



Verksamhetsrapport delår 2 2017

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden

Innehållsförteckning

1 Målanalys	3
1.1 Medborgare och kunder.....	3
1.2 Medarbetare.....	5
1.3 Hållbar tillväxt.....	8
1.4 Ekonomi.....	12
2 Uppföljning av politiska uppdrag	12
2.1 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att utreda förutsättningarna för att införa en lärlingsutbildning	12
2.2 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att påbörja införandet av LOV inom EDV	13
2.3 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att utveckla samarbetet med Högskolan i Gävle för att möta kommande kompetensbehov	13
2.4 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att utveckla arbetssökandes matchning mot det som efterfrågas bland företagen.....	13
2.5 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att utreda förutsättningarna för en gemensam vikarieanskaffning i kommunen.....	13
3 Utvecklingsområde.....	14
4 För verksamheten viktiga nyckeltal	14
5 Resultat och investeringar	15
6 Framtida intäkts- och kostnadsutveckling	17
7 Sammanfattning av de viktigaste händelserna	17
8 Bilaga 1 Personalstatistik	17
8.1 Personalstruktur.....	17
8.2 Sysselsättningsgrad	18
8.3 Arbetad tid och frånvaro.....	19
8.4 Övertid	19

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



Inom Enheten för daglig verksamhet (EDV) utförs ingen brukarundersökning under våren 2017, nästa brukarundersökning sker senare under hösten och redovisas delår 3.

Näringslivsenheten arbetar aktivt med undersökningar och utvärderingar i olika former. Exempelvis pågår arbete med utvärderingar av aktiviteter, gemensamma workshops med företagare, företagsträffar och olika evenemang.

Arbetsmarknadsenheten utvecklar under 2017 deltagarundersökningen. Undersökningen kommer att bestå av två delar, en del som mäter hur deltagarens själv upplever sin progress mot mål inom ramen för aktuell tjänst, och en del som mäter hur deltagaren uppfattar medarbetares bemötande. Dessa kallas "Självskattningsverktyg" och "Bemötande enkät".

Deltagarundersökningens två delar kommer att börja användas i oktober 2017. Första utvärdering av resultat kommer i maj 2018. Resultat från Deltagarundersökning ligger till grund för fortsatt utvecklingsarbete inom verksamheterna.

Vuxenutbildningen genomför elevutvärderingar och kursutvärderingar vid terminsslut, i maj och december. Ett sammanvägt resultat av årets utvärderingar presenteras i delårsrapport 3. Vid delår 2 redovisas resultatet för jan-maj.

Analys av indikatorerna

Inom Näringslivsenhetens pågår arbete med utvärderingar av aktiviteter, gemensamma workshops med företagare, företagsträffar och olika evenemang. Till delår 2 har 6 evenemang i form av näringslivsfrukostar, e-handelsdag och starta-eget utbildningar utvärderats.

För Vuxenutbildningens verksamhet presenteras ett sammanvägt resultat av årets utvärderingar vid delårsrapport 3. Vid delår 2 redovisas resultatet för jan-maj 2017. Undersökningarnas metod varierar beroende på vilken skolform och målgrupp som utvärderas.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Enheten för Daglig Verksamhets brukarundersökning (1)		— 87 %	Ok	Uppnås
Näringslivs aktivitetsundersökningar (2)	87 %	● 86 %		
Arbetsmarknadsenhetens deltagarundersökningar (3)		— 82 %	Ok	Uppnås
Vuxenutbildningen kursutvärderingar (4)	85 %	● 85 %		

Gävle har en framgångsrik kompetensförsörjning



Småföretagarbarometern redovisas av Företagarna en gång per år och resultatet av årets undersökning redovisas i och med denna rapport.

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





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

En kartläggning av gruppen unga vuxna i åldern 20-24 år för att se över och planera särskilda insatser i samverkan med andra aktörer har påbörjats. Indikatorerna "andel av befolkning med minst gymnasial utbildning" och "andel elever som är etablerade på arbetsmarknaden eller studerar 2 år efter avslutad gymnasieutbildning" följs upp årligen och redovisas vid delår 3 (helår).

Analys av indikatorerna

De två främsta tillväxthindren för småföretagen i Gävleborgs län är svårigheten med att hitta lämplig arbetskraft och höga arbetskraftskostnader. Omkring var fjärde, 26 procent, anser att svårigheten med att hitta lämplig arbetskraft är det största hindret för expansion.

