



Verksamhetsrapport helår 2017

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

1 Målanalys	4
1.1 Medborgare och kunder.....	4
1.2 Medarbetare.....	7
1.3 Hållbar tillväxt.....	11
1.4 Ekonomi.....	14
2 Uppföljning av politiska uppdrag	15
2.1 Kommunstyrelsen får i uppdrag att utveckla det strategiska arbetet kopplat till att Gävle växer, samt att tydliggöra gränssnittet och öka samordningen mellan kommunstyrelsen och samhällsbyggnadsnämnden	15
2.2 Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med samhällsbyggnadsnämnden göra en genomlysning av samhällsbyggnadsnämndens organisation och processer för att anpassa verksamheten efter tidigare verksamhetsövergångar och till ökande digitalisering	16
2.3 Kommunstyrelsen får i uppdrag att göra en inventering i alla nämnder av vilka verksamheter som utförs i dagsläget som inte är lagstadgade	16
2.4 Kommunstyrelsen får i uppdrag att fortsätta arbetet med ytterligare översyn av kommunledningskontorets verksamheter och samla verksamhetsstödande resurser för att höja kvalitet och uppnå positiva ekonomiska effekter	16
2.5 Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda om förutsättningar finns för att införa fritt öppet wifi på utvalda centrala delar i staden	16
2.6 Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda förutsättningarna för en gemensam vikarieanskaffning i kommunen.....	17
2.7 Kommunstyrelsen får i uppdrag att fortsätta och slutföra översynen av centrala skolor	17
2.8 Kommunstyrelsen får i uppdrag att öka samverkan med kultur- och fritidsnämnden i handläggningen av de bostadssociala medlen	17
2.9 Kommunstyrelsen får i uppdrag att inom ramen för det sociala hållbarhetsprogrammet även beakta våld och förtryck i ett hederskontext.....	17
2.10 Kommunstyrelsen får i uppdrag att tillsätta en pog-utredning.....	17
2.11 Kommunstyrelsen får i uppdrag att göra en trafiköversyn under 2017	17
2.12 Kommunstyrelsen får i uppdrag att revidera bostadsförsörjningsprogrammet	17

2.13 Kommunstyrelsen får i uppdrag leda processen att sälja Fjärran Höjderbadet i nära samverkan med Gävle Stadshus AB, Gavlefastigheter Gävle kommun AB och Kultur- och Fritidsnämnden	18
3 Utvecklingsområde.....	18
4 För verksamheten viktiga nyckeltal	18
5 Resultat och investeringar.....	18
6 Framtida intäkts- och kostnadsutveckling	21
7 Sammanfattning av de viktigaste händelserna	22
8 Bilaga 1 Personalstatistik	23
8.1 Personalstruktur.....	23
8.2 Genomsnittlig ålder.....	23
8.3 Sysselsättningsgrad	24
8.4 Arbetad tid och frånvaro.....	25
8.5 Övertid	26
8.6 Rekrytering och personalförsörjning.....	27

1 Målanalys

1.1 Medborgare och kunder

Hög kundnöjdhet i alla led för kundtjänsten.



En samlad kundtjänst med rätt kompetens som kan ge snabba svar på enkla frågor och rätt vägledning i övriga fall är en viktig pusselbit i att möta gävlebor och övriga på ett kundorienterat sätt. Det ger också förutsättningar att avlasta förvaltningarna och ge tid för handläggare där att arbeta med kvalitativ handläggning.

Avgörande för att ytterligare öka kundnöjdheten är att KS beslut att samla alla kundtjänster och svarsgrupper under en samlad ledning genomförs och att det enhetliga arbetssättet införs. Detta har dragit ut på tiden av olika anledningar och genomförandeprojektet är förlängt till och med juni 2018. Anledningen till att målvärdet för 2017 inte uppnås är en följd av detta. Sedan mätningen gjordes har alla interna samtal till växel automatiserats vilket har minskat antalet inkommande samtal till kundtjänst med 30%. Effekten av detta mäts under 2018. Notera att avskaffandet av telefontider i verksamheterna går trögt. Det finns fortfarande avdelningar på flera förvaltningar som har telefontider vilket gör att svarstider och svarsgrader blir fördröjda. Det är ett omodernt arbetssätt som ska avskaffas i enlighet med KS beslut och ytterligare kommunikation om vilken nytta som kan uppnås om telefontider avskaffas ska genomföras..

Svarstider på e-post vilar på att alla verksamheter i alla förvaltningar kopplas mot det gemensamma kundhanteringssystemet. Det är inte klart än utan fortsätter under 2018.

Indikator	Utfall 2017		Målvärde	Utfall 2016
Korta svarstider på telefon	68 %		70 %	62 %
Korta svarstider på mejl	83 %		95 %	

Hög användning av digitala verktyg och mötesplatser



Antalet e-tjänster blir allt fler och antalet personer som nyttjar tjänsterna likaså. Projektet Digital förnyelse är nyckeln i arbetet med att digitalisera kommunens verksamheter, och belastningen på projektet har ökat markant under 2017 vilket är bra då det visar på en villighet från verksamheterna att digitaliseras än mer. Under 2017 har bland annat skolval, bygglov och boståndsanökningar i socialtjänsten digitaliserats med kundnytta i fokus. Digitaliseringen är slutprodukten av en genomgång och uppdatering av befintliga processer inom en viss verksamhet. I vissa projekt ger redan själva processförbättring önskvärt resultat utan att för den skull behöva digitaliseras. Verksamhetsutveckling i form av genomgång av processer är en framgångsfaktor och behöver fortsätta - helst i ökad takt och med ökade resurser.

Arbetet med nya gavle.se har också gått framåt och webben hade smygpremiär 1/9 och tar över domännamnet www.gavle.se den 16/2 2018.

Indikator	Utfall 2017		Målvärde	Utfall 2016
Relevant information på gavle.se	80 %		80 %	
Hög användning av e-tjänster	30 %		20 %	

Högt förtroende för det politiska arbetet



Målet är svåranalyserat. Under 2017 har kommunstyrelse och kommunfullmäktige infört videosammanfattningar av sina sammanträden, vilket ökar transparens och förståelse för politiska beslut. Samtidigt har den parlamentariska situationen t ex lett till att 2018 års kommunplan inte är den valda kommunledningens och att vissa beslut i kommunstyrelse och kommunfullmäktige fått omarbetas. Det gäller för bl a näringslivsprogrammet som numera dock antagits efter bearbetning i en parlamentarisk grupp. Orsak verkan är svårt att sja om men resultatet i SCBs medborgarundersökning visar ingen förbättring. Ett ytterligare förstärkt kommunikationsarbete vad gäller politiska beslut, möjlighet till kommunikation och ett fortsatt transparent beslutsfattande är nödvändigt.

Indikator	Utfall 2017	Målvärde	Utfall 2016
Hur pass väl kommunens politiker lyssnar till invånarnas synpunkter?	4,1		4,3
Invånarens möjlighet att påverka politiska beslut	3,9		4,2
I vilken utsträckning invånarna anser att våra förtroendevalda arbetare för kommunens bästa?	4,6		5

Kompetensnivån hos kommunens befolkning höjs och anpassas till arbetsmarknadens behov och samhällets utveckling



Gävle utsågs till årets studentstad med motiveringen att studenter under flera år har getts inflytande i kommunen och att bostadssituationen är god. Detta bidrar till att göra Gävle attraktivt för studenter och därmed tillgodo arbetsmarknadens behov.

Kommunstyrelsen måste följa och följa upp såväl utbildningsnämndens som näringslivs- och arbetsmarknadsnämndens viktiga arbete i såväl planerings - som uppsiktsarbete..

Indikator	Utfall 2017	Målvärde	Utfall 2016
Andel studenter som har bostad enligt bostadsgarantin	100 %		100 %
Andel gymnasieelever som påbörjat högskolestudier inom 3 år	—	43 %	

Gävle kommun har ett framgångsrikt arbete för social hållbarhet



Nämnderns verksamheter

Kommunstyrelsen ansvarar för att styra, samordna och följa upp arbetet för en attraktiv, trygg, tillgänglig stad med en god folkhälsa. En stor del av arbetet med detta mål kommer har samlats inom ramen för det kommunövergripande sociala hållbarhetsprogrammet. Programmet har

färdigställt under 2017 och kommer efter bearbetning av remisspunkter att antas av kommunfullmäktige.

Det sociala hållbarhetsprogrammet skapar en helhetssyn. Den politiska viljeinriktningen är att tydligt styra arbetet i en riktning som lever upp till de åtaganden som finns i lagar och konventioner för att bygga ett långsiktigt och hållbart samhälle. Detta ska ske i samverkan med civilsamhället.

Även om inte det sociala hållbarhetsprogrammet hunnit färdigställas under 2017 har ett aktivt arbete med såväl bl a integration, tillgänglighet, barn- och ungdomsfrågor mm genomförts.

