



Verksamhetsrapport helår 2018

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

1	Målanalys	6
1.1	Invånare och kunder	6
1.2	Medarbetare.....	9
1.3	Hållbar tillväxt.....	13
1.4	Ekonomi.....	16
2	Uppföljning av politiska uppdrag	17
2.1	Hela kommunkoncernen ska fokusera på att bidra till att bryta utvecklingen för socialtjänsten gällande människors behov av försörjningsstöd.....	17
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.....	17
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.	18
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.....	18
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.....	18
2.6	Koncernen ska öka samordningen av lokaler för att undvika onödiga hyreskostnader.....	19
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.	19
2.8	Koncernen förväntas hålla sig inom upphandlade avtal.	20
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.	20
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.....	21
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.....	21
2.12 Nämnderna uppdras att avbryta nya kostnadsdrivande valfrihetsreformer som riskerar att skada ekonomin eller kvaliteten i den kommunala verksamheten.	21
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.	22
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.	22
2.15 Taxor och avgifter som bereds i nämnderna bör högst motsvara ett snitt av nivåerna inom 8-stads samarbetet.	22
2.16 Kommunstyrelsen ges i uppdrag att återkomma med en plan för hur ökad avtalstrohet i inköp och upphandlingar kan ge besparingar i enlighet med koncernövergripande mål 8 motsvarande 10 miljoner kr år 2018 och 15 miljoner kr år 2019.....	22
2.17 Kommunstyrelsen ska stärka arbetet med inköpsprocessen i kommunen samt vid kravställandet av nya upphandlingar särskilt implementera övergripande uppdrag 8 och 9 för att öka den totala samhällsnyttan. Kommunen kvarstår som medlem i Inköp Gävleborg och fokuserar egna resurser på att förbättra sina inköpskedjor.....	23
2.18 Kommunstyrelsen uppdras att under år 2018 ta fram förslag för beslut om reviderat bostadsförsörjningsprogram.....	23
2.19 Kommunstyrelsen ges i uppdrag att utreda förutsättningarna, med ambitionen att kunna erbjuda äldre anställda inom framförallt skola, vård och omsorg, någon form av arbetstidsförkortning.	23
2.20 Kommunstyrelsen tillförs 1 miljon kr för en särskild satsning inom det sociala hållbarhetsprogrammet för att stärka arbetet med jämställdhet, inkludering och integration. Vi vill se konkreta satsningar inom ramen för integrationsstrategin med fokus på språk, utbildning, jobb, bostad och mötesplatser.	23
2.21 Kommunstyrelsens HR-avdelning ges i uppdrag att i samråd med samtliga förvaltningar, identifiera lämpliga arbetsuppgifter för extratjänster och tillsammans med berörda fackliga organisationer utforma erforderliga avtal. Arbetet ska vara genomfört i januari år 2018.....	24

- 2.22 Kommunens bosociala medel under kommunstyrelsen förstärks med ytterligare 6 miljoner årligen genom värdeöverföringsmedel från Gavlegårdarna. Medlen får en mer integrerad roll i Gävle kommuns eget arbete med att skapa trygghet och social hållbarhet i våra stadsdelar och del av utrymmet reserveras..... 25**
- 2.23 Kommunstyrelsen uppdras att under år 2018 utreda för och påbörja en centralisering av kommunens juridiska kompetenser samt ökad centralisering av delar av verksamhetsområdena ekonomi, HR och övriga icke verksamhetskritiska stödresurser. Sammantaget förväntas det samlade området spara motsvarande 5 miljoner under 2018 och minst 10 miljoner kr ytterligare under 2019..... 25**
- 2.24 Kommunstyrelsen uppdras att under år 2018 bilda en central enhet för kvalitetsuppföljning och utveckling av verksamhet. Denna innefattar motsvarande verksamheter från kommunens förvaltningar men utsätts ej för något specifikt besparingskrav då detta område behöver utvecklas kraftigt exempelvis i fråga om analyser av demografi, uppkomst av kostnader inom socialtjänsten eller olika effektanalyser av projekt och verksamheter. 26**
- 2.25 Kommunstyrelsen uppdras att genomföra en socioekonomisk analys med syfte att se hur kommunala taxor och avgifter slår mot olika inkomstgrupper, kön och åldrar. För ändamålet tillförs 300 000 kr..... 26**
- 2.26 Kommunstyrelsen uppdras att fortsätta arbetet med det Miljöstrategiska programmet i enlighet med de mål som fastslagits i programmet. Arbetet ska fortsatt inkludera hela koncernen för så stor nytta och kunskapsspridning som möjligt. 26**
- 2.27 Kommunstyrelsen uppdras att avdela personalresurser inom Miljöstrategiska programmet, för att i samverkan med Högskolan och Gästrikre Vatten genomföra en förstudie om hur näringsämnen, med särskilt fokus på fosfor, kan återföras till jordbruksmark i närregionen. 27**
- 2.28 Kommunstyrelsen uppdras att tillsammans med samhällsbyggnadsnämnden finna former för att en större andel av kostnaderna för exploatering av allmän platsmark tas ut av exploatörerna. 27**
- 2.29 Kommunstyrelsen uppdras att enheten för övergripande planering ökar sin bemanning för att möta nya behov i ett växande Gävle i enlighet med önskemål från budgetberedningen. För ändamålet avsätts 1 miljon kr. Pengarna överförs från finansförvaltningens medel "Gävle växer". 27**
- 2.30 Kommunstyrelsen tillförs 1,2 miljoner kr för full kostnadstäckning till Inköp Gävleborg i enlighet med äskande 2017. Samt 0,75**

miljoner till investeringar i uppgradering av ekonomi och personalsystem.....	28
3 Uppföljning externa utförare.....	28
4 Utvecklingsområde.....	28
5 För verksamheten viktiga nyckeltal	29
6 Resultat och investeringar	29
7 Framtida intäkts- och kostnadsutveckling	31
8 Sammanfattning av de viktigaste händelserna	32
9 Bilaga 1 Personalstatistik	33
9.1 Personalstruktur.....	33
9.2 Genomsnittlig ålder.....	34
9.3 Sysselsättningsgrad	35
9.4 Arbetad tid och frånvaro	35
9.5 Övertid	36
9.6 Rekrytering och personalförsörjning.....	37

1 Målanalys

1.1 Invånare och kunder

Högt förtroende för det politiska arbetet



Nämndens verksamheter

Införandet av e-petitioner (en digital form av medborgarförslag) är klart och 60-talet e-petitioner har lämnats in under det halvår som möjligheten har funnits. Det är en hög siffra som visar att möjligheten har varit efterfrågad. Om den i slutändan förbättrar invånarnas möjligheter att påverka återstår att se, då det är för tidigt att se om e-petitioner också har resulterat i konkreta beslut.