För indikatorn "andel av befolkningen med minst gymnasial utbildning" var utfallet för 2016 63%. Att uppnå målvärdet om 75 % för 2017 bedöms vara realistiskt. Bedömningen för övriga indikatorer är att målvärdena uppnås vid årets slut

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Del av Småföretagsbarometern, tillgång på lämplig arbetskraft (rikssnitt 82 %) (1)	76	 79 %		
Andel av befolkning med minst gymnasial utbildning (Rikssnitt 82 %) (2)		 75 %	Ok	Uppnås
Andel av befolkningen med minst treårig eftergymnasial utbildning (Rikssnitt 26 %) (Som KF) (3)		 25 %	Ok	Uppnås
Andel elever som är etablerade på arbetsmarknaden eller studerar 2 år efter avslutad gymnasieutbildning (rikssnitt 68,5)		 68 %	Ok	Uppnås

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
%) (3)				

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



Nämndens verksamheter

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

Under sommar presenteras mätningen angående nyföretagande. Bedömningen är att Gävle tappar något i indikatorn vilket främst beror på vår befolkningsökning då det som mäts är antal nystartade företag per 1000 invånare. Däremot ser vi ingen nedgång när det gäller antalet startade företag totalt i Gävle. Där ligger värdena ungefär på samma nivå som tidigare år.

Varumärkesmätningen som mäter både lokala företags bild av Gävle och attityden till Gävle hos företag som ej finns i Gävle görs var tredje år och presenteras senare under 2017.

Svenskt Näringslivs ranking över kommunernas näringslivsklimat presenteras under september 2017. Indikation på utfall kommer under maj då enkätsvaren presenteras.

Analys av indikatorerna

Utfall för indikatorerna saknas vid delår 2 och en fördjupad analys sker vid delår 3.

Bedömningen är att målvärdet för företagsklimat (ranking, plats) ej uppnås vid helåret.

Utfallet för 2016 var plats 239 och att uppnå målvärdet om 150 bedöms vara oralistiskt. För övriga indikatorer bedöms målvärdena uppnås för helåret.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Del av varumärkesmätning – befintliga företags bild av Gävle (1)		—	Ok	Uppnås
Del av varumärkesmätning – kännedom för företagsetableringar (1)		—	Ok	Uppnås
Nyregistrerade företag (2)		— 6	Mindre avvikelse	Uppnås delvis
Företagsklimat, ranking plats (3)		— Högst 150	Större avvikelse	Uppnås ej

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 fortsatt mycket 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.

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 (även 84 år 2016) är högst av samtliga förvaltningar inom Gävle Kommun (totalindex för Gävle Kommun är 79).

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Sammanvägt index MAU	84	 84		

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. Målvärdet är satt utifrån utfallet för medarbetarundersökningen år 2016 (85 i utfall för indexet år 2016). Årets utfall uppnår inte målvärdet i sin helhet men ett utfall om 84 är ändå mycket bra i jämförelse och målet anses vara uppnått.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Ledarskapsindex MAU	84	 85		

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




Nämndens verksamheter

Löneöversynsprocessen är utvecklad och implementerad. Samtliga chefer deltar aktivt i löneöversynsarbetet och en samlad bedömning av vilka löneåtgärder som behöver vidtas för att nå verksamhetens resultat, jämställda löner och för att behålla och rekrytera medarbetare görs.

Analys av indikatorerna

Indikatorer för målet mäts upp årligen och redovisas vid delår 3 (helår).

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Jämställda villkor (som KF) (1)		 4,2		

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Jämställda löner (som KF) (2)		95,7 %	■	

Personalredovisning

Personalstruktur

2017-08-31						
	Årsarbetare		Antal anställda		Genomsnittlig sysselsättningsgrad	Genomsnittlig ålder
	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Tillsvidare
Kvinnor	222	35	223	39	99,5%	49,4
Män	76	17	76	22	100,0%	50,4
Totalt	298	52	299	61	99,6%	49,6

Analys

Antalet tillsvidareanställda har ökat och antalet visstidsanställda har minskat jämfört med 2016. 74,5 % 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. Både antalet tillsvidareanställda och visstidsanställda män har ökat jämfört med 2016. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 99,6 % och den genomsnittliga åldern är 49,6 år.