Indikator	Utfall 2017	Målvärde	Utfall 2016
Arbetet med sociala hållbarhetsprogrammet är integrerat i förvaltningarnas och bolagens verksamhetsplaner	—	100 %	

Gävle kommun är tryggt, tillgängligt och det bedrivs ett aktivt arbete för jämställd och jämlik hälsa.



Nämnders verksamhet

Ett socialt hållbarhetsprogram har utarbetats och kommer att antas under 2018.

Gävle kommun har genom medel från Kulturdepartementet blivit en av fem utvalda kommuner i landet för att utveckla arbetet med romsk inkludering. Arbetet sker i nära samverkan med förvaltningarna, då främst Socialtjänst Gävle, Kultur och Fritid, Omvårdnad samt Utbildning Gävle. Under året har en handlingsplan för romsk inkludering tagits fram och kommunens första romska samhällsvägledare anställts.

I enlighet med minoritetslagstiftning pågår arbetet med finskt förvaltningsområde och kommer att utvecklas ytterligare då finansieringen stärks i och med att Gävle kommun passerat 100 000 invånare. Gävle blev årets Sverige finska kommun 2017 (bild gavle)

Kommunen har antagit en handlingsplan för arbetet med våldsbejakande extremism. Arbetet bedrivs i enlighet med handlingsplanen. Samarbetet med polisen är i detta sammanhang viktigt.

Gävle kommun och polisen har tecknat medborgarlöften där vi tillsammans identifierat och bedömt två områden; att vi aktivt ska arbeta tillsammans för att skapa trygghet i centrala Gävle samt för att den övriga offentliga miljön i största möjliga mån ska vara fri ifrån tillgång och användning av olika former av droger

Inom ramen för kommunens bostadsförsörjningsansvar och de medel som avsätts från Gavlegårdarna vidtas åtgärder som främjar trygghet, integration och social sammanhållning.

En medborgarundersökning om våld i nära relationer har genomförts.



Indikator	Utfall 2017	Målvärde	Utfall 2016
Trygghetsindex	48 %	Index 55	

Gävle kommun arbetar brett och aktivt för att skapa förutsättningar för integration



Nämndens verksamhet

Aktiviteterna i handlingsplanen för integration verkställs efter hand. Samarbetet med aktörer i civilsamhället har utvecklats genom nätverksträffar och nya möjligheter till samarbeten. Samarbetet inom kommunen är viktigt och här pågår samarbeten med alla berörda, främst socialtjänsten, näringsliv- och arbete och bostadsbolaget.

Indikator	Utfall 2017		Målvärde	Utfall 2016
Handlingsplan för integration	3 syften		3	
Samverkan med civilsamhället	4 dialogmöten		4	

1.2 Medarbetare

Engagerade medarbetare med tydliga roller, förväntningar och ansvarsområden



Nämnderns verksamheter

Alla medarbetare ska vara trygga i sin anställning och kunna förena ett engagerat medarbetarskap med familj, fritid och med en god hälsa.

Analys av indikatorer

Medarbetarundersökningen (MAU) är en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och är ett viktigt verktyg i arbetet med att identifiera styrkor och förbättringsområden för en fortsatt utveckling av våra verksamheter och arbetsmiljö. Det sammanvägda indexet för medarbetarundersökningen ger ett mått på hur väl förvaltningen som organisation är rustad för att anta framtida utmaningar och nå uppsatta mål. Medarbetarundersökningen genomfördes av IC Quality.

Årets medarbetarundersökning visar på ett högt engagemang med en svarsfrekvens på 97 %, vilket ger ett mycket tillförlitligt underlag i det fortsatta arbetet med att utveckla verksamheterna på förvaltningen.

På avdelningarna pågår arbetet med resultatet av medarbetarundersökningen. Man arbetar med utvecklingsplaner för att förbättringsområden ska belysas.

Resultatet för sammanvägt index, som utgör det samlade medelvärdet på samtliga frågor i medarbetarundersökningen är lägre i år, index är 79. Det kan jämföras med år 2016 där index var 81. Indexresultatet når inte upp till målvärdet som är 83. Generellt kan sägas att alla värden på 70 och över, är bra värden. Sammanvägt indexresultat är grönt enligt IC Qualitys modell.

Hållbart medarbetarengagemang (HME) handlar om att stärka medarbetarengagemanget. HME inriktar sig på områdena motivation, ledarskap och styrning. HME syftar till att möjliggöra analyser av kopplingen mellan medarbetarengagemang och verksamhetsresultat. Resultatet av HME presenteras med ett index som kan jämföras med andra kommuner. I jämförelse med andra kommuner som är i samma storlek som Gävle, visar att Gävle har de högsta resultaten tillsammans med ett par till kommuner.



En av styrkorna i medarbetarundersökningen som utmärker förvaltningen i stort är bl.a. den positiva syn vi har på Gävle kommun som arbetsgivare.

HR-avdelningen gjorde under våren en organisationsförändring. Den förändringen innebar att löneenheten ändrade namn till HR-service och enheten för HR-utveckling ändrade till enbart HR-utveckling.

Det nya arbetssättet "En väg in" är benämningen för lönesupport på HR-service och det implementerades under våren 2017. Lönesupporten hanterar ärenden via ett ärendesystem.

Ekonomiavdelningen genomförde i november en organisationsförändring. Avdelningen består nu av enheterna Inköp, Förvaltningsstöd, Ekonomiservice och Planering/uppföljning.

Kommunstyrelsen beslutade om att omorganisera kommunens kundtjänst, en omorganisation som berör samtliga förvaltningar. Förändringen innebär att alla kundtjänster kommer att tillhöra en och samma organisation under en gemensam ledning. Förändringen med att införa en samlad kundtjänst kommer att genomföras som ett projekt och målet var att det skulle vara klart till årsskiftet 2017. Vissa förvaltningar är klara och flyttade till kundtjänsten, men ett par återstår och den förflyttningen kommer att ske under våren 2018. Projektet kundtjänsten är förlängt tom 30 juni 2018.

Indikator	Utfall 2017		Målvärde	Utfall 2016
Sammanvägt index MAU	index 79		index 83	index 81
HME - Hållbart medarbetarindex (SKL)	78		index 82	79

Ett inspirerande, engagerat och tryggt ledarskap



Nämnderns verksamheter

Chefer och medarbetare är förvaltningens viktigaste resurs och den fortsatta utvecklingen av chef/ledarskap och medarbetarskap är viktiga framgångsfaktorer för att nå målen för verksamheten.

Ledarskapsindex i medarbetarundersökningen ger ett mått på medarbetarnas uppfattning om ledarskapet inom Gävle kommun. Utfallet av ledarskapsindex i medarbetarundersökning 2017 uppvisar ett bra resultat och är ytterligare en av förvaltningens styrkor. Resultatet skiftar dock bland förvaltningens chefer och där behov funnits har chefer erbjudits och tagit stöd med det fortsatta utvecklingsarbetet.

Analys av indikatorerna

Index för ledarskap är 76 och det kan jämföras med värdet föregående år som var 79. Index för ledarskap når dock inte upp till målvärdet.

Sammanvägt indexresultat för ledarskap är ändå grönt enligt IC Qualitys modell. Värden på 70 eller över är bra värden.



För att stärka cheferna i sin roll har Gävle kommun startat upp ledarutvecklingsgrupper som är en särskild form av chefshandledning i grupp. Deltagarna upplever att handledningen är mycket positiv, det är ett utvecklande erfarenhetsutbyte, ger inspiration och energipåfyllning i ledarskapet samt att deltagarna har uttryckt stor praktisk nytta av sitt deltagande.

Det centrala rekryteringsstödet arbetar med chefs- och specialistrekryteringen inom kommunkoncernen. För att kvalitetssäkra rekryteringen av chefer och specialister arbetar man med personlighetstest och kompetensbaserad intervjuteknik.

Från och med i år är den grundläggande arbetsmiljöutbildningen obligatorisk för nyanställda chefer.

Arbetsmiljöutbildning har under året även genomförts för våra förtrendevalda politiker.

Gävle kommun bjuder årligen samtliga chefer till en chefsdag. Temat för årets chefsdag var "Framtidens kommun för att möta Gävles tillväxt och utveckling". En inspirerande dag med ett mycket stort deltagande.

Indikator	Utfall 2017		Målvärde	Utfall 2016
MAU Ledarskap	index 76		index 82	index 80
Deltagarandel vid KLK's chefsdagar	100 %		100 %	

Uppnå jämställda och anhängivänliga arbetsvillkor



Nämndens/bolagets verksamheter


Analys av indikatorerna

Personalförsörjningen inom Kommunledningskontoret är en viktig strategisk fråga och avser nyckelkompetenser på både individ och gruppnivå. Inför löneöversyn 2017 fokuserade man på det likvärdiga arbetet, förvaltningens yrkesgrupper analyserades, vilket resulterade i en prioritering i löneöversynen. Förvaltningen har tilldelats och använt lönedel för att justera mot mer jämställda löner.