När det gäller förtroende för det politiska arbetet har kommunstyrelsen fortsatt med videosammanfattningar efter varje sammanträde. De når runt 3000-5000 Gävlebor per möte.

Analys av indikatorerna

Indikatorerna är "tröga" då de är index och vilar på flera bakomliggande frågor. De går att påverka men fler åtgärder krävs för att öka förtroendet för Gävle kommun och öka invånarnas möjligheter att påverka och vara delaktiga.

Indikatorerna mättes senast 2017 och nästa mätning är 2019.

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
Hur pass väl kommunens politiker lyssnar till invånarnas synpunkter?	4,1	—	4,3	4,1
Invånares möjlighet att påverka politiska beslut	3,9	—	4	3,9
I vilken utsträckning invånarna anser att våra förtroendevalda arbetare för kommunens bästa?	4,6	—	5	4,6

Indikatorerna mäts genom SKL:s medborgarundersökning

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



Nämndens verksamheter

Kommunstyrelsen ansvarar för bostadsgarantin för studenter. Tack vare nybyggnation av studentbostäder, minskat asyltryck samt den egna studentbostadsportal (som samlar privat uthyrningsobjekt) har samtliga studenter erhållit boende. Garantin har inte behövt aktiveras.

Analys av indikatorerna

Alla studenter har erhållit boende.

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
Andel studenter som har bostad enligt	100 %	—	100 %	100 %

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
bostadsgarantin			
Andel gymnasieelever som påbörjat högskolestudier inom 3 år	—	43,5 %	

Kommunstyrelsen följer inte upp indikatorn "Andel gymnasieelever som påbörjat högskolestudier inom 3 år"

Gävle kommun har ett framgångsrikt arbete för social hållbarhet



Nämndens verksamheter

Socialt hållbarhetsprogram färdigställdes i april 2018. Programmet beslutades i KF i december 2018. Arbetet med implementering initieras och sker under 2019.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
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.



Nämndens verksamheter

För att alla i Gävle ska känna trygghet är det viktigt med en helhetssyn som inbegriper såväl fysisk som social och ekonomisk trygghet. Trygghet är något subjektivt och det är därför viktigt att varje enskild människas behov står i centrum och tillgodoses. Arbetet med trygghetsskapande åtgärder pågår inom flertalet förvaltningar och bolag både avseende den fysiska miljön med exempelvis god belysning och öppna ytor men även insatser för ökad social trygghet där till exempel goda villkor för barn och unga med förebyggande och främjande insatser är i fokus. Gävle kommun är den del i den nationella satsningen En kommun fri från våld där insatser sker mot våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck. Kompetenshöjande insatser inom både hedersrelaterat våld och förtryck och implementering av våldspreventiva metoder inom skolans verksamheter är exempel på arbete som pågått under 2018.

Utifrån en helhetssyn på vad som påverkar folkhälsan i samhället ska den genomsnittliga hälsan öka och fördelas mer jämlikt i Gävle kommun. Arbetet med att nå jämställd och jämlik hälsa är en del av det strategiska och långsiktiga arbete som utförs av Gävle kommun. Ett samband finns bland annat mellan bra skattat hälsotillstånd/ hälsa och välbefinnande och utbildningsnivå, sysselsättning samt arbete.

Gävle kommun skapar förutsättningar för ett tillgängligt Gävle där alla kan leva oberoende och självständigt samt delta fullt och jämlikt i samhället. Gävle kommun har bedrivit ett framgångsrikt arbete avseende fysisk framkomlighet och tillgänglighet. Kvarstående utvecklingsområden berör tillgänglighet till utbildning, arbete och fritid, men också kommunikativ tillgänglighet som exempelvis hur vi informerar och skapar delaktighet.

Administrativa avdelningen har drivit arbetet inom Gävle kommun med att minska segregationen enligt den nationella strategin. Gävle kommun har varit en av 32 utvalda kommuner med områden med socioekonomiska utmaningar som under 2018 ansökt om att få

ta del av en särskild långsiktig satsning för att motverka segregation. Den nationella myndigheten och det tillhörande statsbidraget har i och med den av riksdagen antagna budgeten fått ändrade förutsättningar från och med 2019.

Analys av indikatorerna

Medborgarna skattar fortfarande lågt i trygghetsindex där värdet 48 från 2017 kvarstår. Kvinnor skattar lägre än män. En orolig omvärld kan ha bidragit till att upplevelsen av otrygghet kvarstår. Trenden och tendensen ser liknande ut i andra, till invånarantal, lika stora kommuner som Gävle. Den enkätundersökning om våld i nära relation som genomfördes av Gävle kommun visar att våldet inte minskar och att en utsatthet i barndomen (direkt eller indirekt) också tenderar att bidra till att vederbörande fortsätter blir utsatt i vuxen ålder

Gävle kommun har deltagit i undersökningen Hälsa på lika villkor som genomförs var tredje år. Resultatet av undersökningen presenterades i december 2018 och ingen positiv förändring av det skattade hälsotillståndet har skett utan sjunker från 72 till 70. Dock noteras att det är låg svarsfrekvens i denna enkät likväl som i flertalet andra enkäter. Gävle kommun har aktivt arbetat för jämlika villkor för barn och unga genom till exempel stödjande insatser i tidig ålder, familjecentraler i områden med sämre socioekonomiska förutsättningar.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Trygghetsindex	48 %	 Index 56	48 %

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





Nämndens verksamheter

Integrationsarbetet i Gävle kommun fortlöper och har tagit en annan form då antalet nyanlända har minskat och behovet av åtgärder förändrats. Handlingsplanen för integration löpte ut i december 2017 men arbetet med integration har fortlöpt och är återrapporterats i kommunstyrelsen under hösten 2018. Dialogen med civilsamhället har gått från det mer akuta stadiet till att beröra språklig utveckling, utbildning, arbete och integrerat arbete med att skapa mötesplatser. Gävle kommun har i samverkan med länsstyrelsen och civilsamhället ett pågående arbete med att skapa mötesplatser för föräldralediga som är nyanlända samt etablerade svenskar. Ett utvecklingsarbete med jämställd integration är genomfört i nära samverkan med SFI, Arbetsförmedlingen och Socialtjänsten. Även arbete med jämställt försörjningsstöd är påbörjat och fortlöper under 2019. Arbetet med integration ingår från 2019 i det Sociala hållbarhetsprogrammet och dess program mål.