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har en total sjukfrånvaro på 6,7 % varav långtidssjukfrånvaron utgör 40,1%. Den totala sjukfrånvaron har minskat jämfört med 2016. Sjukfrånvaron har ökat i åldersgrupperna 29 år eller yngre och 30-49 år. Sjukfrånvaron har däremot minskat i åldersgruppen 50 år eller äldre. Sjukfrånvaron har ökat för män, men minskat för kvinnor jämfört med 2016.

Obligatorisk sjukredovisning

Obligatorisk sjukredovisning	2017-07-31 (%)	2016-07-31 (%)	2015-07-31 (%)
Total sjukfrånvaro*	6,7%	6,8%	6,9%
- varav långtidssjukfrånvaro**	40,1%	34,9%	29,9%
Sjukfrånvaro för kvinnor	6,8%	7,4%	6,4%
Sjukfrånvaro för män	6,6%	5,9%	7,6%
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 29 år eller yngre	9,8%	9,3%	13,3%
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 30-49 år	7,4%	6,4%	5,9%
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 50 år eller äldre	5,0%	6,4%	5,6%

* 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

1.3 Hållbar tillväxt

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




Nämndens verksamheter

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

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

Analys av indikatorerna

NKI-resultatet uppgår till 69,1 och målet uppnås ej helt. I jämförelse med 2016 backar Gävle från index 70. Det framgår av NKI-undersökningen att det är inom området utskänkningstillstånd som resultatet har försämrats, vilket hänger samman med än allmänt ansträngd situation för Socialtjänst Gävle under föregående år.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Nöjd kund index (NKI)	69,1	 72		

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



Förvaltningens verksamheter

Under detta avsnitt redovisas utfall för de av förvaltningens verksamheter som arbetar mot detta mål. Dessa verksamheter är Arbetsmarknadsenheten, Enheten för daglig verksamhet och Vuxenutbildningen.

Analys av indikatorerna

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

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







Nyckeltal för indikatorerna för Vuxenutbildningens verksamhet redovisas tidigast i oktober 2017 i SKL:s kommunblad för 2016.







Inom Arbetsmarknadsenheten är utfallen gällande beställningar från Socialtjänst Gävle och Arbetsförmedlingen är generellt ännu av så låg volym vid delår 2 att kvalificerade analyser ej kan göras, de utfall som rapporteras ligger dock i linje med uppsatta målvärden. De avvikelser som redovisas i underliggande indikatorer beror sannolikt på att volymer ej hunnits arbetas upp. Den generella bedömningen är att målvärdena för gällande indikatorer ej kommer att uppnås i sin helhet.

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 är vid april månads utgång befinner sig 59 brukare i utbildningsinsatser, målet om 65 brukare i utbildningsinsatser bedöms uppnås vid årets utgång.

Vid delår 2 har 1 brukare fått anställning. Målet att det på årsbasis ska gå 5 brukare vidare till anställning kommer med all sannolikhet ej uppnås.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Kursdeltagare i gymnasial vuxenutbildning som vid årets slut slutfört kurs, andel (rikssnitt 73 %) (1)		 71 %	Ok	Uppnås
Andel elever som godkänns inom SFI-undervisningen (rikssnitt 61 %) (2)		 73 %	Ok	Uppnås
Antal timmar undervisning i Lärvux per elev och vecka (rikssnitt 3,1 tim) (3)		 4 tim	Ok	Uppnås
Andel kortutbildade som deltar i kommunal vuxenutbildning. (rikssnitt 22 %) (4)		 24 %	Ok	Uppnås
Resultat av Arbetsmarknadsenhetens av Socialtjänsten beställda insatser för personer med försörjningsstöd med målet arbete eller utbildning (5)	68 %	 64 %		
Resultat av Arbetsmarknadsenhetens av Socialtjänsten beställda förberedande och	90 %	 98 %		

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
utredande insatser för personer med försörjningsstöd (%) (6)				
Resultat av Arbetsmarknadsenhetens av Arbetsförmedlingen beställda insatser där målet är arbete eller utbildning (%) (7)	54 %	 51 %		
Resultat av Arbetsmarknadsenhetens förberedande och utredande tjänster beställda av Arbetsförmedlingen (%) (8)	89 %	 93 %		
Gävle kommunkoncern inrättar tjänster för personer med intellektuell eller psykisk funktionsnedsättning. Nämndens uppdrag är att möjliggöra att målvärdet uppnås	1,6 %	 1,5 %		
Brukarens val av sysselsättning tillgodoses inom Enhetens för Daglig Verksamhet	95 %	 100 %		
Antal brukare inom Enheten för daglig verksamhet som deltar i utbildningsinsatser (9)	53	 72		
Antal brukare inom Enheten för daglig verksamhet som går vidare till anställning (10)	1	 7		

Verksamheterna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle verkar för ökad miljömedvetenhet







Nämndens verksamheter

Verksamheterna verkar långsiktigt för utveckling av ett hållbart samhälle och en hållbar arbetsmiljö för målgrupper och medarbetare. Under 2017 kommer att antal nya aktiviteter med miljömedvetenhet som fokus.

