



Verksamhetsrapport helår 2017

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden

Innehållsförteckning

1	Målanalys	3
1.1	Medborgare och kunder.....	3
1.2	Medarbetare.....	7
1.3	Hållbar tillväxt.....	9
1.4	Ekonomi.....	15
2	Uppföljning av politiska uppdrag	15
2.1	Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att utreda förutsättningarna för att införa en lärlingsutbildning	15
2.2	Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att påbörja införandet av LOV inom EDV	16
2.3	Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att utveckla samarbetet med Högskolan i Gävle för att möta kommande kompetensbehov	16
2.4	Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att utveckla arbetssökandes matchning mot det som efterfrågas bland företagen.....	16
2.5	Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att utreda förutsättningarna för en gemensam vikarieanskaffning i kommunen.....	17
3	Utvecklingsområde.....	17
4	För verksamheten viktiga nyckeltal	17
5	Resultat och investeringar.....	18
6	Framtida intäkts- och kostnadsutveckling	19
7	Sammanfattning av de viktigaste händelserna	20
8	Bilaga 1 Personalstatistik	20
8.1	Personalstruktur.....	20
8.2	Genomsnittlig ålder.....	21
8.3	Sysselsättningsgrad	22
8.4	Arbetad tid och frånvaro	22
8.5	Övertid	23
8.6	Rekrytering och personalförsörjning.....	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 för att medborgarna ska ha ett stort förtroende för den verksamhet som bedrivs och att de olika målgrupperna för verksamheterna 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 aktuella målgrupper.

Inom Enheten för daglig verksamhet utfördes brukarundersökning under oktober - november 2017. Brukarundersökningen är noggrant utvecklad och anpassad i form och pedagogik för att möta brukarnas på deras nivå.

Näringslivsenheten arbetar aktivt med undersökningar och utvärderingar i olika former av aktiviteter, gemensamma workshops med företagare, företagsträffar och andra typer av evenemang riktade till näringslivet och olika branscher. Detta kan bland annat vara i form av näringslivsfrukostar eller starta-eget utbildningar.

Arbetsmarknadsenheten har under 2017 utvecklat deltagarundersökningen. Undersökningen kommer framgent att bestå av två delar, en del som mäter hur deltagarens själv upplever sin progress mot mål inom Arbetsmarknadsenheten för aktuell tjänst, och en del som mäter hur deltagaren uppfattar medarbetares bemötande. Dessa kallas "Självskattningsverktyg" och "Bemötande enkät". 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 denna rapport. Ett fokusområden för vuxenutbildningen är att medborgarnas förtroende för verksamheten ska öka. För att få kännedom om medborgarnas upplevelser görs olika insatser och utvärderingar/uppföljningar riktade till presumtiva elever samt elever som studerar inom Vuxenutbildningen.





Analys av indikatorerna

Den undersökning som genomfördes inom Enheten för daglig verksamhet visar på ett allmänt gott resultat där brukarna upplever en meningsfullhet i den sysselsättning som erbjuds.

Inom Näringslivsenhetens pågår arbete med utvärderingar av aktiviteter, gemensamma workshops med företagare, företagsträffar och olika evenemang. Under 2017 har 10 evenemang i form av näringslivsfrukostar, e-handelsdag och starta-eget utbildningar utvärderats.

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.

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

Indikator	Utfall 2017		Målvärde	Utfall 2016
Enheten för Daglig Verksamhets brukarundersökning (1)	89 %		87 %	
Näringslivs aktivitetsundersökningar (2)	87 %		86 %	86 %
Arbetsmarknadsenhetens deltagarundersökningar (3)			82 %	81 %
Vuxenutbildningens kursutvärderingar (4)	87 %		85 %	86 %

(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) genomförs normalt sett varje år men då ny metod arbetas fram gjordes ingen undersökning 2017.

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

Gävle har en framgångsrik kompetensförsörjning



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

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

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

Småföretagarbarometerns resultat av hur företag upplever tillgång på lämplig arbetskraft genomförs av Företagarna på regionnivå en gång per år och resultatet av årets undersökning redovisas i och med denna rapport.

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 genomförts. 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.

Analys av indikatorerna

De två främsta tillväxthindren för småföretagen i Gävleborgs län är svårigheten med att hitta rätt kompetens samt att arbetskraftskostnader är höga. Småföretagarbarometerns index för "Tillgången på lämplig arbetskraft" uppnås ej i sin helhet och anses vara ett av de största hindren för tillväxt för Gävles företagare. Resultatet för 2017 är att 74 % av tillfrågade företag anser sig ha tillgång till lämplig arbetskraft vilket är en försämring gentemot 2016 då motsvarande siffra var 80 %.

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.

Målet i sin helhet anses vara delvis uppnått.

Indikator	Utfall 2017	Målvärde	Utfall 2016
Del av Småföretagsbarometer n, tillgång på lämplig arbetskraft (rikssnitt 82 %) (1)	74	79 %	80
Andel av befolkning med minst gymnasial utbildning (Rikssnitt 82 %) (2)	78,1 %	82 %	80,5 %
Andel av befolkningen med minst treårig eftergymnasial utbildning (Rikssnitt 26 %) (Som KF) (3)	22,5 %	25 %	
Andel elever som är etablerade på arbetsmarknaden eller studerar 2 år efter avslutad gymnasieutbildning (rikssnitt 68,5 %) (3)	67 %	68 %	67 %

(1) Småföretagarbarometern är Företagarnas årliga rapport om medlemmarnas villkor: <http://www.foretagarna.se/globalassets/media/opinion/rapporter/2016/smaforetagsbarometer-gavleborg-2016.pdf> Värdet gäller Gävleborg och anger hur stor andel av företagen som inte uppger att bristen på lämplig arbetskraft är ett hinder för tillväxt.