Analys av indikatorerna

Antalet genomförda dialoger blir färre framöver och med ett annat innehåll då behoven förändrats. Ett behov som lyfts från föreningar är en digital funktion som ska ge en bild av pågående verksamheter i de olika stadsdelarna. Ett arbete med detta är genomfört under 2018 då den nya webben gavle.se med dess kalenderfunktion har möjliggjort för föreningar att ha ett informationsutbyte med andra.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Handlingsplan för integration	3 syften	 3	3 syften
Samverkan med civilsamhället	1 dialogmöten	 4	4 dialogmöten

1.2 Medarbetare

Engagerade medarbetare med tydliga roller, förväntningar och ansvarsområden



Nämndens verksamheter

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. MAU genomfördes i år av HR-avdelningen inom Gävle kommun och innehöll frågor om attraktiv arbetsgivare, arbetsbelastning, utsatthet och hållbart medarbetarengagemang (HME).

HME handlar om att stärka medarbetarengagemanget och inriktar sig på områdena motivation, ledarskap och styrning. HME syftar till att möjliggöra analyser av kopplingen mellan medarbetarengagemang och verksamhetsresultat.

För att tydliggöra roller och ansvar har kommunledningskontoret genomfört vissa organisatoriska och resursmässiga förändringar. Inom HR-avdelningen har man omfördelat resurser och tillsatt ytterligare en HR-strateg inom lag och avtal, konsekvensen av det leder till att man inom området arbetsmiljö blir en resurs mindre.

Ekonomiavdelningen har en ny organisation sedan i våras med fyra enheter. Enheterna är inköp, ekonomiservice, planering och uppföljning samt förvaltningsstöd. Där är nu samtliga enhetschefer befattningar bemannade sedan augusti.

Inom administrativa avdelningen har enheten säkerhet och enheten social hållbarhet numera en gemensam enhetschef. Med anledning av GDPR har två dataskyddsombud rekryterats med tillhörighet administrativa avdelningen. Dataskyddsombuden har till uppgift att stödja hela förvaltningen. En informationssäkerhetssamordnare håller på att rekryteras för att stärka informationssäkerheten.

Arbetet med att föra samman kommunens resurser inom kundtjänst till kommunledningskontoret pågår och är i slutskedet.

Analys av indikatorer

Årets medarbetarundersökning visar på ett relativt högt engagemang med en svarsfrekvens på 70 %, vilket ger ett tillförlitligt underlag i det fortsatta arbetet med att utveckla verksamheterna på förvaltningen. I denna medarbetarundersökning fick kommunledningskontoret ett gemensamt resultat.

Resultat visar på försämrade värden inom områdena stress och utsatthet. Avdelningarna har under året arbetat med resultatet. Det har även genomförts en workshop i förvaltningens samverkansgrupp i syfte att identifiera åtgärder.

Indikator	Utfall 2018		Målvärde	Utfall 2017
Sammanvägt index MAU		—		index 79
HME - Hållbart medarbetarindex (SKL)	0	◆	index 84	78
Tillräckligt med tid	63	■	71	
Inga besvär av stress eller oro orsakade av arbetet	58 %	■	70	
Inga fysiska besvär orsakade av arbetet.	73	◆	75	

MAU år 2018 genomfördes i egen regi av HR-avd eftersom den tidigare leverantören gått i konkurs. Med anledning av detta fick man inte fram något indexvärde.

Ett inspirerande, engagerat och tryggt ledarskap



Nämndens 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.

För att stärka cheferna i sin roll har Gävle kommun en intern utbildning, ledarutvecklingsgrupp, en pilot har genomförts och utvärderingen visar att deltagande chefer varit nöjda med denna utbildningsform. Det är en särskild form av chefshandledning i grupp. Deltagarna upplever att handledningen varit 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.

Efter beslut i kommunstyrelsen ska alla chefer använda modulen SAM i Stratsys som stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förvaltningens chefer har under hösten deltagit i en utbildning.

Den grundläggande arbetsmiljöutbildningen är numera obligatorisk för nyanställda chefer. Gävle kommun bjuder årligen samtliga chefer till en chefsdag och i år kommer den att genomföras i september månad. Temat för årets chefsdag är förberedelser för den kommande organisationsförändringen, en förvaltningsorganisation och tillitsbaserad styrning.



Analys av indikatorerna

I årets MAU finns det inte något framtaget ledarskapsindex, men i HME (hållbart medarbetarengagemang) ingår följande ledarskapspåståenden;

- min närmaste chef visar uppskattning för mina insatser
- min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare
- min närmaste chef ger mig förutsättningar för att ta ansvar i mitt arbete

Dessa påståenden visar på goda resultat för ledarskapet.

Chefsdagarna är uppskattade och har en mycket hög närvaro bland Gävle kommuns chefer.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
MAU Ledarskap	index 79		index 76
Deltagarandel vid KLK's chefsdagar	100 %		100 %

Uppnå jämställda och anhängvänliga arbetsvillkor



Nämndens verksamheter

Personalförsörjningen inom Kommunledningskontoret är en viktig strategisk fråga och avser nyckelkompetenser på både individ och gruppnivå.

Under föregående år tog Gävle kommun fram en likabehandlingsplan för Gävle kommunkoncern. Kommunledningskontoret har tagit fram en förvaltningsspecifik åtgärdsplan som omfattar samtliga diskrimineringsgrunder och den innehåller konkreta åtgärder utifrån

verksamhetens behov. Detta för att följa och uppfylla de krav som diskrimineringslagen ställer på dokumentation.