Analys av indikator

Till delår 2 har sju aktiviteter genomförts. Dels har evenemang genomförts med hållbarhetsfokus av Näringslivsenheten, dels har utbildningsinsatser genomförts inom Enheten för daglig verksamhet. Målvärdena bedöms uppfyllas under 2017.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Genomförda aktiviteter som uppfyller övergripande mål och delmål i Miljöstrategiska programmet - Arbetsmarknadsenheten	1	 3		
Genomförda aktiviteter som uppfyller övergripande mål och delmål i Miljöstrategiska programmet - Enheten för Daglig Verksamhet	2	 3		
Genomförda aktiviteter som uppfyller övergripande mål och delmål i Miljöstrategiska programmet - Näringslivsenheten	2	 3		
Genomförda aktiviteter som uppfyller övergripande mål och delmål i Miljöstrategiska programmet - Vuxenutbildningen	2	 3		

Näringsliv & Arbetsmarknad Gävle har effektiva processer och ett högt kvalitetsmedvetande




Nämndens verksamheter och analys av indikatorerna

Allmänt kan konstateras att vid delår 2 finns inte utfall för många av de indikatorer som nämndens verksamhetsplan baseras på vilket gör att kvalificerade analyser är svåra att göra i dessa fall. Utfall finns för totalt sett 22 av totalt 35 indikatorer varav 8 uppnår årets målvärde vid delår 2. Bedömningen är ändå att målvärdena kommer uppnås för helåret i stort.

Nyckeltal för indikatorerna som avser Vuxenutbildningen redovisas tidigast i oktober 2017 i SKL:s kommunblad för 2016.

Generellt är måluppfyllelsen för nämndens verksamheter kopplade till en progression som utvecklas under året.


Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Andel uppnådda målvärden på verksamheternas indikatorer		 85%	Mindre avvikelse	Uppnås

1.4 Ekonomi

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



Resultatet för januari – april uppgår till 8,2 mnkr, vilket överstiger den periodiserade budgeten med 8,4 mnkr. Den enskilt viktigaste faktorn är att intäkter avseende statsbidrag överskrider budget med cirka 5,5 mnkr. Resursutnyttjandet bedöms vara gott. Se i övrigt detaljerad analys i avsnitt 5 - resultat och investeringar.

Indikator	Utfall	Målvärde	Status	Prognos Helår
Ekonomisk hushållning (resultat helår 0)	8,2 mnkr	 0		Uppnås

2 Uppföljning av politiska uppdrag

2.1 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att utreda förutsättningarna för att införa en lärlingsutbildning

Vuxenutbildningen arbetar aktivt med att informera om lärlingsutbildning. Det har inrättats en fast informationstid varje torsdag som intresserade kan komma till för att få information.

I samarbete med Arbetsförmedlingen informerar vi om lärling till riktade grupper inskrivna på arbetsförmedlingen. Vuxenutbildningen deltar i näringslivsfrukostar och i andra sammanhang där arbetsgivare träffas. I dagsläget finns fler lediga lärlingsplatser än efterfrågan. Det är svårt att motivera till lärlingsutbildning som studieform.

Vuxenutbildningen har också påbörjat ett samarbete med Sandviken och Hofors kommun inom ramen för lärling Yrkesvux. Samverkan sker med regionens kompetensplattform för att föra diskussioner med byggbranschens intresseorganisation.

I lokalt kompetenscentrum sker dialog med många parter för att på ett effektivt sätt fånga upp kompetensbehov.

I vårt strategiska samarbete mellan kommunen och Arbetsförmedlingen kring integration arbetar vi nu fram ett nytt paket med fyra Sfi spår där praktik ingår i samtliga inriktningar. Dessa nya spår väntas ge effekt på antalet sökande till lärlingsutbildning eftersom de nya Sfi spåren kommer att fungera som förberedande insatser för vidare studier.