Under året har Gävle kommun tagit fram en likabehandlingsplan för Gävle kommunkoncern. Kommunledningskontoret har tagit fram en förvaltnings-specifik åtgärdsplan som omfattar samtliga diskrimineringsgrunder och den innehåller konkreta åtgärder utifrån verksamhetens behov. Detta för att följa och uppfylla de krav som diskrimineringslagen ställer på dokumentation.

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

Utfallet för kommunledningskontoret är 4,9 och för Gävle kommun är utfallet 3,7.

Indikator	Utfall 2017		Målvärde	Utfall 2016
Jämställda villkor	4,9		Index 4,5	3,2

Uppnå jämställda löner



Nämndens verksamheter

Analys av indikatorerna

Inför löneöversyn 2017 fokuserade man på det likvärdiga arbetet, förvaltningens yrkesgrupper analyserades, vilket resulterade i prioriteringar utifrån den senaste lönekartläggningen.

Förvaltningen har under året tilldelats och använt lönedel för att justera mot mer jämställda löner. Årets lönerrevision visar att satsningen på vissa administratörsgrupper och kvinnliga chefer i första linjen har gett ett gott resultat och visar att vi är på rätt väg mot målet jämställda löner.

Indikator	Utfall 2017		Målvärde	Utfall 2016
Jämställda löner	94,7		98,5 %	93

Personalredovisning

Personalstruktur

2017-12-31						
	Årsarbetare		Antal anställda		Genomsnittlig sysselsättningsgrad	Genomsnittlig ålder
	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Tillsvidare
Kvinnor	132,8	12,7	134	16	99,1	47,2
Män	96	6,9	96	8	100	45,0
Totalt	228,8	19,6	230	24	99,5	46,1

Analys

Det totala antalet anställda är i stort sett på samma nivå som år 2016. Antalet tillsvidareanställda har ökat med 2 personer till 254 under år 2017 och visstidsanställda har minskat med 1 person.

Det har skett en utökning av tjänster på övergripande planering och IT- och utvecklingsavdelningen under året.

Den totala genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda har ökat med 0,3 procentenheter. Ökningen avser både män och kvinnor jämfört med samma period år 2016.

Den genomsnittliga åldern är i stort sett densamma som år 2016, vilket är 46,1 år.

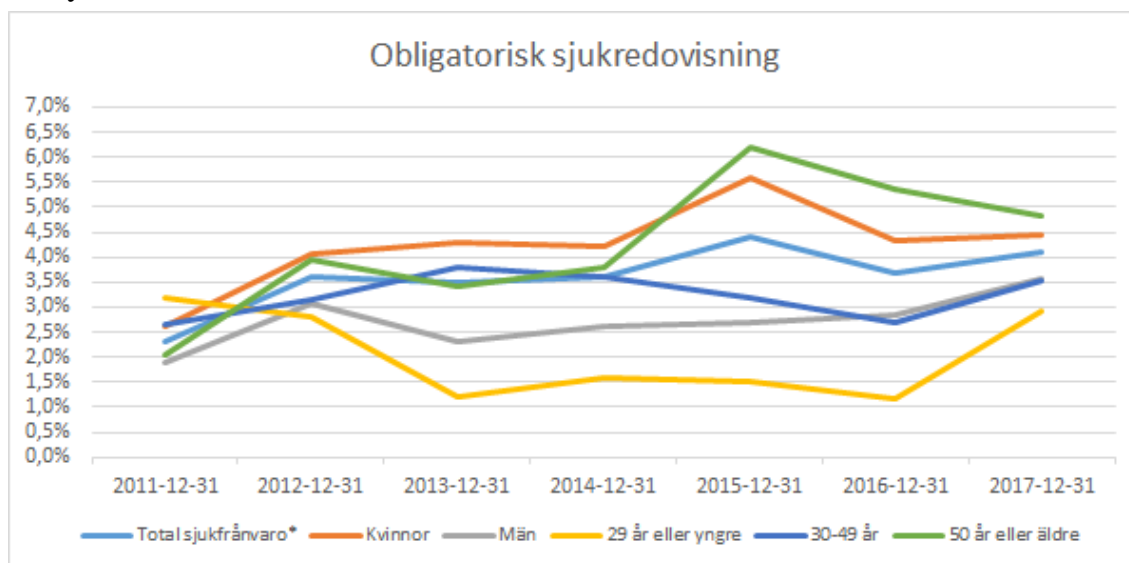
Obligatorisk sjukredovisning

Obligatorisk sjukredovisning	2017-12-31 (%)	2016-12-31 (%)	2015-12-31 (%)
Total sjukfrånvaro*	4,1	3,7	4,4
- varav långtidssjukfrånvaro**	42,4	43,5	48,2
Sjukfrånvaro för kvinnor	4,5	4,3	5,6
Sjukfrånvaro för män	3,6	2,8	2,7
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 29 år eller yngre	2,9	1,2	1,5
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 30-49 år	3,5	2,7	3,2
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 50 år eller äldre	4,8	5,4	6,2

* 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



Den totala sjukfrånvaron har ökat 0,4 procentenheter, från 3,7 procent år 2016 till 4,1 procent år 2017. Däremot är det glädjande att långtidssjukfrånvaron fortsätter att minska, 42,4 procent 2017, vilket kan jämföras med 43,5 procent 2016 och 48,2% 2015. Långtidssjukfrånvaron har minskat med anledning av bättre uppföljningar, att man har avslutat sin anställning på egen begäran och/eller att sjukersättning beviljats.

Sjukfrånvaron för kvinnor är 4,5 procent och män 3,6 procent. Det är främst hos män som sjukfrånvaron ökat.

Den totala sjukfrånvaron för män har ökat med 0,8 procentenheter under 2017 jämfört med motsvarande period 2016. Orsaken till den ökade sjukfrånvaron för män är inte arbetsrelaterad.

Den totala sjukfrånvaron för kvinnor år 2017 är något högre jämfört med 2016, men lägre jämfört med 2015.

Långtidssjukfrånvaron hos både kvinnor och män är beror på olika orsaker, men är inte arbetsrelaterad.

Sjukfrånvaron motsvarar totalt 17,1 sjukdagar per anställning, varav kvinnor har 18,1 och män 15,1.

I förvaltningen är det 125 medarbetare (tillsvidare- och visstidanställda) som inte haft någon sjukfrånvaro under år 2017.

1.3 Hållbar tillväxt

Gävle är en attraktiv kommun med 120 000 invånare år 2030



Nämndens/bolagets verksamheter

Gävle positionerar sig allt bättre i Tidskriftens Fokus årliga undersökning "Bäst-Att-Bo". I årets undersökning placerade sig kommunen på 30:e plats bland rikets 290 kommuner. Det är en förbättring med 17 placeringar jämfört med föregående år. Ännu bättre placeringar får kommunen i undersökningens teman "Att vara äldre" respektive "Att vara ung". Det sistnämnda förstärks av att Sveriges Förenade Studentkårer valde Gävle till Årets Studentstad år 2017. Gävleborna är enligt SCB:s Medborgarundersökning "nöjda" med Gävle som plats att leva och bo på. Det är framförallt förbättrade bostadsmöjligheter och ökad trygghet som bör prioriteras för öka attraktionskraften.

Det råder bostadsbrist i Gävle i likhet med många platser i Sverige. Bra bostäder i tillräcklig omfattning är en väsentlig förutsättning för tillväxt. Eftersom bostadsbyggande och boendet i sig ger upphov till energianvändning, transporter och ianspråktagande av mark, är det viktigt att höga krav på hållbarhet uppfylls.

Under året har riktlinjer för bostadsförsörjningen tagits fram för antagande i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

I december antog kommunfullmäktige den nya översiktsplanen som bland annat inrymmer miljösmarta verksamhetsområden, attraktiva livsmiljöer och en målbild med 120 000 invånare i Gävle kommun år 2030.






Kommunen och regeringen har undertecknat ett avtal för överenskommelsen om statliga åtgärder och bostadsexploatering i stadsdelen Näringen. Regeringen valde ut Gävle som en av sex kommuner i satsningen på hållbara städer och stadsdelar. Det handlar om 6 000 klimatsmarta bostäder, handel och annan näringsverksamhet i den nya stadsdelen.

Analys av indikatorerna

Befolkningsutvecklingen når inte upp till den uppsatta ambitionen om 950 personer i folkökning. Orsaken är inte att det föds för få barn, utan det är snarare att inflyttningen inte motsvarar förväntningarna. Det kan i sin tur förklaras av möjligheterna för människor att finna en bostad. I jämförelse med andra kommuner med stark tillväxt har bostadsbyggandet varit förhållandevis lågt under den senaste tioårsperioden, i jämförelse med de flyttningsöverskott som skapats under motsvarande period. Den uppkomna bostadsbristen kan avläsas i låg vakansgrad i hyreshusbestånden och kraftig prisutveckling hos småhus.