Seminarium med föreläsning om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkningar har genomförts för chefer och HR.

Samverkansgruppen har under slutet av året genomfört en workshop gällande medarbetarundersökningens resultat avseende stress och utsatthet.

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

Analys av indikatorerna

Anställningsvillkoren har försämrats på förvaltningen. De medarbetare som anstälts under år 2018 är tio kvinnor och sju män. Lönesättningen har varit högre för männen jämfört med kvinnorna. Detta har påverkat anställningsvillkoren så att indexet för året är 4,1, vilket kan jämföras med föregående år då index var 4,9, en försämring med 0,8.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Jämställda villkor	4,1	Index 4,5	4,9

Uppnå jämställda löner



Nämndens verksamheter

Under våren har samtliga chefer i förvaltningen deltagit i löneseminarium där man diskuterat grundläggande principer för lönesättning utifrån löneavtalen, lönebildning som styrmedel, jämställda löner utifrån Gävle kommuns övergripande mål, diskrimineringslagens krav och marknadskrafternas inverkan.

Inför löneöversyn 2018 fokuserade man på det likvärdiga arbetet, förvaltningens yrkesgrupper analyserades, vilket resulterade i prioriteringar utifrån lönekartläggningen 2017.

Analys av indikatorerna

Förvaltningen har tilldelats och använt löneomedel för att justera mot mer jämställda löner med ett positivt utfall på 97,6.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Jämställda löner	97,6	99 %	94,7

Personalredovisning

Personalstruktur

	2018-12-31					
	Årsarbetare		Antal anställda		Genomsnittlig sysselsättningsgrad	Genomsnittlig ålder
	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Tillsvidare
Kvinnor	145	10,9	146	13	99,3	47
Män	100,4	9,6	101	10	99,4	37
Totalt	245,4	20,5	247	23	99,4	45,9

Analys

Det totala antalet anställda har ökat till 270 medarbetare under 2018. Motsvarande period år 2017 var antalet medarbetare 254, vilket blir en utökning med 16 medarbetare.

Det har skett en utökning av antalet tillsvidarejänster, bland annat på administrativa avdelningen och övergripande planering samt att det är särskild utökning på kommunikationsavdelningen/kundtjänsten med anledning av den gemensamma kundtjänsten för Gävle kommun. Arbetet med valet 2018 ökade antalet visstidsanställningar under valperioden.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 99,4 för förvaltningens totala antal medarbetare och det är i stort sett samma siffra som föregående år.

Den genomsnittliga åldern har sjunkit med 0,2 procentenheter.

Andelen kvinnor är 59,5 procent och män 40,5 procent, vilket är i stort sett samma nivå jämfört med år 2017.

Obligatorisk sjukredovisning

Obligatorisk sjukredovisning	2018-12-31 (%)	2017-12-31 (%)	2016-12-31 (%)
Total sjukfrånvaro*	3,8	4,1	3,7
- varav långtidssjukfrånvaro**	37,5	42,4	43,5
Sjukfrånvaro för kvinnor	4,4	4,5	4,3
Sjukfrånvaro för män	3,1	3,6	2,8
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 29 år eller yngre	4,1	2,9	1,2
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 30-49 år	2,6	3,5	2,7
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 50 år eller äldre	5,1	4,8	5,4
* 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.			

Sjukfrånvaron fortsätter att minska inom förvaltningen. Den totala sjukfrånvaron har minskat med 0,3 procentenheter, från 4,1 % till 3,8 %, vilket är att betrakta som normal nivå sett ur ett samhällsperspektiv.

Positivt är att långtidssjukfrånvaron har minskat med 4,9 %, från 42,4 till 37,5 %.

Långtidssjukfrånvaron minskar med anledning av det goda arbetet med bättre uppföljningar av långtidssjukskrivningar som lett till återgång i arbete samt att anställningar avslutats.

Den totala sjukfrånvaron för kvinnor befinner sig i stort på samma nivå som under åren 2016 och 2017.

Den totala sjukfrånvaron för män har sjunkit med 0,5 procentenheter jämfört med år 2017, men är fortfarande något högre jämfört med år 2016.

Den totala sjukfrånvaron i åldersgruppen 29 år eller yngre har stigit markant. Det är den längre sjukfrånvaron som ökat. Antalet anställda i denna grupp utgör 10 % de anställda i förvaltningen.

I åldersgruppen 30-49 år har sjukfrånvaron sjunkit med 0,9 procentenheter, från 3,5 % till 2,6 % och åter på samma nivå som år 2016.

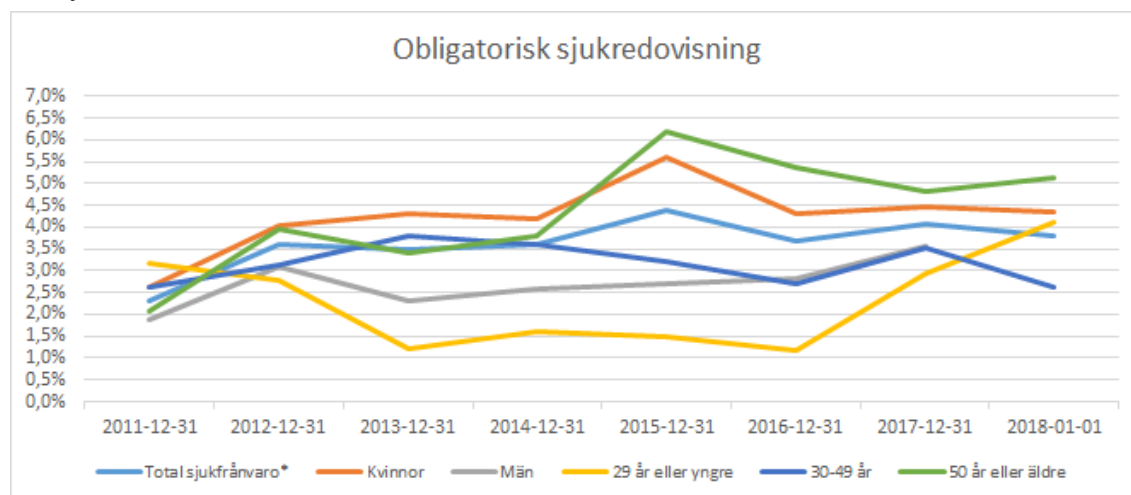
I åldersgruppen 50 år eller äldre har en högre sjukfrånvaro, vilket även övriga förvaltningar har.