Anställning av lärlingar mot kost och städ - Gävle kommun har en överenskommelse med entreprenören Sodexo att ta emot ett antal personer till lärlingsutbildning inom kost och städ. Anställning av lärlingar mot pedagogiska yrken - Under en period på fem månader erbjuds ungdomar en anställning i Gävle kommuns skolor där de får pröva yrket under handledning av kompetenta lärare. Tanken med lärlingsanställningarna är att ge ungdomar en bra och positiv bild av att arbeta inom Gävle kommun och att de går vidare till en pedagogisk utbildning. Anställning av lärling mot välfärdsyrken - Riktat sig till nyanlända som påbörjat akademiska studier i sitt hemland och som siktar på fortsatta högre studier. Syftet är att få fler att utbilda sig inom bristyrken i offentlig sektor.

Dessa lärlingsprogram är tidsbegränsade anställningsformer

2.2 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att påbörja införandet av LOV inom EDV

Enligt NAN 2017420 §33 beslutas att införande av LOV ska avbrytas,

2.3 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att utveckla samarbetet med Högskolan i Gävle för att möta kommande kompetensbehov

Gävle Kommun och Högskolan i Gävle avser skriva ett samarbetsavtal på övergripande nivå avseende former för samarbete kring FoU och samverkan under året.

2.4 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att utveckla arbetssökandes matchning mot det som efterfrågas bland företagen

För de som befinner sig långt från arbetsmarknaden vidareutvecklar Näringsliv och arbetsmarknad Gävle arbetsförberedande tjänster som förstärkt arbetssträning, Svea ateljé (ny form av Sfi för kortutbildade start 2017), arbetssträning och praktik för språkutveckling. För de som befinner sig nära arbetsmarknaden eller utbildning utvecklar Näringsliv och arbetsmarknad Gävle utifrån arbetsgivarnas behov olika insatser. Bland annat utvecklas Sfi genom att bygga upp fyra olika spår alla med praktik, insatser för unga inom ramen (båda inom ramen för DUA) samt andra insatser med syfte att matcha arbetssökande mot arbetsgivarnas efterfrågan eller mot utbildning. Utveckling sker i nära samverkan med kommunens förvaltningar och bolag samt Arbetsförmedlingen. Socialtjänsten och Arbetsmarknadsenheten har ett nära samarbete för att utveckla medborgare som söker eller uppbär försörjningsstöd till arbetet eller studier. Socialtjänsten anvisar löpande arbetssökande med försörjningsstöd till hela Arbetsmarknadsenhetens tjänsteutbud. Under 2017 fördjupas samarbetet ytterligare via DUA och den nya satsningen på praktik inom alla Sfi spår. Här ingår även ev samlokalisering med Socialtjänsten, Sfi, Arbetsmarknadsenheten och Arbetsförmedlingen.

2.5 Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att utreda förutsättningarna för en gemensam vikarieanskaffning i kommunen

Enheten för daglig verksamhet har medverkat i den utredning som Lönegeten vid KLK genomfört avseende hur organisationen för pooltjänster se ut, samt för behovet av

korttidsvikarier.

3 Utvecklingsområde

Kontinuerlig utveckling av nämndens integrationsuppdrag. Ett snabbt växande Gävle skapar ytterligare behov av samordning. Både inom AME 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 AME 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.

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 kommer att utmynna i gemensamma målsättningar och ökad samordning av de olika uppdragen som gynnar den enskilda individens väg mot vidare studier eller arbete.

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

4 För verksamheten viktiga nyckeltal

Nyckeltal	2013 Utfall	2014 Utfall	2015 Utfall	2016 Utfall	2017 Utfall	2018 Plan	2019 Plan	2020 Plan
Antal brukare inom EDV, genomsnitt	355	366	380	395	405	415	425	435
Inflyttning totalt	4 325	4 542	5 075	5 500	6 000	6 500	7 000	7 500
varav flyktingar inom etableringsreformen	949	972	900	500	500	500	500	500
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 %

Nyckeltal	2013 Utfall	2014 Utfall	2015 Utfall	2016 Utfall	2017 Utfall	2018 Plan	2019 Plan	2020 Plan
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 2017-08-31	Utfall 2016-08-31	Budget 2017-08-31	Budget helår 2017	Prognos helår 2017
Verksamhetens intäkter	94,8	83,7	100,5	151,0	141,3
Personalkostnader	-164,7	-147,6	-179,4	-269,6	-256,0
Övriga kostnader	-79,1	-73,8	-83,3	-124,6	-120,4
Avskrivningar/nedskrivningar	-0,7	-0,7	-0,7	-1,1	-1,1
Internränta	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1
Resultat före kommunbidrag	-149,7	-138,4	-162,9	-244,4	-236,3
Kommunbidrag	162,9	151,2	162,9	244,4	244,4
Årets resultat	13,2	12,8	0,0	0,0	8,1
Investeringar	-0,4	-0,4	-1,4	-2,1	-2,1
Erhållet investeringsbidrag	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Kommentarer