Bostadsbyggandet har dock under den senaste åren ökat väsentligt och når målsättningen om lägst 500 färdigställda bostäder. Mot bakgrund av den byggnation som påbörjats respektive beviljade bygglov under året kommer bostadsproduktionen under kommande år vara fortsatt hög.

Det är faktorer som bostadsmöjligheter och upplevd trygghet som bör prioriteras för att öka kommunens attraktion som plats att leva och bo på enligt SCB:s Medborgarundersökning. När det gäller faktorn "Bostäder" ger invånarna ett betyg under gränsen för "nöjd" (55), men väl uppsatt målvärde. Undersökningen stödjer uppfattningar om att Gävle har förhållandevis goda kommunikationsmöjligheter och ett tillgängligt och brett kommersiellt utbud, i jämförelse med andra större städer. I båda fallen når utfallet uppsatta målvärden.

Indikator	Utfall 2017	Målvärde	Utfall 2016
Folkökning	815 st	 minst +950 personer i folkökning	
Bostadsbyggande	522 st	 minst 500 färdigställda lägenheter i nybyggnation	
Betygsindex för faktorn Bostäder	48	 lägst betygsindex 49	
Betygsindex för faktorn Kommunikationer	68	 lägst betygsindex 70	
Betygsindex för faktorn Kommersiellt utbud	71	 lägst betygsindex 71	

Det finns byggklar mark för företagsetableringar



Nämnderns verksamheter

Målet att det alltid ska finnas byggklar mark för företagsetableringar har under ett flertal år uppfyllts. För att Gävle ska utvecklas ytterligare som en attraktiv etableringsort krävs dock fler områden. På grund av att efterfrågan på byggklar mark för näringslivets behov ökar, vilket i sig är glädjande, har tillgången på byggklar mark minskat. Planerings- och exploateringsåtgärder behöver vidtas för att långsiktigt säkra tillgången på mark.

Planering av Ersbo syd pågår (48 ha)

Analys av indikatorerna

Indikatorn uppnås inte. Dock kan konstateras att försäljningen inte omfattat mer än ca 10 ha per år de senaste åren samt att planering av nya områden pågår. Ersbo Syd blir färdigt för anvisning under 2018.

Indikator	Utfall 2017	Målvärde	Utfall 2016
Byggklar mark för näringslivets behov	18		60 hektar

Gävle kommun ska bli en av Sveriges bästa miljökommuner




Nämndens verksamhet

Gävle Kommun blev rankad som Sveriges näst bästa miljökommun i Aktuell hållbarhets kommunranking som presenterades i juni. Målet om att Gävle ska bli en av Sveriges bästa miljökommuner är därmed nått. Det är viktigt att inte bara fokusera miljöarbetet på det övergripande målet eftersom det fortfarande finns mycket arbete kvar för att nå olika delmål i miljöstrategiska programmet.

Kommunledningskontoret har fortsatt arbetet med styrning av det Miljöstrategiska programmet med fokus på programmets "röda områden". Nya tjänsten vattensamordnare har börjat sitt arbete som en del av ökat fokus på det "röda området" vatten. Mycket fokus på externa energiområdet t ex med EU projektet Coach Energi och klimat som pågår tillsammans med våra grannkommuner Sandviken, Hofors och Ockelbo under tre år. Projektet är nu uppstartat och företag att ansluta till projektet är inringade och arbetet med att ansluta dessa är påbörjat. Energi- och klimatrådgivare har arbetat med energirådgivning riktad mot privatpersoner, företag och BRF:er. Speciella insatsprojekt har genomförts för att erbjuda företagsbesök med energiöversyn samt riktade insatser mot det "röda områdena" externa transporter. Gävle Kommun har blivit utsedd till Sveriges elladdstolpe tätaste kommun i september 2017, det tillsammans med att det nya biogasanläggningen tas i drift är två viktiga komponenter för att nå våra mål om fossilfri kommun. När det gäller det interna miljöarbetet fortsätter arbetet enligt plan med kemikalienätverk, framtagande av kostpolicy, revidering av resepolicy, miljökrav i upphandling samt upphandling av extern bilpool.

Analys av indikatorerna

Gävle Kommun är Sveriges andra bästa kommun enligt *Aktuell Hållbarhets kommunranking*.

Indikator	Utfall 2017	Målvärde	Utfall 2016
Ranking miljökommuner	2		15

Verksamheterna ska ha effektiva processer med hög mätbar kvalitet.



Nämndens verksamheter

Inom ramen för digital förnyelse pågår arbetet med utveckling e-tjänster. Såväl enkla tjänster som några mer komplexa, exempelvis Val av skola, har lanserats.

Projektet masterdata pågår och kommer att resultera i en gemensam basinformation om medarbetare, organisation adresser m.m. som medger automatisering av administrativa processer.

Processerna i kundtjänsten utvecklas ständigt. Kommunstyrelsen har tagit beslut om en samlad kundtjänst för hela kommunen, vilket ger förutsättningar att ytterligare effektivisera och höja kvalitén i dessa processer - ett arbete som är under verkställighet.




Inom löneenheten har "en väg in" genomförts under våren Det ger snabbare och bättre service för kommunens medarbetare och chefer och processerna finslipas under hösten/vintern.

Införande av e-handel är under verkställande med fokus i första hand på vanligt förekommande varugrupper.

Processerna inom HR området fortsätter att samordnas och utvecklas.

Analys av indikatorerna

I slutet på 2017 har vi 40 stycken leverantörer som tar emot beställningar i ett e-handelssystem. Det innebär att beställningar, ordergodkännande och fakturering sker digital. Även om beställning sker traditionellt kan faktureringen övergå till digital form (istället för att leverantören skickar faktura på papper och Gävle kommun transformerar den till digital form). Andelen e-fakturor har ökat från 42% vid årets ingång till 53% under sista tertialet.

Indikator	Utfall 2017		Målvärde	Utfall 2016
Leveransprecision planer och rapporter	55,6%		66%	
Svarskvalitet mail från kundtjänst	69 %			60 %
E-handel	40			

Hög projektmognad.



Nämndens verksamheter

Under året har fortsatta insatser genomförts i syfte att öka projektmognaden. Kommunledningskontoret har löpande uppföljning av den gemensamma projektportföljen som successivt förfinas och används som grund för gemensam prioritering av förvaltningens satsningar.

Analys av indikatorer

Avstämning sker mot hur många av projekten som är registrerade som "aktiva projekt" i systemstödet Sharepoint samt är definerade enligt projektmetodiken XLPM. Av 15 projekt som finns inrapporterade är elva definerade som XLPM projekt vilket ger utfallsvärdet 75 %. Av de projekt som inte är enligt XLPM är två st Sydafrikaprojekt.

Indikator	Utfall 2017		Målvärde	Utfall 2016
Andel nya projekt enligt XLPM	75 %		90 %	73 %

1.4 Ekonomi

Kommunledningskontorets resursutnyttjande är kostnadseffektivt



Nämndens verksamheter

Kostnads kontroll är en viktig variabel för att nå ett effektivt resursutnyttjande. Genom att fokusera på kostnadsutvecklingen i den löpande verksamheten och ständigt förbättra processerna kan målet uppnås. Det är en självklarhet att budget ska hållas inom tilldelade ramar.

Samverkan inom administrativa processer för att bli en kostnadseffektiv organisation är en framgångsfaktor. Inventering av verksamheter och att samla resurser för stödjande processer kan minska kostnaderna och öka kvaliteten i arbetet. Kommunledningskontoret för i dagsläget dialog inom främst HR området och området för nämndsadministration/diarieföring för att kunna samla dessa personella resurser under gemensam styrning/ledning. Kommunstyrelsen har fattat beslut om en samlad kundtjänst.

I utvecklingen av gavle.se införs även en analys- och visualiseringstjänst av de kommunala verksamheterna.

E-handel, e-tjänster och övrig digitalisering är framgångsfaktorer för att öka effektivitet och minska kostnader.

Analys av indikatorerna

Målsättningen för indikatorerna av effektivt resursutnyttjande är inte satta ännu annat än för andel e-fakturor. Däremot har det bedrivits aktiviteter inom alla områden som är avsedda att mätas. Löneenheten har infört en kundtjänst utifrån "en väg in". Det kommer att leda till standardisering. Systemet för mätning av inköpsstatistik är per augusti framtaget. Inledningsvis görs en startmätning för fortsatt utveckling. En stor del av Kommunledningskontorets personal berörs av ombyggnationer av lokaler. Efter renovering kommer lokalutnyttjandet bli effektivare, inkl att mer personal ryms per yta.