(2) Andel folkbokförda i kommunen som erhållit slutbetyg eller motsvarande. Källa SCB.

(3) Eftergymnasial utbildning utgörs av utbildning som förutsätter gymnasial utbildning. Det handlar oftast om högskole- eller universitetsutbildning. Källa SCB. Inget utfall finns för 2016 då indikatorn ej ingick.

4) Andel 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.

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

Nämnden har tidigare identifierat ett behov av ett nytt näringslivsprogram för att ge bättre förutsättningar för att arbeta effektivt med näringslivsfrågor. Under 2017 har ett förslag till nytt näringslivsprogram arbetats fram i nära samverkan med näringslivet i kommunen genom workshops och ett aktivt remissarbete med företag och företagareföreningar. Programmet låg i december 2017 för hantering av en parlamentarisk grupp och förväntas beslutas tidigt 2018 i kommunfullmäktige. Näringslivsprogrammet förväntas ge en strategisk riktning för kommunen, samt till delar påvisa hur Gävle Kommun operativt ska utveckla sitt näringslivsarbete.

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.

Det finns ett tydligt behov av en översyn över hur centrala funktioner och processer inom näringslivsarbetet verkar och bedrivs inom Gävle kommun för ett mer fokuserat och därmed bättre resultat för det samlande näringslivsarbetet. I detta ligger bl a att förbättra analysförmågan och att synkronisera och samordna arbetet för att nyttja resurser mer effektivt, samt att tydligt skilja på det strategiska och det operativa arbetet.

Den sammanvägda bedömningen baserad på de indikatorer som mäter målet är att målet "Gävle ska uppfattas som en av Sveriges mest attraktiva platser för företag" ej är uppnått.

Analys av indikatorerna

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.

Utfallet för nyföretagande (Nyregistrerade bolag) avser 2016 och rapporteras med ett års eftersläpning. Från i år används Nyföretagarcentrum företagsbarometer som bas för målvärdet vilket innebär att jämförelser med föregående års resultat ej är möjliga. Utfallet är 5 vilket innebär att målvärdet i sin helhet ej är uppnått. Utvecklingen av nyföretagande ökar ej i samma utsträckning som i flera andra jämförbara kommuner, detta trots att kommunen jobbar aktivt med dessa frågor. Vad som möjligen kan ha haft en negativ inverkan på resultatet är att kommunen ej har ett beslutat näringslivsprogram under 2017 vilket kan till delar kan ha haft en hämmande effekt på arbetet.



Gävle Kommun har i likhet med andra kommuner haft en kraftig inflyttning av nyanlända under de senaste åren vilket kan leda till att det relativa talet för nyföretagande minskar då det utgörs av en kvot av antalet invånare i kommunen. Vad som här kan ha en inverkan på relativt nyföretagande är att en stor andel av dessa bosatta i Gävle har en låg eller mycket låg utbildningsnivå, vilket bör avspeglade sig i nyföretagande. Samtidigt så befinner sig Gävle kommun i en högkonjunktur vilket till dels borde stimulera nyföretagandet, men inget sådant samband verkar finnas. En djupare analys av orsakssambanden har ej gjorts.

Svenskt Näringslivs ranking av företagsklimatet för alla Sveriges kommuner för 2017 uppgår till plats 259, vilket återigen är en försämring jämfört med föregående år (-7 platser). Indikatorn utgår från Svenskt näringslivs ranking och består dels av enkätsvar från Gävles företagare 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 (svarsområden) varierar stort.

Av undersökningen framgår dock att i 2017 års undersökning upplevs en försämring attityderna generellt rörande företagande. Tillgången på kompetens anses ha minskat, konkurrensen från kommunen upplevs ha ökat samt en upplevelse av att tjänstemännens attityder gentemot företagande har försämrats. Samtidigt upplevs att skolans samt politikernas attityder till företagande har blivit mer positiva. Inom flera av de områden där förändringar (positiva eller negativa) skett gentemot föregående år har inga förändringar av hur kommunen arbetar de facto genomförts.

Undersökningen är en attitydundersökning. En påtaglig brist är att Näringslivsprogrammet ej implementerats som planerat.

Indikator	Utfall 2017	Målvärde	Utfall 2016
Del av varumärkesmätning – befintliga företags bild av Gävle (1)	—		
Del av varumärkesmätning – kännedom för företagsetableringar (1)	—		

Indikator	Utfall 2017		Målvärde	Utfall 2016
Nyregistrerade företag (2)	5		6	5
Företagsklimat, ranking plats (3)	259		Högst 150	252

(1) Varumärkesmätningen har hittills genomförts vart tredje år. Nästa gång genomförs denna 2019. Eventuellt kommer tätare mätningar att genomföras. Ingen mätning skedde 2017 och målvärdena som redovisas avser målvärden satta i 2015 års verksamhetsplanering.

(2) Antalet nyregistrerade företag per 1000 invånare i kommunen. 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



Medarbetarundersökningen besvarades av 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 utgångspunkter och motiv 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 (samma utfall som 2016) är ett mycket gott resultat även i ett större sammanhang (totalindex för Gävle Kommun är 79).