Resultatet för januari – augusti uppgår till 13,2 mnkr, vilket överstiger den periodiserade budgeten med 13,2 mnkr. Allmänt kan konstateras att kostnaderna för nämndens verksamheter är högre under andra halvåret och att arbetsmarknadsanställningar inte kommit upp i budgeterad volym och påverkar både budgeterade intäkter och personalkostnader men att detta på totalen innebär ett nollsummespel.

Enheternas resultat

Vuxenutbildningens resultat avviker med 4,7 mnkr över budget beroende på dels en minskad efterfrågan på yrkesutbildning som ger lägre kostnader för inköp av verksamhet. Dessutom är intäkterna för SFI högre än budgeterat och personalkostnader lägre än budget på grund av vakanser av tjänster i samband med rekryteringar.

Arbetsmarknadsenhetens resultat avviker totalt med 2,9 mnkr mot budget.

Integrationsverksamheten redovisar ett överskott på 3,9 mnkr mot budget, främst beroende på högre intäkter än budgeterat för integration för perioden. Detta bedöms jämnas ut under resterande del av året i samband med en utbyggnad av SFI. Samtidigt är det en risk att alla intäkter inte hinner upparbetas beroende på komplexiteten att få planerade insatser på plats under kalenderåret. Arbetsmarknadsinsatserna redovisar ett underskott på 1,1 mnkr.

Enheten för daglig verksamhets resultat avviker med 2,4 mnkr över budget, detta beroende på att budgetreserven inte har använts samt lägre habiliteringsersättning än budgeterat. Utöver detta så förväntas insatserna öka under hösten utifrån behov av nya brukare som slutar gymnasiesärskolan under våren.

Näringslivsenhetens resultat avviker med 1,9 mnkr över budget. Personalkostnader avviker med 0,3 mnkr beroende på en besparing av en del av en tjänst samt en långtidssjukskrivning. Hyreskostnaderna avviker med 0,3 mnkr beroende på bekräftade lägre hyror än budgeterat. Bidrag och transfereringar och evenemangskostnader har också utfallit lägre än budgeterat.

Resultatet för Ledning & stöd avviker med 1,3 mnkr över budget. Främst personalkostnader avviker i förhållande till budget (0,6 mnkr) beroende på vakans på förvaltningschefstjänsten. Men också övriga omkostnader är lägre än budgeterat

Årsprognos

Årsprognosen är för närvarande ett resultat på plus 8,1 mnkr, varav Arbetsmarknadsenheten prognosticerar ett överskott på 2,5 mnkr på grund av högre intäkter från etableringen än budgeterat. Vuxenutbildningens prognos är totalt 2,0 mnkr huvudsakligen beroende på en minskad efterfrågan på yrkesutbildningar. Näringslivsenhetens prognos är 1,5 mnkr, i huvudsak beroende på lägre personal- och hyreskostnader, Ledning och Stöd har en prognos på 1,0 mnkr beroende på vakans av förvaltningschef och Enheten för daglig verksamhet 1,1 mnkr. Osäkerheten kring ett eventuellt införande av LOV ha inneburit en viss försiktighet i nyanställningar och lägre kostnader som följd.

Årsprognos – riskbedömning

En generell risk inom Vuxenutbildningen är kopplad till kompetens och efterfrågan. Bristen på behöriga lärare kan leda till inställda kurser. Det råder också brist på studiehandledare på hemspråk med kunskap inom yrkesutbildningar och specialutrustade yrkeslokaler för utbildning.

Brist på elever som kan leda till tomma utbildningsplatser och inställda kurser.

En risk inom Arbetsmarknadsenhetens verksamheter är att inte alla intäkter från etableringen upparbetas under året beroende på komplexiteten att få planerade insatser på plats. Samarbetet med andra aktörer behöver planeras och koordineras, lokaler behöver frigöras och personal rekryteras och i viss mån utbildas.

