



Verksamhetsrapport helår 2018

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden

Innehållsförteckning

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

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

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

1 Målanalys

1.1 Invånare och kunder

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



Nämndens/bolagets verksamheter

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

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

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

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

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

Analys av indikatorer

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

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

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

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



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

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


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

Analys av indikatorerna

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

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

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

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

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



Nämndens/bolagets verksamheter

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





Analys av indikatorerna


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

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

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

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

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

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

1.2 Medarbetare

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

—

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

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

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

—

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

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Ledarskapsindex MAU	—	85	84

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



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

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

Målet anses vara uppnått då målvärdet med råge uppnås.

Analys av indikatorer

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

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

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

Personalredovisning

Personalstruktur

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

Analys

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

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

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden har minskat något sedan föregående år.

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

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

Obligatorisk sjukredovisning

Obligatorisk sjukredovisning	2018-12-31 (%)	2017-12-31 (%)	2016-12-31 (%)
Total sjukfrånvaro*	5,8	7,0	7,1
- varav långtidssjukfrånvaro**	27,7	36,4	33,7
Sjukfrånvaro för kvinnor	6,0	7,0	7,9
Sjukfrånvaro för män	5,6	6,9	6,0
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 29 år eller yngre	7,2	9,9	9,2
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 30-49 år	5,8	7,3	6,6
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 50 år eller äldre	5,3	5,7	6,9

* Sjukfrånvarons andel av den ordinarie arbetstiden för samtliga anställda, såväl tillsvidare- som visstidsanställda.

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

Analys

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

Sjukfrånvaron har minskat i åldersgruppen 29 år eller yngre.

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

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

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

1.3 Hållbar tillväxt

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



Nämndens verksamheter

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

Analys av indikatorerna

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

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










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



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

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

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

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

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

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

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



Nämndens verksamheter

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

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





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

Analys av indikatorerna

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

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

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

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

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



Nämndens verksamheter

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

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

Analys av indikatorerna

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

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

Verksamheterna inom Näringsliv & arbetsmarknad Gävle verkar för ökad miljömedvetenhet



Nämndens/bolagets verksamheter

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

Analys av indikatorerna

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

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

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

Näringsliv & Arbetsmarknad Gävle har effektiva processer och ett högt kvalitetsmedvetande



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

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Andel uppnådda målvärden på verksamheternas indikatorer	60%	85%	60%

1.4 Ekonomi

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



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

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

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Ekonomisk hushållning (resultat helår 0)	--1,5 mnkr	0	-5 mnkr

2 Uppföljning av politiska uppdrag

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

Beskrivning uppdrag

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

Uppföljning uppdrag

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

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

Beskrivning uppdrag

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

Uppföljning uppdrag

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

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

Beskrivning uppdrag

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

Uppföljning uppdrag

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

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

Uppföljning uppdrag

Nämnden följer de anvisningar som delges.

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

Beskrivning uppdrag

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

Uppföljning uppdrag

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

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

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

Beskrivning uppdrag

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

Uppföljning uppdrag

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

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

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

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

Beskrivning uppdrag

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

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

Uppföljning uppdrag

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

2.8 Koncernen förväntas hålla sig inom upphandlade avtal.

Beskrivning uppdrag

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

Uppföljning uppdrag

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

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

Beskrivning uppdrag

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

Uppföljning uppdrag

Nämnden följer de anvisningar som delges.

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

Beskrivning uppdrag

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

Uppföljning uppdrag

Nämnden följer de anvisningar som delges.

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

Beskrivning uppdrag

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

Uppföljning uppdrag

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

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

Beskrivning uppdrag

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

Uppföljning uppdrag

Nämnden följer de anvisningar som delges.

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

Uppföljning uppdrag

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

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

Uppföljning uppdrag

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden berörs ej av detta uppdrag.

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

Beskrivning uppdrag

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

Uppföljning uppdrag

Näringslivs- och arbetsmarknadsnämnden berörs ej av detta uppdrag.

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

Beskrivning uppdrag

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

Uppföljning uppdrag

Rapportering genomförd

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

Uppföljning uppdrag

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

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

Uppföljning uppdrag

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

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

Uppföljning uppdrag

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

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

Uppföljning uppdrag

Genomförandet av LOV har avbrutits enligt tidigare beslut.

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

Uppföljning uppdrag

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

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

Uppföljning uppdrag

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

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

Uppföljning uppdrag

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

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

Uppföljning uppdrag

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

3 Uppföljning externa utförare

Verksamheterna som berörs är Arbetsmarknadsenheten och Vuxenutbildningen.

Arbetsmarknadsenheten

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

Vuxenutbildningen

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

4 Utvecklingsområde

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

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

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

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

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

5 För verksamheten viktiga nyckeltal

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

6 Resultat och investeringar

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

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

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

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

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

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

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

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

Investeringar

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

7 Framtida intäkts- och kostnadsutveckling

Utveckling av intäkter och kostnader

Kostnadsutvecklingen för verksamheterna beror överlag på brukarnas, elevernas och deltagarnas antal samt olika stödbehov i verksamheterna. En stor del av nämndens verksamheter är starkt 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 2018 (samt framöver) är att med kvalitet i alla processer klara uppdragen kring nyanlända medborgare. Arbetet med detta är till stor del statsbidragsfinansierat och påverkar till stor del planeringsförutsättningarna och arbetet för nämndens verksamheter.

Större risker

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

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

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

8 Sammanfattning av de viktigaste händelserna

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

9 Bilaga 1 Personalstatistik

9.1 Personalstruktur

Personalstruktur

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

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

Analys

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

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

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

9.2 Genomsnittlig ålder

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

Åldersfördelning - Antal medarbetare per åldersintervall

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

Analys

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

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

58 av våra tillsvidareanställda medarbetare är 60 år eller äldre.

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

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

9.3 Sysselsättningsgrad

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

Analys

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

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

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

9.4 Arbetad tid och frånvaro

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

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

Analys

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

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

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

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

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

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

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

9.5 Övertid

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

Analys

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

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

9.6 Rekrytering och personalförsörjning

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

Analys

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

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

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

Antalet visstidsanställda män har ökat med 72 medarbetare 2018.

Antalet tillsvidareanställda kvinnor har minskat med 7 medarbetare under 2018

Antalet visstidsanställda kvinnor har ökat med 64 medarbetare under 2018.

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



Av 26 registrerade avgångar avseende tillsvidareanställda har 12 avgått med pension.
Av totalt 190 avgångar så är det fler kvinnor än män som avslutat sin anställning.