Indikator	Utfall 2017		Målvärde	Utfall 2016
Sammanvägt index MAU	84		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 (även om målvärdet inte helt uppnås) positivt och visar på ett högt förtroende för sin närmsta chef och visar dessutom på att det finns ett öppet arbetsklimat, en god respekt för allas lika värde, att det går att förena arbete och föräldraskap samt en tydlighet i mål och uppdrag. Det högt satta målvärdet är satt utifrån utfallet för medarbetarundersökningen år 2016

(85 i utfall för indexet år 2016).

Indikator	Utfall 2017	Målvärde	Utfall 2016
Ledarskapsindex MAU	84	85	85

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

Inför löneöversynen år 2017 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 vara uppnått då målvärdet med råge uppnås.

Analys av indikatorer

Indikatorn för jämställda villkor uppnås och resultatet är i sammanhanget högt. Indikatorn för jämställda löner har ej kunnat brytas ned på förvaltningsnivå och utfall redovisas därmed inte.

Indikator	Utfall 2017	Målvärde	Utfall 2016
Jämställda villkor (som KF) (1)	5,8	4,2	5
Jämställda löner (som KF) (2)	—	95,7 %	

Personalredovisning

Personalstruktur

	2017-12-31					
	Årsarbetare		Antal anställda		Genomsnittlig sysselsättningsgrad	Genomsnittlig ålder
	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Tillsvidare
Kvinnor	223,1	112,8	224	123	99,6	49,4
Män	80,0	92,5	80	104	100,0	50,6
Totalt	303,1	205,3	304	227	99,7	49,7

Analys

Antalet tillsvidareanställda har ökat jämfört med 2016 och antalet visstidsanställda är oförändrat jämfört med samma år. 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 2016. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 99,7 % och den genomsnittliga åldern är 49,8 år.

Obligatorisk sjukredovisning

Obligatorisk sjukredovisning	2017-12-31 (%)	2016-12-31 (%)	2015-12-31 (%)
Total sjukfrånvaro*	7,0	7,1	6,3
- varav långtidssjukfrånvaro**	36,4	33,7	36,5
Sjukfrånvaro för kvinnor	7,0	7,9	6,3
Sjukfrånvaro för män	6,9	6,0	6,3
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 29 år eller yngre	9,9	9,2	9,2
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 30-49 år	7,3	6,6	6,3
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 50 år eller äldre	5,7	6,9	5,2

* 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

Analys

Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har en total sjukfrånvaro på 7,0 % varav långtidssjukfrånvaron utgör 36,4 %. Den totala sjukfrånvaron har ökat jämfört med 2016.. Sjukfrånvaron är har ökat 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 ökat jämfört med 2016.

1.3 Hållbar tillväxt

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



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

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

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

Det sammanvägda NKI-resultatet för i undersökningen samtliga ingående delar uppgår till 69,1, vilket är en marginell försämring med föregående års resultat (70). Av undersökningen framgår att resultat mellan indexvärden 62-69 anses vara godkänt, medan resultat över indexvärde 70 är

ett högt resultat. Det framgår av NKI-undersökningen att det är inom området serveringstillstånd som resultatet har försämrats för Gävle kommun jämfört föregående år. Resultatet uppgår till indexvärde 60 för detta specifika område vilket är en försämring med 16 placeringar jämfört med föregående år (totalt antal svar för detta delområde är 25). Målvärdet uppnås ej, och resultatet försämras marginellt. Trots detta anses sammantaget målet vara delvis uppnått då resultatet är förhållandevis högt totalt sett och med marginal godkänt.

Indikator	Utfall 2017	Målvärde	Utfall 2016
Nöjd kund index (NKI)	69,1	72	70

NKI är ett mått på företagarnas helhetsbetyg av kontakten med 55 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 2016 var 70. Det högsta sammanvägda resultatet (SKL Insikt)

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



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.

Under 2017 har ett stort fokus lagts på nära och fördjupad samverkan mellan kommunala verksamheter och externa aktörer.

Arbetet utifrån DUA (Delegationen för Unga och nyanlända i Arbete) har etablerats under 2017 och tydliga forum för samverkan och fokus på gemensamma utmaningar och lösningar som ska stärka individerna på deras väg till egenförsörjning är i funktion. Gävle kommun (Näringsliv & Arbetsmarknad Gävle, Utbildning Gävle, Socialtjänst Gävle), Arbetsförmedlingen, Region Gävleborg, och Försäkringskassan möts regelbundet på strategisk nivå, och i operativa forum där fokus är arbete och egen försörjning via stöd och utbildningsinsatser (kortare eller längre). Arbetet inom ramen för DUA är centralt för att synkronisera och samordna arbetsmarknadsinsatser, utbildning och andra relevanta insatser riktade till gruppen unga vuxna och nyanlända, men effekten blir också att den generella samordningen ökar och förbättras.

Flera satsningar har initierats kring integrationsarbetet 2017: planering och förberedelser för att starta "De fyra spåren" har varit ett fokusområde, där sfi-elever ska kombinera studier med praktik och där en samlokalisering görs av delar av sfi, Socialtjänst Gävle, Arbetsmarknadsenheten och Arbetsförmedlingen i Vuxenutbildningens lokaler. Även Svea Ateljé, med fokus på utrikesfödda lågutbildade kvinnor som står långt från arbetsmarknaden, har startats upp, där Gävle kommun och Arbetsförmedlingen samarbetar.