En stor del av de nyanlända saknar utbildning. Insatserna för den gruppen behöver göras under en längre tid och får som följd ökade kostnader. De insatser arbetsmarknadsenheten ansvarar för, kommer i en senare del av etableringsprocessen än tidigare beräknats. Detta gör att en översyn av periodiseringen av etableringsersättningen inleds.

Samma osäkerhet som tidigare år gällande de 31 brukare (2 har dubbelassistans) som är beviljad personlig assistans från Försäkringskassan (FK). Vid omprövningar av personlig assistans kan FK avslå den enskildes önskemål om fortsatt assistans i daglig verksamhet, vilket innebär högre personalkostnader för EDV, alternativt kan den enskilde välja att avsluta sin plats i daglig verksamhet.

Investeringar

Investeringar uppgår till 0,4 mnkr och utgörs av möbler inköpta till Vuxenutbildningens

verksamheter samt inventarier till Enheten för daglig verksamhet. Prognosen är att investeringsramen nyttjas.

6 Framtida intäkts- och kostnadsutveckling

Utveckling av intäkter och kostnader

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

Större risker

En allmän risk som bör beaktas är att de kostnader som är förenade med etablering av nyanlända med särskilt svag ställning kan överstiga de medel av etableringsersättningen som balanserats de senaste åren. De nyanlända som helt saknar utbildning kan nu konstateras uppta en mycket stor andel av de totala resurserna, samtidigt som denna grupp ökar över tid. Nämnden följer denna utveckling och avser göra en fördjupad analys.

En generell risk inom Vuxenutbildningen är kopplad till kompetens och efterfrågan. Bristen på behöriga lärare kan leda till inställda kurser. Brist på elever som kan leda till tomma utbildningsplatser och inställda kurser.

En risk inom Arbetsmarknadsenhetens verksamheter är att inte alla intäkter från etableringen upparbetas under året beroende på komplexiteten att få planerade insatser på plats. Samarbetet med andra aktörer behöver planeras och koordineras, lokaler behöver frigöras och personal rekryteras och i viss mån utbildas.

En stor del av de nyanlända saknar utbildning. Insatserna för den gruppen behöver göras under en längre tid och får som följd ökade kostnader. De insatser arbetsmarknadsenheten ansvarar för, kommer i en senare del av etableringsprocessen än tidigare beräknats. Detta gör att en översyn av periodiseringen av etableringsersättningen inleds.

Samma osäkerhet som tidigare är gällande de 30 brukare (2 har dubbelassistans) som är beviljad personlig assistans från Försäkringskassan (FK). Vid omprövningar av personlig assistans kan FK avslå den enskildes önskemål om fortsatt assistans i daglig verksamhet, vilket innebär högre personalkostnader för EDV, alternativt kan den enskilde välja att avsluta sin plats i daglig verksamhet. Införandet av LOV i daglig verksamhet påverkar också att påverka EDV:s verksamheter. Detta är en risk som påtalats under flera år och som vi nu ser blir verklighet.

7 Sammanfattning av de viktigaste händelserna

Motverka arbetslöshet bland unga - arbetet med DUA, KAA, SPRINT-gymnasiet, m.m.

Integrationsarbetet - de fyra spåren. Svea Atelje, ESF-projekt, Studiestartsstöd

Revidering av näringslivsprogrammet - Beslut avses tas under 2017.

8 Bilaga 1 Personalstatistik

8.1 Personalstruktur

Personalstruktur

Årsarbetare	2017-08-31			2016-08-31		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	222	76	298	193	77	270

	2017-08-31			2016-08-31		
Visstid	35	17	52	38	12	50
Totalt	257	93	350	231	89	320
	2017-08-31			2016-08-31		
Antal anställda	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	223	76	299	194	77	271
Visstid	39	22	61	40	12	52
Totalt	262	98	360	234	89	323

Analys

Både antalet tillsvidareanställda och visstidsanställda har ökat jämfört med 2016. 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. Både antalet tillsvidareanställda och visstidsanställda män har ökat jämfört med 2016. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 99,6 % och den genomsnittliga åldern är 49,6 år.