Vid ingången av året var utgjorde e-fakturor 42% av antalet fakturor. Under T3 utgjorde de 53%. Det innebär att på årstakt har 10 000 stycken fakturor bytt flöde och är nu helt digitala. Det innebär en direkt kostnadsänkning på 27 500 kr och därtill kommer vissa kostnadsänkningar för porto

Indikator	Utfall 2017	Målvärde	Utfall 2016
Kostnad per lönespecifikation		—	
Andel e-faktura i leverantörsreskontran	53	●	
Leverantörstrohet		—	
Lokalkostnad per medarbetare		—	

2 Uppföljning av politiska uppdrag

2.1 Kommunstyrelsen får i uppdrag att utveckla det strategiska arbetet kopplat till att Gävle växer, samt att tydliggöra gränssnittet och öka samordningen mellan kommunstyrelsen och samhällsbyggnadsnämnden

Arbetet, som påbörjades redan 2016, slutfördes tidigt 2017 såvitt gäller utrednings- och analysfas med olika intervjuer och workshops samt sammanfattades i en slutrapport av de konsulter som deltog i arbetet - Public Partner. Verkställigheten av resultatet av uppdraget har därefter pågått under stora delar av 2017 och fortsätter även 2018. Roller, ansvar och gemensam planering av resurser mellan klk och samhällsbyggnad ger tydligare tryck i processen och ger även möjlighet för tydligare strategisk prioritering av SBU och kommunstyrelsen. För att

ytterligare öka takten i de planer för "Gävle växer" som bl a den nya översiktsplanen anger krävs dock - utöver utvecklingen av det strategiska arbetet och samordningen mellan ks och samhällsbyggnadsnämnden - ytterligare personella resurser.

2.2 Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med samhällsbyggnadsnämnden göra en genomlysning av samhällsbyggnadsnämndens organisation och processer för att anpassa verksamheten efter tidigare verksamhetsövergångar och till ökande digitalisering

Uppdraget är påbörjat och kommer att slutföras i samband med översyn av förvaltningsorganisation och uppdrag om centralisering av stödresurser.

2.3 Kommunstyrelsen får i uppdrag att göra en inventering i alla nämnder av vilka verksamheter som utförs i dagsläget som inte är lagstadgade

Uppdraget har genomförts under året under ledning av kommundirektör, fvc klk och ekonomidirektör klk. Samtliga förvaltningsledningar har besökts och även de nämnder som så önskat. En mall för inventering utarbetades som användes av samtliga förvaltningar/nämnder i rapporteringen.

Inventeringen är som sagt en inventering och något ställningstagande till hur/när resultatet av inventeringen ska användas finns inte. Beslut om det kan ske efterhand både genom beslut inom respektive nämnd och genom beslut i ks/kf.

2.4 Kommunstyrelsen får i uppdrag att fortsätta arbetet med ytterligare översyn av kommunledningskontorets verksamheter och samla verksamhetsstödande resurser för att höja kvalitet och uppnå positiva ekonomiska effekter

Arbetet har pågått under 2017 och koncentrerats på kundtjänst , olika delar inom HR (bl a vikarieanskaffning/bemanningsfunktion) och nämndsadministration/diarieföring. Vidare pågår arbetet med att i samband med utträdet ur Inköp Gävleborg skapa en intern central inköps/upphandlingsfunktion.

2.5 Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda om förutsättningar finns för att införa fritt öppet wifi på utvalda centrala delar i staden

Tjänsten har efter beslut i KS successivt lanserats med början i centrum vid midsommar. I slutet av året var tjänsten fullt utbyggd i stadskärnan. Parallellt har motsvarande tjänst förberetts och införts inom olika boenden inom omvårdnad samt Gavelhovsområdet. De två senare satsningarna bygger på samma plattform men finansieras i annan ordning.

2.6 Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda förutsättningarna för en gemensam vikarieanskaffning i kommunen

Uppdraget redovisades för beslut i kommunstyrelsen den 24 oktober och kommer att implementeras under 2018..

2.7 Kommunstyrelsen får i uppdrag att fortsätta och slutföra översynen av centrala skolor

Uppdraget har pågått enligt plan.

2.8 Kommunstyrelsen får i uppdrag att öka samverkan med kultur- och fritidsnämnden i handläggningen av de bostadssociala medlen

Dialogen och samverkan för undvikande av suboptimering och bästa kvalitet i de samlade insatserna har fördjupats.

2.9 Kommunstyrelsen får i uppdrag att inom ramen för det sociala hållbarhetsprogrammet även beakta våld och förtryck i ett hederskontext

Förslag till SHP har upprättats och frågan beaktats.

2.10 Kommunstyrelsen får i uppdrag att tillsätta en pog-utredning

En parlamentariskt tillsatt POG kommitté har avlämnat förslag inför den nya mandatperioden med start 2019.

2.11 Kommunstyrelsen får i uppdrag att göra en trafiköversyn under 2017

Uppdraget kommer att genomföras under 2017 under som en del av "planeringsriktlinjer för Gävle" som beräknas vara klara under våren 2018.

2.12 Kommunstyrelsen får i uppdrag att revidera bostadsförsörjningsprogrammet

Ett nytt bostadsförsörjningsprogram som bl a ska stödja den nya översiktsplanen har agits fram och beslutats.

2.13 Kommunstyrelsen får i uppdrag leda processen att sälja Fjärran Höjderbadet i nära samverkan med Gävle Stadshus AB, Gavlefastigheter Gävle kommun AB och Kultur- och Fritidsnämnden

Kommunstyrelsen har fattat beslut om att inte återuppta planerna på en försäljning.

3 Utvecklingsområde

Kommunstyrelsens arbete med styrning, ledning, uppföljning och kontroll - eller uppsikt - måste ständigt uppdateras för att följa utvecklingen av såväl ekonomi som resultat. SKL och andra visar att kommunerna står inför stora ekonomiska utmaningar de kommande åren. Volymerna inom vård, skola, omsorg ökar och kostnaderna för vård, skola och omsorg ökar i högre takt än den demografiska utvecklingen.

Viktiga förbättringsområden är att utveckla och snabba upp processer, se över vilka verksamheter som ska prioriteras för att minska kostnaderna samtidigt som kvaliteten i verksamheten måste garanteras.

Digital förnyelse och verksamhetsutveckling med stöd av IT pågår med lyckade resultat. Fokus ligger på e-tjänsteområdet, GIS och utvecklingen av gavle.se med bl a en "medborgarportal" med statistik och analys. Viktiga utvecklingsområden är skolan och omvårdnad.

Ett arbete med att utveckla Gävle kommuns inköpsrutiner avseende bl a kravställning, redovisning och avtalsefterlevnad är under verkställighet samtidigt som e-handel införs. Kommunfullmäktige har fattat beslut att Gävle kommun ska lämna Inköp Gävleborg och kommunen ska därmed skapa de bästa förutsättningarna för en väl fungerande inköps- och upphandlingsfunktion i egen regi. En samlad inköps/upphandlingsfunktion för Gävle kommun kan ge möjligheter till ökad kvalitet och minskade kostnader.

Gävle växer och ett tydligare fokus krävs därför på planerings-, mark- och exploateringsfrågor. Men även sådana frågor som infrastruktur, bostadsbyggande och social hållbarhet i alla aspekter blir viktiga att ha ett ökat fokus på när Gävle växer. Migrationen ställer specifika krav på samtliga kommuner och kommunstyrelsen måste följa nämndernas arbete med att hantera frågan och vid behov ta ett samordnande ansvar. Arbetet med en ytterområdessatsning har påbörjats under året.

4 För verksamheten viktiga nyckeltal

Nyckeltal	2013 Utfall	2014 Utfall	2015 Utfall	2016 Utfall	2017 Utfall	2018 Plan	2019 Plan	2020 Plan

Kommunstyrelsen redovisar inga särskilda nyckeltal

5 Resultat och investeringar

(mnkr)	Utfall 2017	Utfall 2016	Budget 2017
Verksamhetens intäkter	286,4	325,7	269,7
Personalkostnader	-164,4	-152,3	-164,8
Övriga kostnader	-287,1	-273,5	-277,1
Avskrivningar/nedskrivningar	-5,5	-5,1	-6,6

(mnkr)	Utfall 2017	Utfall 2016	Budget 2017
Internränta	-0,5	-0,1	-0,3
Resultat före kommunbidrag	-171,1	-105,3	-179,1
Kommunbidrag	268,3	259,8	268,3
Årets resultat	97,2	154,5	89,2
Resultatkorrigering enl KF		-146,9	
Utfall efter korrigering	97,2	7,6	89,2
Resultatfond 31/12		36,9	
Investeringar	69,5	62,9	122,9
Erhållet investeringsbidrag	0,0	0,0	0,0

Periodens resultat januari-december 2017

Kommunstyrelsens resultat (exklusive exploateringsresultat och reavinster) per december uppgår till 9,8 mnkr jämfört med årsbudget 0,0 mnkr och årsprognos 5,4 mnkr.

Kommunbidragsfinansierad verksamhet (exklusive IT och Stadshusservice) uppvisar ett resultat på 7,9 mnkr jämfört med årsprognos 4,4 mnkr. Under året har medel på ca 6,7 mnkr erhållits från Finansförvaltningen för att utifrån KS-beslut genomföra utbetalningar till ideella föreningar, t.ex. Rapatac, Sättra lyfter, Kulturum m.fl. Motsvarande belopp finns dock på kostnadssidan, därmed ger dessa poster tillsammans ingen resultat effekt.