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 det 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 autismsliknande 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. Lärsvux 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

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 Arbetsmarknadsenheten börjat arbeta fram en modell för nyanlända med kort utbildningsbakgrund. Modellen syftar till att erbjuda eleverna språkundervisning först för att ge ökade förutsättningar till arbete och integration. Nyckeltal för indikatorerna för Vuxenutbildningens verksamhet redovisades under hösten 2017 via SKL:s kommunblad för 2016.

Kursdeltagare i gymnasial vuxenutbildning i kommunens regi som vid årets slut slutfört kurs överträffar uppsatt mål och är en förbättring gentemot föregående år då motsvarande värde var 69,1 %. 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 har under flera år bedrivit 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.







Inom Arbetsmarknadsenheten är utfallen gällande beställningar från Socialtjänst Gävle och Arbetsförmedlingen i linje med 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 114 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 befann sig 51 brukare i utbildningsinsatser vid årets slut, målet om 71 brukare i utbildningsinsatser uppnås därmed ej. Målvärdet är svårt att sätta då brukarnas förutsättningar att klara av studier varierar kraftigt mellan åren.

Vid delår 2 hade 1 brukare fått anställning. Målet att det på årsbasis ska gå 7 brukare vidare till anställning bedömdes då ej kunna uppnås. Vid årets slut visar det sig att under december ytterligare 6 brukare fått anställning via Arbetsförmedlingen.

Indikator	Utfall 2017		Målvärde	Utfall 2016
Kursdeltagare i gymnasial vuxenutbildning som vid årets slut slutfört kurs, andel (rikssnitt 73 %) (1)	77,1 %		71 %	69,1 %
Andel elever som godkänns inom SFI-undervisningen (rikssnitt 61 %) (2)	77 %		73 %	80 %
Antal timmar undervisning i Lärvox per elev och vecka (rikssnitt 3,1 tim) (3)	4,3 tim		4 tim	3,6 tim
Andel kortutbildade som deltar i kommunal vuxenutbildning. (rikssnitt 22 %) (4)	23,3 %		24 %	
Resultat av Arbetsmarknadsenhetens av Socialtjänsten beställda insatser för personer med försörjningsstöd med målet arbete eller utbildning (5)	54 %		64 %	72 %
Resultat av Arbetsmarknadsenhetens av Socialtjänsten beställda förberedande och utredande insatser för personer med försörjningsstöd (%) (6)	98 %		98 %	95 %

Indikator	Utfall 2017		Målvärde	Utfall 2016
Resultat av Arbetsmarknadsenhetens av Arbetsförmedlingen beställda insatser där målet är arbete eller utbildning (%) (7)	55 %		51 %	60 %
Resultat av Arbetsmarknadsenhetens förberedande och utredande tjänster beställda av Arbetsförmedlingen (%) (8)	96 %		93 %	90 %
Gävle kommunkoncern inrättat tjänster för personer med intellektuell eller psykisk funktionsnedsättning. Nämndens uppdrag är att möjliggöra att målvärdet uppnås	1,6 %		1,5 %	1,5 %
Brukarens val av sysselsättning tillgodoses inom Enhetens för Daglig Verksamhet	95 %		100 %	95 %
Antal brukare inom Enheten för daglig verksamhet som deltar i utbildningsinsatser (9)	51		72	54
Antal brukare inom Enheten för daglig verksamhet som går vidare till anställning (10)	7		7	5

(1) Kursdeltagare i pågående kurser över årsskiftet inom gymnasial vuxenutbildning ingår ej i dessa data. Det innebär att resultat för cirka 13 % av deltagarna inom gymnasial vuxenutbildning i Gävle saknas.

(2) Målvärdet är satt utifrån offentlig statistik och går att jämföra med andra kommuner. Källa Kolada

(3) Målvärdet är satt utifrån offentlig statistik och går att jämföra med andra kommuner.

(4) Med kortutbildade avses andel av elever som har tidigare utbildning högst motsvarande grundskola. Målvärdet är satt utifrån offentlig statistik och går att jämföra med andra kommuner.

(5) Andelen deltagare där Socialtjänsten är beställare av insatsen som går till arbete eller utbildning.

(6) Andelen deltagare där Socialtjänsten är beställare som når målet för de förberedande insatserna.

(7) Andelen deltagare där Arbetsförmedlingen är beställare som når målet arbete eller utbildning.

(8) Andelen deltagare där Arbetsförmedlingen är beställare som når målet för de förberedande insatserna.

(9) Antalet brukare inom Enheten för Daglig Verksamhet som deltar i utbildningsinsatser inom ramen för Lär vux och Uppdragsutbildningens ram.

(10) Målvärdet är satt utifrån brukarnas och arbetsmarknadens förutsättningar.

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. De aktiviteter som arbetas efter är utvalda och tagna ur det Miljöstrategiska programmet efter relevans. Under 2017 har enheterna genomfört flertalet olika aktiviteter med hållbarhetsfokus, nya rutiner för sophantering har införts vid Vuxenutbildnings verksamhet vid Skytteln samt inom Enheten för daglig verksamhet och flertalet temadagar om hållbar utveckling har genomförts av Näringslivsenheten.

Analys av indikator

Under 2017 har totalt 11 aktiviteter genomförts. Dels har evenamang 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. Målvärdena bedöms vara uppfyllda under 2017. Målet bedöms vara uppnått

Indikator	Utfall 2017	Målvärde	Utfall 2016
Genomförda aktiviteter som uppfyller övergripande mål och delmål i Miljöstrategiska programmet - Arbetsmarknadsenheten	5	5	3
Genomförda aktiviteter som uppfyller övergripande mål och delmål i Miljöstrategiska programmet - Enheten för Daglig Verksamhet	3	3	3
Genomförda aktiviteter som uppfyller övergripande mål och delmål i Miljöstrategiska programmet - Näringslivsenheten	2	2	2
Genomförda aktiviteter som uppfyller övergripande mål och delmål i Miljöstrategiska programmet - Vuxenutbildningen	3	3	3

Näringsliv & Arbetsmarknad Gävle har effektiva processer och ett högt kvalitetsmedvetande



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.