Sjukfrånvaron hos män och kvinnor beror på olika orsaker, men bedöms inte vara arbetsrelaterad.

Sjukfrånvaron motsvarar i genomsnitt 12,7 sjukdagar per genomsnitt antal anställningar, varav kvinnor har 14,4 och män har 10,1 sjukdagar.

I förvaltningen är det 129 medarbetare (tillsvidare - och visstidsanställda) som inte haft någon sjukfrånvaro under året.

Analys



1.3 Hållbar tillväxt

Gävle är en attraktiv kommun med 120 000 invånare år 2030



Nämndens verksamheter





Mot bakgrund av rådande bostadsbrist och fortsatt hög befolkningstillväxt har målsättningen höjts beträffande bostadsbyggandet. Kommunfullmäktige har antagit riktlinjer för bostadsförsörjningen som innebär att minst 800 nya bostäder ska tillföras bostadsbeståndet årligen.

Analys av indikatorerna

Folkmängden i Gävle uppgår till 101 415 invånare vid årsskiftet 2018/2019 enligt Kommuninvånarregistret. Det innebär en folkökning med +812 personer under helåret 2018.

Under år 2018 har 711 bostäder färdigställts, varav 641 stycken är lägenheter i flerbostadshus och 70 stycken är småhus.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Folkökning	825 st	◆ minst +1 010 personer i folkökning	815 st
Bostadsbyggande	711 st	◆ minst 800 färdigställda lägenheter i nybyggnation	522 st
Betygsindex för faktorn Bostäder	48	● lägst betygsindex 50	48
Betygsindex för faktorn	68	◆ lägst betygsindex 71	68

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Kommunikationer			
Betygsindex för faktorn Kommersiellt utbud	71	 lägst betygsindex 72	71
Tillskott av hyresrätter via allmännyttan	90	 minst 200 hyresrätter per år	59
Studentbostadsgaranti	100 %	 100 %	
Tillgänglighet i befintligt bostadsbestånd			

Det finns byggklar mark för företagsetableringar



Nämndens verksamheter

Arbetet med att ta fram mark för näringslivets behov har under 2018 dels varit inriktat på att färdigställa Södra Ersbo etapp II. Det är en detaljplan om cirka 80 hektar varav 48 hektar är säljbar verksamhetsmark.

Dels har arbetet också syftat (huvudinriktningen) till att ta fram mark för de stora etableringar som kommunkoncernen nu arbetar med. Det handlar om ytterligare 42ha på Ersbo, cirka 200 hektar på Rörberg, och utöver det ytterligare ytor.

Analys av indikatorerna

Indikatorn uppnås inte. Med större exploateringsprojekt som genomförs bedömer vi däremot att kommunen kommer att omvandla cirka 300 hektar verksamhetsmark under de kommande två åren. Verksamhetsmark har sålts i Fredriksskans, Ersbo Nord, Hemlingby köpcentrum, Kv Tullnären, Forsbacka och Vallbacken. Intentionsavtal för större etableringar skrevs både såvitt gäller Ersbo syd som Rörberg.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Byggklar mark för näringslivets behov	15	 60 hektar	18

Gävle kommun ska bli en av Sveriges bästa miljökommuner



Nämndens verksamheter

Gävle kommun blev för andra året i rad rankade som Sveriges näst bästa miljökommun av tidningen Aktuell Hållbarhet som varje år rankar Sveriges kommuner. Pris togs emot av kommunstyrelsens ordförande Patrik Stenvard under Almedalsveckan. Gävle kommun rankas också på en hedrande andra plats i Håll Sverige Rent. Håll Sverige Rent arbetar för att förebygga och motverka nedskräpningen och är en ideell obunden stiftelse.

På kommunledningskontoret (KLK) har arbetet med styrning av Miljöstrategiska programmet (MSP) fortskridit. I juni beslutades av kommunstyrelsen att MSP revideras och att avdelningen för övergripande planering ansvarar för revideringen. Planen är att revideringen ska förankras brett i Gävle kommunkoncern och externt. Nytt program ska vara politiskt förankrat och gällande från 1/1 2020 enligt planerna.

Under det andra tertialet har fler utmaningar antagits av företagen som deltar i nätverket Hållbart Näringsliv Gävle, och ett flertal event som genomförts i Gävle har blivit miljömärkta, bland annat Gefle Metal Festival. Fokus i nätverket är minskad påverkan från transporter och

energianvändning, minskad nedskräpning och ökad källsortering. Två "Byta grejer-dag" i samverkan med studieförbund och naturskyddsföreningen har genomförts i Gävle.

Flera styrande dokument är beslutade i kommunfullmäktige: reviderad resepolicy, kostpolicy och dagvattenpolicy.

Fortsatt fokus på hållbara transporter internt för Gävle Kommun men också en extern bilpool är upphandlad för Gävlebor att använda.

Gävle kommuns solkarta är klar utifrån programmering, nu återstår arbete med att länka den till vår hemsida samt att förbättra layout på solkartan.

Under året har flera olika projekt/ utredningar startats upp: projekt återföring av fosfor och andra näringsämnen till jordbruksmark, projekt som går ut på att undersöka möjlighet till att höja den ekologiska och kemiska statusen i våra vattenförekomster. Utredning förorening i fd Mackmyra Sulfit, skyfallsmodellering för Gävle Kommun, uppstart av jakten på plasten projekt i samarbete med HIG, näringslivet och region Gävleborg. Strategiarbetet med Gävle-Valboåsen är genomfört under året. Arbetet med provtagningsplan för bättre kännedom om de vattenförekomster som finns i Gävle kommun pågår och diskussion med bland annat länsstyrelsen är inledd.