Det positiva resultatet på 7,9 mnkr har sin förklaring i 1,5 mnkr högre intäkter och 6,4 mnkr lägre kostnader. Avvikelsen på intäktssidan beror främst på obudgeterad post för försäkringar samt lägre förbrukning inom projekten romsk inkludering och finskt förvaltningsområde.

Sammantaget har förvaltningen lägre kostnader för konsulttjänster. Av differensen på kostnadssidan på 6,4 mnkr kan 3,5 mnkr hänföras till ekonomiavdelningen, där bl.a. tilläggsanslaget på 1 mnkr distributionscentralen hos inköpsenheten inte blivit nyttjat, uppgradering av Agresso förskjutet i tid 1 mnkr samt att sakkunnigt stöd inte har anlitats i den utsträckning som beräknats 1,5 mnkr. Ett överskott uppstått även hos socialhållbarhet 1,2 mnkr, vilket främst beror på att planerade aktiviteter inte blivit genomförda inom budgetperioden. Övergripande planering genererar ett positivt resultat på ca 1,1 mnkr, vilket har sin förklaring i lägre förbrukning inom ordinarie verksamhet och diverse projekt, t.ex. Miljöstrategiska programmet och fastighetsstrategi. Tilläggsanslaget 0,7 mnkr för åtgärdsvalsstudien väg 76/56 är likaså inte förbrukat. Oanvända medel finns även hos de större projekten Digital förnyelse och Fritt WiFi på stan 1,3 mnkr. Kostnadsposter som dragit ner det positiva resultatet är medlemsavgiften till Inköp Gävleborg som blivit ca -0,4 mnkr över budget och lokalhyran -1 mnkr.

Uppdragsfinansierad verksamhet (IT och Stadshusservice) har ett totalt resultat på 1,8 mnkr. Det positiva resultatet 1,3 mnkr hos IT beror främst på lägre kostnader som uppstått i samband med förlängningsavtal för klienter samt förseningar i pågående projekt som lett till att aktiveringar inte blivit gjorda inom budgetåret. Överskottet hos Stadshusservice 0,5 mnkr har sin förklaring i högre intäkter där det förorsakats av en felperiodisering vid fakturering i årsskiftet samt lägre kostnader i samband med att Postnord tagit över postkörningen.

Realisationsvinsten som uppstått vid försäljning av mark uppgår till 36,6 mnkr i jämförelse med årsbudget 1,0 mnkr och årsprognos 37,0 mnkr.

Exploateringsresultatet uppgår till 33,6 mnkr i jämförelse med årsbudget 88,2 mnkr och årsprognos 43,6. I år har det bl.a. sålts industritomter i Ersbo och Södra Hemlingby etapp 3 samt bostadstomter i Östra Storhagen och Gavlehov södra. Nya områden som tillkommit under 2017 är Läkeroltomten, Skeppsbyggaren och Kungsbäck student- och hyresbostäder.

Kommunstyrelsens totala resultat per december uppgår till 97,2 mnkr jämfört med årsbudget

89,2 mnkr och årsprognos 86,0 mnkr.

Av årsbudgeten för investeringar (exklusive exploateringsverksamhet) 51,4 mnkr har 26,0 mnkr nyttjats under perioden, årsprognosen från november är 43,5 mnkr. Medel har bl.a. använts till inköp av voteringsystem samt i utvecklingsprojekten Windows 10 och Servicehantering. Den främsta orsaken till ett lägre utfall är att utrymmet inom markreserv inte nyttjats i den utsträckning som planerats. Vidare har upphandlingen av infarts- och stadstavlur blivit överklagad, därmed blir investeringen förskjuten i tid. Ombudgetering av kvarvarande medel från år 2017 har begärts, ett totalbelopp på 22,9 mnkr.

Investeringar inom exploateringsverksamheten uppgår till 43,5 mnkr per december jämfört med årsbudget 71,5 mnkr. Årsprognosen från november är 52,0 mnkr.

Resultat (mnkr)	Periodens resultat	Årsbudget	Årsprognos
<i>Kommunbidragsfinansierad verksamhet</i>			
KLK, exkl IT-avd och stadshusservice	7,9	0	4,4
Summa	7,9	0	4,4
<i>Uppdragsfinansierad verksamhet</i>			
IT-avdelningen	1,3	0	1,0
Stadshusservice	0,5	0	0
Summa	1,8	0	1,0
<i>Exploateringsresultat och realisationsvinst</i>			
Exploateringsresultat	33,6	88,2	43,6
Realisationsvinst	53,9	1,0	37,0
Summa	87,5	89,2	80,6
Resultat	97,2	89,2	86,0

Investeringar (mnkr)	Periodens resultat	Årsbudget	Årsprognos
1001 Inköp Markreserv	-14,7	-29,9	-29,9
10111 Investering KLK övrigt	-0,2	-0,6	-0,3
10112 Investering kundtjänst KLK	-0,0	-0,1	-0,0
10115 CRM System	-0,0	-0,4	-0,2
10173 Infarts- och stadstavlur	-0,0	-5,0	-0,0
10196 CMG Automatisk telefonist	-0,2	-0,0	-0,0
10197 Solidus Agent	-0,3	-0,0	-0,0
10139 Anpassningar i samband med rust Stadshuset	-3,8	-5,4	-5,4

Investeringar (mnkr)	Periodens resultat	Årsbudget	Årsprognos
10142 Licenser Platina/Meetings	-0,3	-0,6	-0,6
10143 Voteringssystemet	-0,3	-0,3	-0,3
18018 Balanserad styrning och analys	-0,0	-1,2	-0,0
10167 Licenser Stratsys	-0,0	-0,0	-0,1
18147 Medborgarportal - Stratsys	-0,0	-0,1	-0,1
18148 Analysverktyg - Qlik Sense (BI-system)	-0,1	-0,0	-0,2
10184 Uppgradering av CMG - masterdata	-0,0	-0,0	-0,0
18081 IT-investeringar	-0,0	-4,6	-0,0
18105 Förstudie ny klientplattform Win 10	-2,1	-1,0	-2,1
18106 Metakatalog	-0,1	-0,0	-0,1
18114 Office 365 införande adm	-0,0	-0,1	-0,0
18116 Anpassning lokaler möbler m.m.	-0,4	-0,5	-0,4
18117 Servicehantering	-2,2	-0,8	-2,2
18171 Databasintegrationslösning	-0,0	-0,3	-0,0
18172 Utveckling nya delar i kontogenerering	-0,1	-0,1	-0,1
18173 Koppla organisation från Metakatalog till kontogenerering	-0,0	-0,1	-0,0
18174 Uppgradering av MX-One	-0,1	-0,1	-0,1
18175 Uppgradering av CMG	-0,5	-0,2	-0,5
18187 Fritt WiFi på stan	-0,6	-0,0	-0,9
Investeringsverksamhet	-26,0	-51,4	-43,5
Exploateringsverksamhet	-43,5	-71,5	-52,0
Totalt	-69,5	-122,9	-95,5

6 Framtida intäkts- och kostnadsutveckling

Kommunstyrelsen har ett särskilt ansvar att leda och samordna kommunkoncernens övergripande processer samt följa de frågor som kan inverka på kommunens utveckling och ekonomiska ställning. Genom en ständig utveckling och förbättring av processerna för såväl planering som uppföljning liksom stöd och service förbättras förutsättningarna.

Såväl skatteprognoser som analyser av den demografiska utvecklingen visar att kommunerna står inför stora utmaningar såväl ekonomiskt som verksamhetsmässigt. Kostnadsökningarna inom främst vård, skola omsorg kommer att tillta samtidigt som intäkterna ökar långsammare.

Starkt fokus måste vara på åtgärder som kan bromsa kostnadsutvecklingen. Prioriteringar måste därför göras, så även inom kommunstyrelsens egen verksamhet. Endera genom att öka samordningen av olika stödverksamheter, öka intäkterna eller minska kostnaderna rent generellt. Även genom ytterligare samverkan/samarbeten med andra verksamheter såväl internt som externt kan kostnaderna minska.

Fler stödverksamheter kan samlas centralt för att övriga verksamheter ska kunna koncentrera sig på respektive kärnverksamhet och för att höja kvaliteten och minska kostnaderna. Ett alternativt sätt att samla resurser är ytterligare samverkan internt genom att också utnyttja våra samlade kompetenser på ett strukturerat sätt. Kompetensförsörjning är i sig en framtida utmaning.

Effektivisering genom verksamhetsutveckling med stöd av IT är ständigt i fokus. Digitaliseringen måste få ett starkt genomslag i alla verksamheter och de aktiviteter som går att ersätta med elektroniska processer istället för manuella måste öka. Med ökad användning av digitala lösningar i alla sektorer i samhället så ökar förväntningarna på kommunens tjänster - ett kundorienterat förhållningssätt måste därför prägla utvecklingen.