Analys av indikatorer

Totalt sett är 18 av 30 indikatorer där utfall redovisas helt uppnådda. Flera av de indikatorer där målvärdet ej helt uppnås är samtidigt mycket nära uppnås.

Sammantaget anses därmed detta mål vara delvis uppnått.

Indikator	Utfall 2017	Målvärde	Utfall 2016
Andel uppnådda målvärden på verksamheternas indikatorer	60%		85%

Motsvarande indikator fanns ej för 2016 och utfall redovisas ej


1.4 Ekonomi

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



Utfallet uppgår till 5,0 mnkr för helåret 2017, vilket något understiger prognos. Överskottet motsvarar knappt 1,5% av den totala omsättningen (kommunbidrag samt statsbidrag). Orsaker till överskottet är i huvudsak något lägre kostnader på totalen.

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

Indikator	Utfall 2017	Målvärde	Utfall 2016
Ekonomisk hushållning (resultat helår 0)	5 mnkr		0
			9,7 mnkr

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 och under år 2017 har 327 personer deltagit vid vårt veckovisa informationstillfälle.

I samarbetet med Arbetsförmedlingen informeras 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 vuxna till lärlingsutbildning som studieform. Ett samarbete har startat ett en nyetablerad husfabrik. Initialt är omfattningen 6 lärlingsutbildningsplatser som på sikt kommer att bli fler. I samarbetet ingår även Polhemsskolans byggprogram.

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. Detta har resulterat i att en byggutbildning har startats i Sandvikens kommun.

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

I det strategiska samarbetet mellan kommunen och Arbetsförmedlingen kring integration har ett nytt paket med fyra Sfi-spår arbetats fram 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. Under året har det ansökts och erhållit statliga utvecklingsmedel på 1 750 tkr från DUA-delegationen för unga och nyanlända för att vidareutveckla metoder kring yrkesutbildning och lärling. Medlen är avsedda för perioden 2018 – 2019.

Arbetsmarknadsenheten arbetar med lärling inom ramen för olika typer av anställningar. Detta omfattar anställning av lärlingar mot kost och städ där Gävle kommun har en överenskommelse med entreprenören Sodexo att ta emot ett antal personer till lärlingsutbildning inom kost och städinriktning. Detta omfattar även anställningar av lärlingar mot pedagogiska yrken där det under en period på fem månader erbjuds ungdomar en anställning i Gävle kommuns skolor där dessa 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. Slutligen omfattas även anställning av lärling mot välfärdsyrken som riktar 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 (HiG) har initierat en översyn av samverkansavtalet och haft en första förutsättningslös träff mellan samverkansansvarig HiG och förvaltningschef Näringsliv och Arbetsmarknad Gävle.

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 & arbetsmarknad Gävle arbetsförberedande tjänster som förstärkt arbetsträning, Svea ateljé (ny form av Sfi för kortutbildade med start 2017), arbetsträning och praktik för språkutveckling. För de som befinner sig nära arbetsmarknaden eller utbildning utvecklar Näringsliv & 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 stödja 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 en samlokalisering med resurser från Socialtjänsten, Sfi, Arbetsmarknadsenheten och Arbetsförmedlingen.

Näringsliv- och arbetsmarknad Gävle deltar i flera projekt för att tydliggöra arbetsmarknadens kompetensbehov och omsätta detta till utbildningar. *Semaforen* är ett länsprojekt där Gävle kommun deltar och som drivs av Region Gävleborg och Tillväxtverket. *Kompetenscentrum Gävle* ska upprätthålla och vidareutveckla fungerande samverkan i syfte att stärka och synliggöra kompetensförsörjningen i Gävle kommun.

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 KKK genomfört avseende hur organisationen för pooltjänster se ut, samt för behovet av korttidsvikarier.

3 Utvecklingsområde

Det kan konstateras av det fortlöpande behövs en kontinuerlig utveckling av nämndens integrationsuppdrag. Ett snabbt växande Gävle skapar ytterligare behov av samordning, även om det tagits stora steg framåt. Arbetsmarknadsenhetens och Vuxenutbildningens verksamheter utvecklas kontinuerligt i enlighet med de behov som uppstår. Inom Vuxenutbildningen innebär det bl.a. en fortsatt utveckling av Sfi-undervisningen där man utifrån styrdokument arbetar med att samordna Sfi med andra utbildningsinsatser samt insatser kopplade till arbetsmarknaden. Vuxenutbildningen kommer att behöva lägga ett tydligt fokus på att utveckla ett kontinuerligt intag av elever inom grundläggande och gymnasial utbildning för att även med egenregi möta förordningens krav fullt ut.