Energi- och klimatrådgivning fortsätter hjälpa Gävlebor, företag och organisationer att energieffektivisera. Flera informationsträffar och inspirationsföreläsningar om energisparande åtgärder är genomförda under året, särskilt fokus under året har varit installation av solceller och laddstolpar.

Analys av indikatorerna

Gävle Kommun är Sveriges näst bästa miljökommun 2018.

Tyvärre speglar inte aktuell hållbarhets miljöranking hela bredden av kommunkoncernens miljöarbete och dess resultat så därför väljer vi att utifrån miljöbokslutet att bedöma att målet är delvis uppnått. I aktuell hållbarhets miljöranking ställs frågor om till exempel arbetslöshetsgrad i kommunen, antal behöriga elever, därför känns det viktigt att bedöma målet utifrån ett bredare spektrum än bara själva rankingen. Mycket arbete kvarstår och många åtgärder pågår i kommunkoncernen. Målen är ofta effektmål och det kan därför ta tid att se effekten av alla åtgärder i form av uppnådda delmål. 2018 är femte året då kommunkoncernen arbetar med genomförande av miljöstrategiska programmet. Frågorna är prioriterade och det finns ett stort engagemang.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
Ranking miljökommuner	2	5	2

Verksamheterna ska ha effektiva processer med hög mätbar kvalitet.



Nämndens verksamheter

Under 2018 har förberedelser skett inför införande av ny förvaltningsorganisation (FOG) vilket ska leda till en mer effektiv verksamhet.

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 kvaliteten i dessa processer - ett arbete som har genomförts under 2018 och nu är i slutskedet. Lokalfrågan för den samlade kundtjänsten har varit/och är problematisk.

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

Införande av e-handel är under verkställande med fokus i första hand på vanligt förekommande varugrupper. Pågående samarbete med Omvårdnad och UG bör utvecklas till att involvera fler förvaltningar, vilket dock kräver resurser från KLK. Processerna inom HR området fortsätter att samordnas och utvecklas.

Analys av indikatorerna

Målet har inte uppnåtts 2018 pga att personalresurserna har allokerats till uppgradering av ekonomisystem samt att stödja verksamheten i direkta upphandlingar.

Vid delåret hade vi 40 leverantörer anslutna som tog emot e-beställningar, nu har vi 32 leverantörer kvar kopplade till vårt ekonomisystem. Anledningen till minskningen är att ett avtal med en ansluten leverantör har upphört. Ny upphandling är på gång för dessa men det bidrar till att vi inte uppfyller målet då Inköp Gävleborg inte upphandlat i tid

Arbetet ska intensifieras och det finns fler leverantörer och varugrupper som bearbetas för att beställas via E-handel. Målet att öka andelen E-handel innebär även att fler förvaltningar ska involveras i arbetet.

Indikator	Utfall 2018	Målvärde	Utfall 2017
E-handel	32		55

1.4 Ekonomi

Kommunledningskontorets resursutnyttjande är kostnadseffektivt



Nämndens verksamhet

Löpande 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 gällande kommunövergripande frågor 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 som är i slutskedet av genomförandet. Ytterligare fokus på frågan sker i samband med FOG översynen. Inom förvaltningen pågår ett organisationsarbete kring stödet gällande fakturahantering, beställningar och lokal- och fastighetsnära frågor, för att öka effektiviteten och trygga kompetens över tid.

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

För 2018 lämnar förvaltningen ett positivt resultat. Det är inom Kommunikationsområdet där kostnadsutvecklingen inte har följt budget utan lämnar en negativ differens. Det har varit känt under året och hanterats i relation med övriga verksamheter som har lämnat ett positivt överskott.

Analys av indikatorerna

Målsättningen för indikatorerna av effektivt resursutnyttjande är inte satta ännu.

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

Kommunstyrelsen har en fortsatt strategisk roll i Samordningsförbund Gävleborg med syfte att utveckla samverkan mellan myndigheterna inom rehabiliteringsområdet för att individer med behov av samordnade insatser ska komma närmare egen försörjning. Kommunledningskontoret avser att utveckla den strategiska rollen i Samordningsförbundet och erbjuda de blivande sektorerna ett sammanhållet stöd i det fortsatta arbetet.

Genom det Sociala hållbarhetsprogrammet ska kommunstyrelsen verka för att alla i Gävle kommun har makt att påverka sina liv och på så sätt möjliggöra för ett minskat försörjningsstödsberoende. Detta genom att exempelvis verka för en jämlik och jämställd fördelad hälsa, att alla ges förutsättningar att bli en del av arbetsmarknaden och att barn och unga känner framtidstro samt att alla ges möjlighet och inspireras till ett aktivt och meningsfullt liv. Det sociala hållbarhetsprogrammet är färdigställt och beslutat i kommunfullmäktige och kommer under 2019 implementeras och verkställas i koncernen.

Gävle kommun är en av 32 utvalda kommuner som har områden med socioekonomiska utmaningar och som under 2018 ansökt om och beviljats att få ta del av en särskild långsiktig satsning för att motverka segregation. I och med den av riksdagen antagna budgeten för 2019 så har förutsättningarna för stadsbidraget förändrats.

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

I det sociala hållbarhetsprogrammet är rätten till trygghet ett programövergripande mål. För att alla i Gävle kommun ska känna trygghet är det viktigt med en helhetssyn som inbegriper såväl fysisk som social och ekonomisk trygghet. Att erbjuda trygga levnadsförhållanden och påvisa låg kriminalitet är starka tillväxtfaktorer och en grundsten i ett socialt hållbart samhälle och vilket gör Gävle kommun till ett attraktivt alternativ för boende, studier, arbete och etableringar. Boendeyråden och närmiljöer ska erbjuda mötesplatser för människor i olika åldrar och med olika bakgrund och boendeformer. Trygghetsfrämjande åtgärder sker genom att de boende görs delaktiga och har inflytande vid utformningen och användningen av allmänna ytor och lokaler.

Projektet "En kommun fri från våld" syftar till att utveckla nya metoder för våldspreventivt arbete med barn och unga. Kompetenshöjande åtgärder har genomförts och genomförs pågående i koncernens verksamheter inom områdena våld i nära relation, hedersrelaterat våld o förtryck samt våldsbejakande extremism. Ett implementeringsarbete med metoder avseende

våldsprevention samt metoder för trygghetsskapande arbete, exempelvis "Huskurage" har genomförts ute i stadsdelarna.

