	44,8	45,8	39,9
	Totalt	46,9	46,9	44,3
Totalt	Kvinnor	49,2	49,8	49,6
	Män	49,7	49,6	50,0
	Totalt	49,4	49,7	49,7

### 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	9	23	65	64	42
	Män	0	10	22	27	14
	Totalt	9	33	87	91	56
Visstid	Kvinnor	4	3	12	10	5
	Män	1	4	1	6	0
	Totalt	5	7	13	16	5
Totalt	Kvinnor	13	26	77	74	47
	Män	1	14	23	33	14
	Totalt	14	40	100	107	61

#### Analys

För 2016 är förvaltningens genomsnittliga ålder avseende tillsvidareanställda är 49,8 år. Den genomsnittliga åldern avseende visstidsanställda är 46,9 år. Den genomsnittliga åldern för tillsvidareanställda minskar jämfört med föregående år och är oförändrad för visstidsanställda.

56 av våra tillsvidareanställda medarbetare är 60 år eller äldre. 5 av våra visstidsanställda medarbetare är 60 år eller äldre. En stor andel av förvaltningens tillsvidareanställda medarbetare finns i åldersgruppen 40-59 år.

## 8.3 Sysselsättningsgrad

### Genomsnittlig sysselsättningsgrad

Genomsnittlig sysselsättningsgrad		2016-12-31 (%)	2015-12-31 (%)	2014-12-31 (%)
Tillsvidare	Kvinnor	99,5	99,6	99,3
	Män	100,0	99,3	100,0
	Totalt	99,7	99,5	99,5
Visstid	Kvinnor	95,6	93,2	93,4
	Män	100,0	93,8	94,2
	Totalt	96,7	93,3	93,6
Totalt	Kvinnor	99,0	98,5	98,3
	Män	100,0	98,8	99,2
	Totalt	99,2	98,6	98,6

#### Analys

De tillsvidareanställda medarbetarna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har en hög genomsnittlig sysselsättningsgrad 99,7 %. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda har ökat med 0,2 procentenheter jämfört med 2015. För visstidsanställda har den genomsnittliga sysselsättningsgraden också ökat jämfört med 2015. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för både tillsvidareanställda och visstidsanställda män är högre än för kvinnor.

## 8.4 Arbetad tid och frånvaro

### Arbetad tid och frånvaro

Arbetad tid och frånvaro		2016-12-31		2015-12-31		2014-12-31	
	Kön	Dagar	Procent	Dagar	Procent	Dagar	Procent
Nettoarbetstid	Kvinnor	68 886	79,2	59 209	81,5	56 558	83,2
	Män	28 636	83,9	23 157	83,2	23 215	86,3
	Totalt	97 522	80,5	82 366	82,0	79 773	84
Sjukdom totalt antal dagar	Kvinnor	5 018	5,8	2 595	3,6	2 437	3,6
	Män	1 255	3,7	855	3,1	990	3,7
	Totalt	6 273	5,2	3 450	3,4	3 427	3,6
Barnledighet	Kvinnor	2 665	3,1	1 837	2,5	1 931	2,8
	Män	144	0,4	335	1,2	321	1,2
	Totalt	2 809	2,3	2 172	2,2	2 252	2,4
Semester/Ferier	Kvinnor	8 893	10,2	7 633	10,5	4 973	7,3
	Män	3 324	9,7	2 935	10,5	2 060	7,7

Arbetad tid och frånvaro		2016-12-31		2015-12-31		2014-12-31	
	Totalt	12 217	10,1	10 568	10,5	7 033	7,4
Studier	Kvinnor	5	0,0	10	0,0	61	0,1
	Män	0	0,0	0	0,0	0	0
	Totalt	5	0,0	10	0,0	61	0,1
Övrig frånvaro	Kvinnor	1 535	1,7	1 375	1,9	2 051	3
	Män	772	2,3	544	2,0	317	1,2
	Totalt	2 307		1 919		2 368	

### Analys

Förvaltningens medarbetare har en nettoarbetstid på 80 % vilket är en minskning jämfört med 2015. Nettoarbetstiden är lägre för kvinnor än för män. Frånvaro på grund av sjukdom är 5,2 %, en ökning jämfört med föregående år. Sjukfrånvaron är högre för kvinnor än för män.