Det finns ett behov av att göra en samlad översyn av förvaltningsorganisationen i Gävle kommun.

Gävle växer och utveckling av bostäder, infrastruktur, skolor m.m. kommer att kräva ytterligare ekonomiska resurser framöver.

7 Sammanfattning av de viktigaste händelserna

OBS! KOPIERAD TEXT

Ett ständigt fokus och information om framtida utmaningarna vad gäller ekonomi, demografi och tillväxt har ökat insikten om helhetssyn bland såväl politiker som förvaltningsledningar. Gävle har passerat 100 000 invånare vilket i sig innebär såväl möjligheter som utmaningar - utöver de ekonomiska utmaningarna.

Många viktiga beslut har hunnit beredas och fattats beslut om i kommunstyrelsen. Kommunstyrelsens särskilda roll i upprättande och analys av såväl ekonomi som verksamhet för hela kommunkoncernen innebär återkommande beslut i frågorna. Inför kommunfullmäktige i juni fattade kommunstyrelsen beslut att föreslå Alliansens förslag till kommunplan medans kommunfullmäktige fastställde s, v och mp:s samlade budgetförslag.

Kommunstyrelsen berett och fattat ett antal viktiga beslut under året däribland följande: program för detaljplan Kungsbäck, markanvisning studentbostäder Kungsbäck, samlad lokalresursplan, ställningstagande delade turer inom omvårdnad, ökad samordning i samhällsbyggnadsprocessen, framtida alternativ för upphandling, beslut att lämna Inköp Gävlebor, framtidens kundtjänst, e-petitioner, omfattning och finansiering av upprustning Valbo Sportcentrum, hantering av utvecklings- och avvecklingsfastigheter, markanvisning Södra Hemlingby etapp 1, förvärv av aktier i Inera, certifikatprogram för Gävle kommun, markanvisningsavtal Trygghetens Hus, inriktning bidrag till trygghetsboenden, verksamhet på Strömvalen - inriktning för avtal med fotbollsföreningar, översyn av stiftelseprocessen, gemensam vikarieanskaffning, avsiktsförklaring väg 76, extratjänster, Global kommun 2018, Översiktsplan 2030, aktieägartillskott GFAB, riktlinjer för bostadsförsörjning, tillsynsplan arkivvård, försäljning av bostäder från AB gavlegårdarna mm.

Inom kommunledningskontoret läggs stor vikt vid arbetet med digital förnyelse och att ständigt förnya processerna för såväl de strategiska som operativa frågor som hanteras inom kontoret. Förberedelserna för GDPR, ett arbete med översyn av dokumenthanteringsplaner och masterdataprojektet är aktiviteter som bidrar till att kvaliteten och lagligheten i ärendehantering kan upprätthållas. "En väg in" på löneenheten har införts samtidigt som kundtjänsten i Stadshuset utvecklas till "superkundtjänst". Elektronisk handel utvecklas löpande.

Arbetet i kommunstyrelsens samhällsbyggnads- och personalutskott ger möjlighet att fokusera

på viktiga strategiska frågor vad gäller tillväxt och kompetensförsörjning.

8 Bilaga 1 Personalstatistik

8.1 Personalstruktur

Personalstruktur

	2017-12-31			2016-12-31		
Årsarbetare	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	132,8	96	228,8	132,3	93,8	226,1
Visstid	12,7	6,9	19,6	16,1	7	23,1
Totalt	145,5	102,9	248,4	148,4	100,8	249,2
	2017-12-31			2016-12-31		
Antal anställda	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	134	96	230	134	94	228
Visstid	16	8	24	17	8	25
Totalt	150	104	254	151	102	253

Analys

Det totala antalet anställda har jämfört med motsvarande period år 2016 ökat med 1 medarbetare, från 253 till 254. Visstidsanställningarna har minskat med 1 medarbetare.

Under året har det skett en utökning av antalet tillsvidareanställda, bland annat på IT- och utvecklingsavdelningen, ekonomiavdelningen och övergripande planering. Utökningen av antal anställda beror på behovet av ny kompetens på övergripande planering och IT- och utvecklingsavdelningen.

Av de tillsvidareanställda är 59 procent kvinnor.

8.2 Genomsnittlig ålder

Anställningsform	Kön	2017-12-31	2016-12-31	2015-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	47,2	46,7	46,6
	Män	44,7	44,4	45,0
	Totalt	46,1	45,8	45,9
Visstid	Kvinnor	38,5	38,8	38,6
	Män	38,5	31,4	30,2
	Totalt	38,5	36,4	36,5
Totalt	Kvinnor	46,2	45,8	45,5
	Män	44,2	43,3	44,0
	Totalt	45,4	44,8	44,9

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	6	24	41	52	11
	Män	11	21	30	20	14
	Totalt	17	45	71	72	25
Visstid	Kvinnor	5	3	6	1	1
	Män	3	2	1	1	1
	Totalt	8	5	7	2	2
Totalt	Kvinnor	11	27	47	53	12
	Män	14	23	31	21	15
	Totalt	25	50	78	74	27

Analys

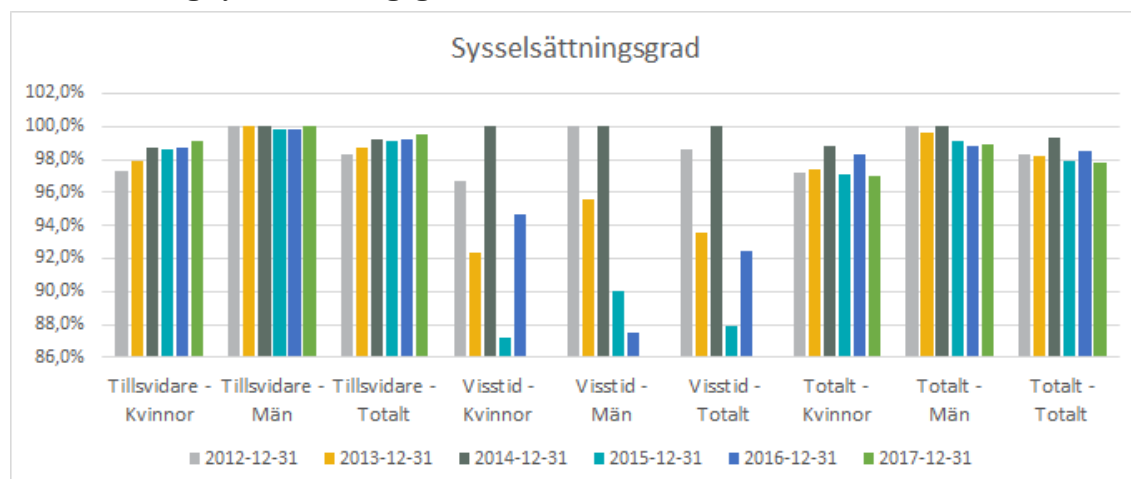
Den genomsnittliga åldern för tillsvidareanställda män och kvinnor är i stort sett densamma, 41,6 år.

När det gäller visstidsanställda män, så har åldern höjts från 31,4 år till 38,5 år jämfört med motsvarande period föregående år.

Tillsvidareanställda i åldersintervallet 40-49 år och 50-59 år har flest medarbetare. I åldersintervallet 50-59 år finns 72 medarbetare av förvaltningens 230 tillsvidareanställda, beskrivet i siffror är det 31 %.

8.3 Sysselsättningsgrad

Genomsnittlig sysselsättningsgrad



Analys

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 97 % för år 2017. Det är en minskning med 1,5 procentenheter från år 2016 då sysselsättningsgraden var 98,5 %.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad år 2017 är för tillsvidareanställda 99,5% och visstidsanställda 81,5%. Tillsvidareanställda män har en sysselsättningsgrad på 100% och kvinnor har 99,1%.

Det är visstidsanställda som har en lägre sysselsättningsgrad jämfört med samma period år 2016. Det är en minskning med 10,9 procentenheter och det är framförallt visstidsanställda kvinnor som har en lägre sysselsättningsgrad med anledning av att de arbetar deltid.