Ett utvecklingsarbete har startats under året för att skapa rutiner för att genomföra trygghetsronder inom Kultur och fritidsnämndens verksamheter med syftet trygga villkor för besökare, deltagare och medarbetare men också avseende evenemangssäkerhet

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 iakttä en restriktiv och återhållsam linje gällande nya löneökningsskrav (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

Ett förslag på gemensamt medarbetarerbjudande är framtaget och informerat till Kommunstyrelsen.

Löneseminarier har genomförts under våren, obligatoriskt för alla chefer. Genomlysning av riktlinjer för lönebildning har pågått under året .

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

Löneseminarium har genomförts under våren och genomlysning av riktlinjer för lönebildning pågår. Samordning av högre chefers lönerevision är gjord.

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

Arbete pågår att utveckla förutsättningar för utbildningar inom kommunkoncernen. Nya alternativa former med t ex e-learning och filmer. Dessa former har använts när utbildning i GDPR har genomförts. HR-systemupphandling beaktar detta fokus, för att stärka kompetensförsörjningsstödet.

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

För att ta nästa steg i arbetet med lokalförsörjning och hyreskostnader så behöver ett samlat strategiskt grepp tas kring lokalförsörjningen. Fastighetsstrategi för tillväxt beslutades 2006 och ett första steg är en uppdatering av den strategin. KLK har under året inlett förberedelser för att under 2019 inleda arbete med Fastighetsstrategi för Gävle växer, med sikte på år 2030 och perioden bortom.

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

Centraliseringen av kundtjänst är i slutskedet och effektivitetsvinster kan redan konstateras.

Inom ramen för FOG översynen genomförs ett större inventeringsarbete avseende resurser för ledning, styrning och stödprocesser. Därefter kan ytterligare centralisering av resurser genomföras och verksamheterna kan koncentrera sig på kärnverksamhetens utförande och utveckling. Inom kommunledningskontoret pågår ett arbete med att utreda centralisering av ekonomiadministrativa arbetsuppgifter för att uppnå effektivisering och ökad kvalitet.

Rationalisering i form av frigjord tid har börjat att analyserats inom ramen för digital förnyelse.

2.8 Koncernen förväntas hålla sig inom upphandlade avtal.

Beskrivning uppdrag

Alla nytillkommande 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

Under årets början genomfördes ett arbete tillsammans med Inköp Gävleborg för att generellt skärpa nivån på sociala krav vid upphandling. Resultatet av arbetet är implementerat i nuvarande upphandlingar. Redan i kommunens interna upphandlingsplanering identifieras lämpliga upphandlingar.

För direktupphandling inom kommunen finns hjälp att få genom mallar och systemstöd. Mallarna har utvecklats för att skärpa kraven på leverantörer att upprätthålla arbetsrättsliga villkor och skattemässiga åtaganden.

Ett arbete pågår med representanter från Näringslivsavdelningen, NAG Arbetsmarknadsenheten, KLK-inköp och enheten för social hållbarhet (KLK) för att identifiera vilka former av köp av tjänster där det kan vara möjligt att ställa olika former av sociala krav.

Enligt nya LOU ställs krav på offentlig sektor att möjliggöra för ASF-företag (Arbetsintegrerade Sociala företag) att delta vid upphandlingar. Under 2018 har ett av de återkommande informationstillfällena om LOU som genomförs för näringslivet fokuserat på ASF och Gävle Kommuns arbete med sociala krav i upphandling.

Det pågående arbetet med att överföra köp av varor och tjänster till e-handel bidrar starkt till att endast köpa från avtalade leverantörer.

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

Uppdraget att kvarstå inom Inköp Gävleborg är inte aktuellt då senare beslut innebar att Gävle Kommun skulle begära utträde, vilket är gjort. Därmed har heller inget arbete med Inköp Gävleborgs förbundsordning skett.

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

Det Sociala hållbarhetsprogram antogs av kommunfullmäktige i december 2018. Implementering och genomförande av insatser inom ramen för programmet kommer att ske under 2019

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

Ett antal initiativ pågår tillsammans med andra kommuner inom ramen för samarbetet inom Region Gävleborg. Våren 2018 erhöll Kommunledningskontoret en funktionsanalys för näringsliv och arbetsmarknad i regionen. Under hösten fortsatte arbetet i ett nästa steg för att ta fram en gemensam strategi som grundar sig på tanken om Gävle som tillväxtmotor i regionen. Under senare delen av 2018 inledde förvaltningen också ett arbetet med Regional Utvecklingsstrategi tillsammans med Region Gävleborg och övriga kommuner i regionen.

Inför införandet av GDPR genomfördes ett stort samarbete såväl inom kommunkoncernen som med externa parter för att bilda en central dataskyddsenhet. En utredning om att ansluta till Västra Gästriklands överförmyndarnämnd är genomförd.

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

Kommunledningskontoret har inget att rapportera på detta uppdrag.

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

Arbete pågår med att förtydliga förutsättningar för chefer och medarbetare i Gävle kommun. Ny medarbetarpolicy beskriver erbjudande och förväntningar och förslag på reviderat samverkansavtal har tagits fram. Allt för att stärka förutsättningar för samverkan, delaktighet och medskapande. Det ligger i linje med ett tillitsbaserat arbetssätt och ledarskap. Ett gemensamt arbetsmaterial för arbetsgrupper är under utformning, som gör att chef och medarbetare kan arbeta med vad såväl medarbetarpolicy, värdegrund, samverkan och tillitsbaserat arbetssätt betyder i respektive verksamhet. Ett omfattande arbete pågår att implementera SAM i Stratsys, vilket syftar till att underlätta arbetsmiljöarbetet i verksamheterna. Ett arbete har genomförts på förvaltningarnas samverkansgrupp med fokus att identifiera behov och insatser för att hantera stress och utsatthet, vilket sammanställs i en helhet för kommunen och fortsatt planering av insatser.

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

Bemanningsplanering samt arbetsgivarens förutsättningar och ambitioner förtydligas inom verksamheten där det förekommer.