Barnledighet 2,3 %, en ökning jämfört med 2015. Kvinnor har ett högre uttag av föräldraledighet än män. Semester/ferier uppgår till 10,1%, en minskning jämfört med 2015.

## 8.5 Övertid

### Övertid

	Kön	2016-12-31			2015-12-31		
		Antal timmar	Utbetald ersättning	Beräknad kostnad för övertid i tid	Antal timmar	Utbetald ersättning	Beräknad kostnad för övertid i tid
Fyllnadstid	Kvinnor	70	14 939	585	64	7 135	5 133
	Män	12	2 112	0	6	1 081	0
	Totalt	82	17 051	585	70	8 216	5 133
Enkel övertid	Kvinnor	125	14 950	32 591	102	939	32 249
	Män	103	540	39 547	47	1 054	17 366
	Totalt	228	15 490	72 138	149	1 993	49 615
Kvalificerad övertid	Kvinnor	215	34 124	64 314	103	14 311	31 236
	Män	161	15 027	62 634	124	23 517	30 512
	Totalt	376	49 151	126 948	227	37 828	61 748

### Analys

Förvaltningens medarbetare har totalt arbetat 82 timmar fyllnadstid, 228 timmar övertid och 376 timmar kvalificerad övertid vilket är en ökning jämfört med 2015. Det motsvarar 2,5 timmar per årsarbetare. Den beräknade kostnaden för övertid i tid är 199 671 kr vilket är en ökning med 83 175 kr jämfört med 2015.

## 8.6 Rekrytering och personalförsörjning

### Rekrytering och personalförsörjning

Nyttillsättning	Kön	2016-12-31	2015-12-31	2014-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	23	16	11
	Män	8	3	4
	Totalt	31	19	15
Visstid	Kvinnor	39	32	30
	Män	13	8	12
	Totalt	52	40	42
Totalt	Kvinnor	62	48	41
	Män	21	11	16
	Totalt	83	59	57
<b>Avgångar</b>				
Avgångar	Kön	2016-12-31	2015-12-31	2014-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	20	11	17
	Män	11	7	6
	Totalt	31	18	23
Visstid	Kvinnor	23	16	12
	Män	4	4	3
	Totalt	27	20	15
Totalt	Kvinnor	43	27	29
	Män	15	11	9
	Totalt	58	38	38
- varav pension	Totalt	9	6	10
- varav ÖK-SAP	Totalt	0	0	0

#### Analys

Under 2016 har 31 medarbetare anställts tillsvidare och 52 medarbetare har visstidsanställts. Det är en ökning jämfört med 2015. Inom ramen för nyttillsättningar förekommer även byte av tjänst inom förvaltningen. Antalet anställda män (både tillsvidareanställda och visstidsanställda) har ökat 2016 jämfört med 2015. Totalt har fler kvinnor än män anställts. Av 31 registrerade avgångar avseende tillsvidareanställda har 9 avgått med pension. Fler kvinnor än män har avslutat sin anställning.

## 8.7 Personalkostnader

### Personalkostnader

Personalkostnader	2016-12-31	2015-12-31	2014-12-31
Personalkostnader inkl PO-pålägg (tkr)	225 088	192 412	187 245



<b>Personalkostnader</b>	<b>2016-12-31</b>	<b>2015-12-31</b>	<b>2014-12-31</b>
Genomsnittliga personalkostnader inkl PO per månad och årsarbetare (kr)	58 223	52 801	53 898

### **Analys**

Personalkostnaderna för 2016 har ökat jämfört med 2015. Den genomsnittliga personalkostnaden inklusive PO har ökat med 5 422 kr per månad och årsarbetare. I löneöversynen fick ett antal prioriterade grupper ett högre utfall än de centrala avtalen.