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

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

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

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

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	345	355	365	375	385	395	405	415
Inflyttning totalt	5 075	4 827	4 734	4 784	6 500	7 000	7 500	7 500

Nyckeltal	2013 Utfall	2014 Utfall	2015 Utfall	2016 Utfall	2017 Utfall	2018 Plan	2019 Plan	2020 Plan
varav flyktingar inom etableringsreformen	276	949	673	654	466	900	900	900
Utflyttning antal totalt	4 135	-3 998	-4 388	-4 054	-5 700	-6 200	-6 700	- - - 6700
varav flyktingar inom etableringsreformen	-29	-94	-210	-124	-108	-60	-60	-60
Arbetskraft som andel av befolkningen 16-64 år (källa: SCB)	63,0 %	63,8 %	64,0 %	64,0 %	64,0 %	64,0 %	64,0 %	64,0 %
varav sysselsatta (förvärvsfrekvens) 16-64 år (källa: AMS)	71 %	71 %	73 %	74 %	76,6 %	76,9 %	77,2 %	77,4 %
varav arbetslösa 1) 16-64 år (källa: AMS)	11,0 %	10,6 %	12 %	11,4 %	10,6 %	9,4 %	9,1 %	-
varav arbetslösa 1) 18-24 år (källa: AMS)	17,4 %	16,3 %	16,0 %	15,7 %	15,4 %	15,1 %	14,8 %	-
Kostnad för försörjningsstöd per capita	1 103 k r	1 024 k r	1 053 k r	1 200	1 175	1 175	1 175	1 175
Andel elever som påbörjat högskolestudier inom 3 år från avslutat gymnasium (SKL, Öppna jämförelser, gymnasieskolan)	43,9 %	44,7 %	46 %	47 %	48 %	49 %	50 %	51 %
Antal registrerade företag, total (källa: Webselect)	7 149	7 732	7 900	8 000	8 100	8 200	8 300	8 400
Nyregistrerade företag (källa: Webselect)	513	583	650	700	750	800	850	900
Företag i konkurs (källa: Webselect)	92	74	70	70	75	80	85	90
Aktiva företag, oms > 100 tkr (källa: Webselect)	-	4 244	4 300	4 350	4 400	4 450	4 500	5 500

5 Resultat och investeringar

(mnkr)	Utfall 2017	Utfall 2016	Budget 2017
Verksamhetens intäkter	140,0	128,4	151,0
Personalkostnader	-251,1	-225,1	-269,6
Övriga kostnader	-127,1	-119,2	-124,6
Avskrivningar/nedskrivningar	-1,1	-1,0	-1,1
Internränta	-0,1	-0,1	-0,1
Resultat före kommunbidrag	-239,4	-217,0	-244,4
Kommunbidrag	244,4	226,7	244,4
Årets resultat	5,0	9,7	0,0
Resultatkorrigering enl KF		-5,7	

(mnkr)	Utfall 2017	Utfall 2016	Budget 2017
Utfall efter korrigering	5,0	4,0	0,0
Resultatfond 31/12		30,6	
Investeringar	1,8	1,3	2,1
Erhållet investeringsbidrag	0,0	0,0	0,0

Kommentarer

Resultatet för januari – december uppgår till 5,0 mnkr. Allmänt kan konstateras att arbetsmarknadsanställningar inte kommit upp i budgeterad volym och påverkar både budgeterade intäkter och personalkostnader men att detta på totalen innebär ett nollsummespel. Huvudsakligen beror överskottet på att personalkostnaderna inte kommit upp i budgeterade volymer, framförallt beroende på att LOV inte genomförts och en försiktighet i återanställningar har präglat 2018 och ett glapp i samband med ersättningsrekryteringar.

Enheternas resultat

Arbetsmarknadsenhetens resultat avviker totalt med 0,9 mnkr mot budget. Integrationsverksamheten redovisar ett överskott på 3,9 mnkr mot budget, främst beroende på högre intäkter än budgeterat för integration för perioden. Arbetsmarknadsinsatserna redovisar ett underskott på 3,0 mnkr, främst beroende lägre resultat än budgeterat i programmen Jobb- och utvecklingsgarantin fas 3, Utbildningskontrakt och Extratjänster.

Enheten för daglig verksamhets resultat avviker med 2,3 mnkr över budget, detta i huvudsak beroende på att budgetreserven inte har använts samt att enheten har varit försiktig med nyanställningar av medarbetare under året utifrån beslutet om LOV eller inte.

Näringslivsenhetens resultat avviker med 0,4 mnkr över budget. Personalkostnader avviker med 0,2 mnkr beroende på en besparing av en del av en tjänst samt en långtidssjukskrivning. I övrigt finns det budgetavvikelser som sammantaget tar ut varandra.

Vuxenutbildningens resultat avviker med -0,5 mnkr i förhållande till budget beroende på dels en minskad efterfrågan på yrkesutbildning som har gjort det svårare att fylla alla utbildningsgrupper. Detta ger en högre kostnad per utbildningsplats. Dessutom har ett ökat behov av SFI-undervisning över tid konstaterats, som har föranlett en förskjutning av periodiseringen av etableringsintäkterna till 2018 och framåt.

Resultatet för Ledning & stöd avviker med 1,9 mnkr över budget. Personalkostnader avviker i förhållande till budget med 0,6 mnkr beroende på vakans på förvaltningschefstjänsten under året. Därtill har vissa budgeterade planerade aktiviteter inte genomförts under 2017.

Investeringar

Investeringar uppgår till 1,8 mnkr och utgörs av möbler inköpta till Vuxenutbildningens verksamheter samt inventarier till Enheten för daglig verksamhet och till Arbetsmarknadsenheten.

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.

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

Ett fortsatt fokusområde under 2017 (samt framöver) är att med kvalitet i alla processer klara uppdragen kring nyanlända medborgare. Arbetet med detta är till stor del statsbidragsfinansierat och påverkar till stor del planeringsförutsättningarna och arbetet för nämndens verksamheter.