8.2 Sysselsättningsgrad

Genomsnittlig sysselsättningsgrad

Genomsnittlig sysselsättningsgrad		2017-08-31 (%)	2016-08-31 (%)	2015-08-31 (%)
Tillsvidare	Kvinnor	99,5%	99,6%	99,6%
	Män	100,0%	99,4%	99,3%
	Totalt	99,6%	99,5%	99,5%
Visstid	Kvinnor	90,3%	94,8%	96,8%
	Män	77,3%	100,0%	96,4%
	Totalt	85,6%	96,0%	96,7%
Totalt	Kvinnor	98,1%	98,8%	99,1%
	Män	94,9%	99,4%	99,0%
	Totalt	97,2%	99,0%	99,1%

Analys

De tillsvidareanställda medarbetarna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har en hög genomsnittlig sysselsättningsgrad 99,6 %. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda har ökat med 0,1 procentenheter jämfört med 2016. För visstidsanställda män och kvinnor har den genomsnittliga sysselsättningsgraden minskat jämfört med 2016. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är högre för tillsvidareanställda män än för kvinnor. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för visstidsanställda kvinnor är högre än för män.

8.3 Arbetad tid och frånvaro

Arbetad tid och frånvaro

Arbetad tid och frånvaro		2017-07-31		2016-07-31		2015-07-31	
	Kön	Dagar	Procent	Dagar	Procent	Dagar	Procent
Nettoarbetstid	Kvinnor	45 059	81,3%	39 723	80,7%	37 738	82,2%
	Män	18 730	83,3%	15 402	85,0%	14 542	83,6%
	Totalt	63 789	81,8%	55 125	81,8%	52 280	82,6%
Sjukdom totalt antal dagar	Kvinnor	2 387	4,3%	2 770	5,6%	1 592	3,5%
	Män	898	4,0%	634	3,5%	568	3,3%
	Totalt	3 285	4,2%	3 404	5,1%	2 160	3,4%
Barnledighet	Kvinnor	2 026	3,7%	1 510	3,1%	1 085	2,4%
	Män	94	0,4%	55	0,3%	172	1,0%
	Totalt	2 120	2,7%	1 565	2,3%	1 257	2,0%
Semester/Ferier	Kvinnor	4 905	8,8%	4 307	8,7%	4 504	9,9%
	Män	1 973	8,8%	1 622	9,0%	1 862	10,7%
	Totalt	6 878	8,8%	5 929	8,8%	6 366	10,1%
Studier	Kvinnor	11	0,0%	5	0,0%	10	0,0%
	Män	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Totalt	11	0,0%	5	0,0%	10	0,0%
Övrig frånvaro	Kvinnor	1 065	1,9%	933	1,9%	877	1,9%
	Män	801	3,6%	410	2,3%	258	1,5%
	Totalt	1 866	2,4%	1 343	2,0%	1 135	1,8%

Analys

Förvaltningens medarbetare har en nettoarbetstid på 81,8% vilket är samma nivå som 2016. Nettoarbetstiden är lägre för kvinnor än för män. Frånvaro på grund av sjukdom är 4,2%, en minskning jämfört med föregående år. Sjukfrånvaron är lägre för män än för kvinnor. Uttaget för barnledighet är 2,7%, en ökning jämfört med 2016. Kvinnor har ett högre uttag av föräldraleddighet än män, men uttaget ökar för båda könen. Semester/ferier uppgår till 8,8%. Uttaget för studier är 11 dagar och det är endast kvinnor som tagit ledigt för studier. Uttaget för övrig frånvaro är 2,4%.

8.4 Övertid

Övertid

		2017-07-31			2016-07-31		
	Kön	Antal timmar	Utbetald ersättning	Beräknad kostnad	Antal timmar	Utbetald ersättning	Beräknad kostnad

		2017-07-31			2016-07-31		
				för övertid i tid			för övertid i tid
Fyllnadstid	Kvinnor				57	11 978	585
	Män	98	18 720	0	12	2 112	0
	Totalt	98	18 720	0	69	14 090	585
Enkel övertid	Kvinnor	70	633	23 136	107	14 950	24 937
	Män	62	23	24 605	67	540	24 703
	Totalt	132	656	47 741	174	15 490	49 640
Kvalificerad övertid	Kvinnor	103	10 211	36 073	178	29 700	49 723
	Män	79	69	42 783	118	14 951	38 839
	Totalt	182	10 280	78 856	296	44 651	88 562

Analys

Förvaltningens medarbetare har totalt arbetat 98 timmar fyllnadstid vilket är en ökning jämfört med 2016. Det är endast män som har arbetat fyllnadstid. Förvaltningens medarbetare har arbetat 132 timmar övertid och 182 timmar kvalificerad övertid vilket är en minskning jämfört med 2016. Det motsvarar 1,2 timmar per årsarbetare. Den beräknade kostnaden för övertid i tid är 103 461 kr vilket är en minskning jämfört med 2016.