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	43 235	79,2%	42 889	79,6	34 468	79,2
	Män	30 431	82,6%	31 054	82,3	24 638	81,4
	Totalt	73 666	80,6%	73 943	80,7	59 106	80,1
Sjukdom totalt antal dagar	Kvinnor	2 733	5,0%	2 370	4,4	2 504	5,8
	Män	1 452	3,9%	1 131	3	1 104	3,6
	Totalt	4 185	4,6%	3 501	3,8	3 608	4,9
Barnledighet	Kvinnor	2 219	4,1%	2 375	4,4	1 417	3,3
	Män	719	2,0%	1 053	2,8	682	2,3
	Totalt	2 938	3,2%	3 428	3,7	2 099	2,8
Semester/Ferier	Kvinnor	5 607	10,3%	5 224	9,7	4 220	9,7
	Män	3 758	10,2%	3 755	9,9	3 282	10,8
	Totalt	9 365	10,2%	8 979	9,8	7 502	10,2
Studier	Kvinnor	56	0,1%	42	0,1	62	0,1
	Män	298	0,8%	19	0,1	155	0,5
	Totalt	354	0,4%	61	0,1	217	0,3
Övrig frånvaro	Kvinnor	743	1,4%	995	1,8	838	1,9
	Män	197	0,5%	732	1,9	405	1,3
	Totalt	940	1,0%	1 727	1,9	1 243	1,7

Den totala nettoarbetstiden på förvaltningen har minskat marginellt, 0,1 procentenhet år 2017, jämfört med samma period år 2016. Männens nettoarbetstid har ökat med 0,3 procentenheter medan kvinnors nettoarbetstid har minskat med 0,4 procentenheter.

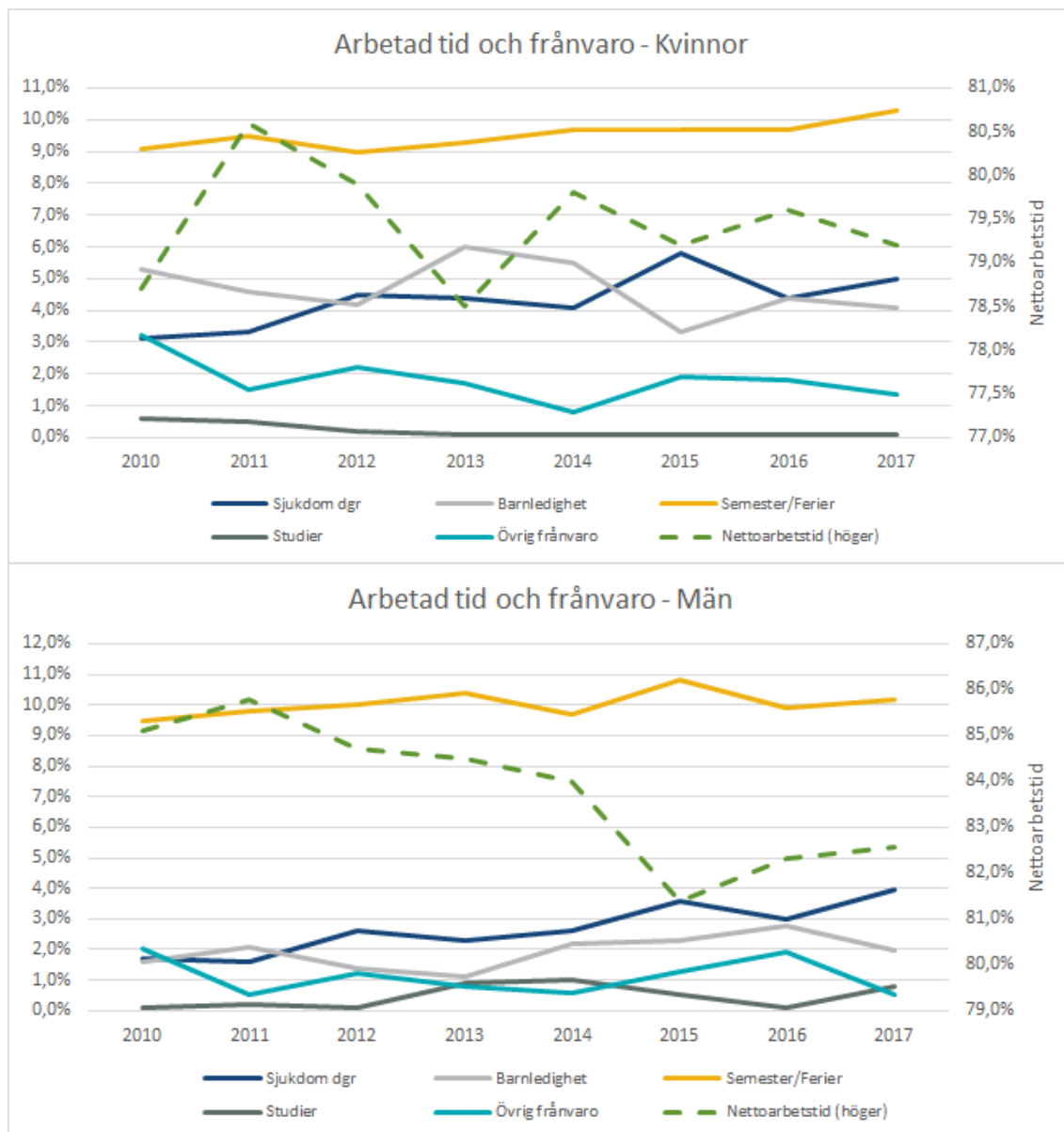
Sjukfrånvaron fortsätter att öka på förvaltningen. Totala antalet sjukdagar har ökat från 3,8% till 4,6%.

Det är männens sjukfrånvaro som ökat mest från 3% till 3,9%. Kvinnors sjukfrånvaro har ökat från 4,4% till 5%. Den ökade sjukfrånvaron följer den allmänna trenden i samhället med ökad sjukfrånvaro enligt statistik från SCB.

Uttag av barnledighet minskar hos både män och kvinnor, men det är framförallt hos männen som det minskar och därmed ökar nettoarbetstiden hos männen.

Det är fler medarbetare som valt att vara lediga för studier och det är männen som står för ökningen av studieledighet, kvinnorna ligger kvar på samma nivå.

Analys



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	20	3 345	754	94	9 069	19 220
	Män	28	0	8 676	23	0	7 035

		2017-12-31			2016-12-31		
	Totalt	48	3 345	9 430	117	9 069	26 255
Enkel övertid	Kvinnor	398	51 798	76 396	244	12 314	62 809
	Män	250	62 726	22 021	233	41 611	37 741
	Totalt	648	114 524	98 417	477	53 925	100 550
Kvalificerad övertid	Kvinnor	528	76 772	167 356	538	65 436	168 680
	Män	479	194 400	35 032	484	147 537	76 395
	Totalt	1 007	271 172	202 388	1 022	212 973	245 075

Analys

Det totala uttaget av fyllnadstid har minskat markant jämfört med motsvarande period förra året, det är hos kvinnor som uttaget minskar. Kvinnor tar ut sin fyllnadstid i ledighet.

Det totala uttaget av enkel övertid ökar hos både män och kvinnor, men framförallt hos kvinnor. Den totala kostnaden för enkel övertid har ökat med en kostnad om 60 599 kr år 2017. Kvinnorna tar i större utsträckning ut sin övertid i ledig tid, till skillnad från männen som väljer ekonomisk kompensation.

Uttag av kvalificerad övertid minskar marginellt hos både män och kvinnor, det ligger på samma nivå som motsvarade period förra året.

Det största uttaget av övertid återfinns hos IT- och utvecklingsavdelningen, där delar av verksamheten har beredskapsavtal, samt kommunikationsavdelningen och HR-avdelningen.

8.6 Rekrytering och personalförsörjning

Nyttillsättning	Kön	2017-12-31	2016-12-31	2015-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	16	23	19
	Män	8	14	17
	Totalt	24	37	36
Visstid	Kvinnor	12	17	16
	Män	8	9	7
	Totalt	20	26	23
Totalt	Kvinnor	28	40	35
	Män	16	23	24
	Totalt	44	63	59
Avgångar				
Tillsvidare	Kvinnor	18	14	19
	Män	8	8	7

Nyttillsättning	Kön	2017-12-31	2016-12-31	2015-12-31
	Totalt	26	22	26
Visstid	Kvinnor	9	8	3
	Män	2	4	3
	Totalt	11	12	6
Totalt	Kvinnor	27	22	22
	Män	10	12	10
	Totalt	37	34	32
- varav pension	Totalt	1	3	5
- varav ÖK-SAP	Totalt	0	2	3

Analys

Antalet nyttillsättningar har minskat markant år 2017 jämfört med år 2016.

År 2017 har det tillsatts 44 medarbetare, varav 24 tillsvidareanställningar och 20 visstidsanställningar.

År 2016 tillsattes totalt 63 medarbetare, varav 37 tillsvidareanställningar och 26 visstidsanställningar.

Det är mest kvinnor som rekryterats till tillsvidareanställningar och visstidsanställningar under både år 2016 och 2017.

Rekryteringen av nya medarbetare beror bland annat på behovet av ny kompetens och allmän personalomsättning. Under år 2017 har det varit endast en pensionsavgång. Personalomsättningen på förvaltningen är 10 %.

Antalet visstidsanställningar beror bland annat på den interna rörligheten inom kommunen och kan hänföras till olika projekt som pågår på förvaltningen och kommunkoncernen, men även för föräldraledighet. Visstidsanställda rekryteras externt för att bemanna den interna rörligheten och för vikariat vid föräldraledighet.