Större risker

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

Etableringsreformen är ej i sin helhet statsbidragsfinansierad, samt att det är svårt att överblicka det långsiktiga finansieringsbehovet. Kommunbidrag kan behöva tas i bruk för att finansiera då övergång från Sfi till grundläggande vuxenutbildning sker för att ge nya medborgare med kort utbildningsbakgrund rätt förutsättningar. Ytterligare en risk är att antalet individer med stödbehov ökar, samt att 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.

Gällande brukarnas finansiering inom ramen för Enheten för daglig verksamhet började förvaltningen under 2017 se den risk som påpekats under flera år att börja realiseras då Försäkringskassan ej beviljar personlig assistans som tidigare. Detta ansvar, inklusive finansiering, faller då på kommunen vilket sannolikt kommer leda till ökade behov av kommunbidrag framöver.

7 Sammanfattning av de viktigaste händelserna

Arbetet utifrån DUA (Delegationen för Unga och nyanlända i Arbete) har etablerats och tydliga forum för samverkan och fokus på gemensamma utmaningar och lösningar är i funktion. Gävle kommun (Näringsliv & Arbetsmarknad Gävle, Utbildning Gävle, Socialtjänst Gävle), Arbetsförmedlingen, Region Gävleborg, och Försäkringskassan möts regelbundet på strategisk nivå, och i operativa forum där fokus är arbete och egen försörjning via stöd och utbildningsinsatser (kortare eller längre).

Ett förslag till nytt näringslivsprogram har tagits fram i nära samverkan med näringslivet i kommunen. Programmet låg i december 2017 för hantering av en parlamentarisk grupp och förväntas beslutas tidigt 2018 i kommunfullmäktige.

Flera satsningar har initierats kring integrationsarbetet, särskilt i form av "De fyra spåren" där sfi-elever ska kombinera studier med praktik och där en samlokalisering görs av delar av sfi, Socialtjänst Gävle, Arbetsmarknadsenheten och Arbetsförmedlingen i Vuxenutbildningens lokaler. Även Svea Ateljé, med fokus på utrikesfödda lågutbildade kvinnor som står långt från arbetsmarknaden, har startats upp (ett samarbete mellan Gävle kommun och Arbetsförmedlingen).

Gävle kommun har som arbetsgivare beslutat att ta emot upp emot 400 extratjänster fram till våren 2019, vilket samordnas till stor del av Arbetsmarknadsenheten inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle. För detta har staten riktat särskilda resurser, och effekter förväntas också ges på vuxenutbildningen då en kombination av extratjänst och utbildning är möjlig och önskvärd för målgruppen.

8 Bilaga 1 Personalstatistik

8.1 Personalstruktur

Personalstruktur

	2017-12-31			2016-12-31		
Årsarbetare	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt

	2017-12-31			2016-12-31		
Tillsvidare	223,1	80,0	303,1	202,1	73,0	275,1
Visstid	112,8	92,5	205,3	32,5	12,0	44,5
Totalt	335,9	172,5	508,4	234,6	85,0	319,6
	2017-12-31			2016-12-31		
Antal anställda	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	224	80	304	203	73	276
Visstid	123	104	227	34	12	46
Totalt	347	184	531	237	85	322

Analys

Både antalet tillsvidareanställda och visstidsanställda har ökat jämfört med 2016. 65,3 % av förvaltningens tillsvidareanställda medarbetare är kvinnor. Arbetsgivaren ska vid annonsering verka för att andelen av det underrepresenterade könet ökar för att uppnå en jämnare könsfördelning. Andelen visstidsanställda män har ökat jämfört med 2016. Gävle kommuns satsning på extratjänster är en stor orsak till ökningen av visstidsanställda. Ytterligare en orsak till denna ökning är att förvaltningen anställer obehöriga lärare enligt skollagen. Ökningen av tillsvidareanställda ligger främst inom Arbetsmarknadsenheten och Vuxenutbildningen på grund av volymökningar inom dessa områdens verksamheter.

8.2 Genomsnittlig ålder

Anställningsform	Kön	2017-12-31	2016-12-31	2015-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	49,4	49,5	50,3
	Män	50,6	50,5	50,0
	Totalt	49,7	49,8	50,2
Visstid	Kvinnor	42,2	47,6	47,1
	Män	38,5	44,8	45,8
	Totalt	40,5	46,9	46,9
Totalt	Kvinnor	46,9	49,2	49,8
	Män	43,7	49,7	49,6
	Totalt	45,8	49,4	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	13	25	71	67	48
	Män	0	11	24	31	14
	Totalt	13	36	95	98	62
Visstid	Kvinnor	23	25	38	30	7
	Män	32	25	20	21	6
	Totalt	55	50	58	51	13

Anställningsform	Kön	Upp till 29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre
Totalt	Kvinnor	36	50	109	97	55
	Män	32	36	44	52	20
	Totalt	68	86	153	149	75

Analys

För 2017 är förvaltningens genomsnittliga ålder avseende tillsvidareanställda är 49,7 år. Den genomsnittliga åldern avseende visstidsanställda är 40,5 år. Den genomsnittliga åldern för både tillsvidareanställda och visstidsanställda minskar jämfört med föregående år.

62 av våra tillsvidareanställda medarbetare är 60 år eller äldre. 13 av våra visstidsanställda medarbetare är 60 år eller äldre. En stor andel av förvaltningens tillsvidareanställda medarbetare finns i åldersgruppen 40-49 år och 50-59 år.

8.3 Sysselsättningsgrad

Genomsnittlig sysselsättningsgrad		2017-12-31 (%)	2016-12-31 (%)	2015-12-31 (%)
Tillsvidare	Kvinnor	99,6	99,5	99,6
	Män	100,0	100,0	99,3
	Totalt	99,7	99,7	99,5
Visstid	Kvinnor	91,7	95,6	93,2
	Män	88,9	100,0	93,8
	Totalt	90,4	96,7	93,3
Totalt	Kvinnor	96,8	99,0	98,5
	Män	93,8	100,0	98,8
	Totalt	95,7	99,2	98,6

Analys

De tillsvidareanställda medarbetarna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle har en hög genomsnittlig sysselsättningsgrad 99,7 %. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda är oförändrat jämfört med 2016. För visstidsanställda har den genomsnittliga sysselsättningsgraden minskat jämfört med 2016. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för både tillsvidareanställda och visstidsanställda män är högre än för kvinnor.

8.4 Arbetad tid och frånvaro

Arbetad tid och frånvaro		2017-12-31		2016-12-31		2015-12-31	
	Kön	Dagar	Procent	Dagar	Procent	Dagar	Procent
Nettoarbetstid	Kvinnor	86 095	79,4%	68 886	79,2	59 209	81,5
	Män	38 910	82,7%	28 636	83,9	23 157	83,2
	Totalt	125 005	80,4%	97 522	80,5	82 366	82,0
Sjukdom totalt antal dagar	Kvinnor	5 161	4,8%	5 018	5,8	2 595	3,6

Arbetad tid och frånvaro		2017-12-31		2016-12-31		2015-12-31	
	Män	1 975	4,2%	1 255	3,7	855	3,1
	Totalt	7 136	4,6%	6 273	5,2	3 450	3,4
Barnledighet	Kvinnor	3 640	3,4%	2 665	3,1	1 837	2,5
	Män	248	0,5%	144	0,4	335	1,2
	Totalt	3 888	2,5%	2 809	2,3	2 172	2,2
Semester/Ferier	Kvinnor	11 239	10,4%	8 893	10,2	7 633	10,5
	Män	4 593	9,8%	3 324	9,7	2 935	10,5
	Totalt	15 832	10,2%	12 217	10,1	10 568	10,5
Studier	Kvinnor	37	0,0%	5	0,0	10	0,0
	Män	0	0,0%	0	0,0	0	0,0
	Totalt	37	0,0%	5	0,0	10	0,0
Övrig frånvaro	Kvinnor	2 310	2,1%	1 535	1,7	1 375	1,9
	Män	1 300	2,8%	772	2,3	544	2,0
	Totalt	3 610	2,3%	2 307	1,9	1 919	1,9

Analys

Förvaltningens medarbetare har en nettoarbetstid på 80,4 % vilket är en minskning jämfört med 2016. 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 2016. Kvinnor har ett högre uttag av föräldraledighet än män. Semester/ferier uppgår till 10,1%, en minskning jämfört med 2016.

8.5 Övertid

	Kön	2017-12-31			2016-12-31		
		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
	Män	108	20 647	0	12	2 112	0
	Totalt	108	20 647	0	82	17 051	585
Enkel övertid	Kvinnor	92	633	32 284	125	14 950	32 591
	Män	98	830	39 691	103	540	39 547
	Totalt	190	1 463	71 975	228	15 490	72 138
Kvalificerad övertid	Kvinnor	143	17 491	48 063	215	34 124	64 314
	Män	115	4 033	59 530	161	15 027	62 634
	Totalt	258	21 524	107 593	376	49 151	126 948

Analys

Förvaltningens medarbetare har totalt arbetat 108 timmar fyllnadstid, 190 timmar övertid och 258 timmar kvalificerad övertid vilket är en minskning jämfört med 2016. Den beräknade kostnaden för övertid i tid är 179 568 kr vilket är en minskning med 19 518 kr jämfört med 2016.

8.6 Rekrytering och personalförsörjning

Nyttillsättning	Kön	2017-12-31	2016-12-31	2015-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	32	23	16
	Män	7	8	3
	Totalt	39	31	19
Visstid	Kvinnor	128	39	32
	Män	120	13	8
	Totalt	248	52	40
Totalt	Kvinnor	160	62	48
	Män	127	21	11
	Totalt	287	83	59
Avgångar	Kön	2017-12-31	2016-12-31	2015-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	18	20	11
	Män	3	11	7
	Totalt	21	31	18
Visstid	Kvinnor	58	23	16
	Män	44	4	4
	Totalt	102	27	20
Totalt	Kvinnor	76	43	27
	Män	47	15	11
	Totalt	123	58	38
- varav pension	Totalt	9	9	6
- varav ÖK-SAP	Totalt	0	0	0

Analys

Under 2017 har 39 medarbetare anställts tillsvidare och 248 medarbetare har visstidsanställts. Det är en ökning jämfört med 2016. Inom ramen för nyttillsättningar förekommer även byte av tjänst inom förvaltningen. Antalet anställda tillsvidareanställda män har minskat jämfört med 2017 medan både tillsvidareanställda och visstidsanställda kvinnor och visstidsanställda män har ökat 2017 jämfört med 2016. Totalt har fler kvinnor än män anställts. Av 21 registrerade avgångar avseende tillsvidareanställda har 9 avgått med pension. Fler kvinnor än män har avslutat sin anställning.