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

Beskrivning uppdrag

För bygglövstaxor 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

Kommunledningskontoret har inget att rapportera på detta uppdrag.

2.16 Kommunstyrelsen ges i uppdrag att återkomma med en plan för hur ökad avtalstrohet i inköp och upphandlingar kan ge besparingar i enlighet med koncernövergripande mål 8 motsvarande 10 miljoner kr år 2018 och 15 miljoner kr år 2019.

Uppföljning uppdrag

Se punkt 2.9

2.17 Kommunstyrelsen ska stärka arbetet med inköpsprocessen i kommunen samt vid kravställandet av nya upphandlingar särskilt implementera övergripande uppdrag 8 och 9 för att öka den totala samhällsnyttan. Kommunen kvarstår som medlem i Inköp Gävleborg och fokuserar egna resurser på att förbättra sina inköpskedjor.

Uppföljning uppdrag

Se 2.8 och 2.9

2.18 Kommunstyrelsen uppdras att under år 2018 ta fram förslag för beslut om reviderat bostadsförsörjningsprogram.

Uppföljning uppdrag

Förslag upprättat och antaget av kommunfullmäktige.

2.19 Kommunstyrelsen ges i uppdrag att utreda förutsättningarna, med ambitionen att kunna erbjuda äldre anställda inom framförallt skola, vård och omsorg, någon form av arbetstidsförkortning.

Beskrivning uppdrag

Exempelvis 80, 90, 100- modellen, där man arbetar 80% till 90% lön och 100% pensionsavsättning. Samtidigt ska kostnaderna för en sådan lösning presenteras.

Uppföljning uppdrag

Förslag på 80-90-100 för ett hållbart långt arbetsliv har presenterats till Kommunstyrelsen i föreslaget medarbetarerbjudande.

2.20 Kommunstyrelsen tillförs 1 miljon kr för en särskild satsning inom det sociala hållbarhetsprogrammet för att stärka arbetet med jämställdhet, inkludering och integration. Vi vill se konkreta satsningar inom ramen för integrationsstrategin med fokus på språk, utbildning, jobb, bostad och mötesplatser.

Uppföljning uppdrag

Inom ramen för den särskilda satsningen har insatser främst kopplat till kompetenshöjande insatser i syfte att åstadkomma förbättring och förändring inom de givna områdena genomförts.

Utbildning för pedagoger inom högstadie- och gymnasieutbildningen inklusive gymnasiesärskolan i metoden Mentorer i våldsprevention har genomförts. Under hösten 2018 har även utbildning till pedagoger och fältassistenter inom metoden Agera tillsammans (våldspreventivt arbete riktat till lägre åldrar) genomförts. Sammantaget har nära 100 pedagoger utbildats i metoderna under 2018.

Genom samverkan med andra aktörer i koncernen har behov av kompetensutveckling identifierats inom ramen för hedersrelaterat våld och förtryck. Utbildningsinsatser har skett avseende könsstämpning och hederskultur med deltagare från skola, förskola, socialtjänst, familjecentral och omvårdnad. Under hösten 2018 genomfördes ytterligare utbildningstillfällen samt riktade insatser till förskolan såsom upptäckare av barn i riskzon att utsättas för könsstämpning samt barn som redan är utsatta och i behov av stöd. Totalt har 270 deltagare varit föremål för utbildningarna.

Inom den samlokalisering som skett mellan Arbetsförmedlingen, vuxenutbildningen och SFI har processtöd och kompetenshöjande insatser med inriktning jämställd integration och som syftar till ett inkluderande bemötande för de som besöker och deltar i dessa verksamheter genomförts. Utbildning inom jämställdhet har även skett till deltagande på SFI utbildning.

I samverkan med högskolan i Gävle inom ramen för ASK (strukturerad samverkan mellan socialtjänst Gävle och Högskolan) har ett arbete påbörjats med inriktning att skapa mötesplatser som skall vara av inkluderande karaktär. Arbetet fortskrider även under 2019.

För att utveckla samverkan och stärka samarbetet med civilsamhället har enheten för social hållbarhet i samverkan med socialtjänst Gävle och socialt företagande vid Näringsliv och arbetsmarknad anordnat sociala frukostar. Temat för frukostarna har varit trygghet för barn och unga samt kontaktpersoner och kontaktfamiljer. Syftet har bland annat varit att stödja och uppmuntra civilsamhället men också att få fler att engagera sig som kontaktfamilj eller kontaktperson. En stärkt samverkan med civilsamhället är av yttersta vikt för det framtida arbete med social hållbarhet.

I samverkan med bland annat Gavlegårdarna, Region Gävleborg, länsstyrelsen och länets övriga kommuner genomfördes utvecklingsdagar inom området integration, mångkulturell kommunikation och beteenden. Dagarna riktade sig till socialtjänst, skola, och civilsamhället i samtliga kommuner i länet. Totalt har ca 250 personer deltagit i utbildningarna.

Tillsammans med länsstyrelsen och civilsamhället har ett arbete genomförts i projektform med att skapa mötesplatser för nyblivna föräldrar som är utrikesfödda. Projektet heter Svenska med baby och har varit av inkluderande karaktär där nysvenskar och etablerade svenskar har mötts. Träffarna har haft olika teman, till exempel valdeltagande, tandhälsa.

Ett identifierat utbildningsbehov kopplat till fördjupad kompetens inom området implementering och förändringsarbete har identifierats. I september genomfördes en utbildningsdag som landstinget Stockholm och centrum för epidemiologi och samhällsmedicin ansvarade för.

2.21 Kommunstyrelsens HR-avdelning ges i uppdrag att i samråd med samtliga förvaltningar, identifiera lämpliga arbetsuppgifter för extratjänster och tillsammans med berörda fackliga organisationer utforma erforderliga avtal. Arbetet ska vara genomfört i januari år 2018.

Uppföljning uppdrag

Arbetet med att identifiera, placera och följa upp extratjänster pågår och målet för året har uppfyllts.

2.22 Kommunens bosociala medel under kommunstyrelsen förstärks med ytterligare 6 miljoner årligen genom värdeöverföringsmedel från Gavlegårdarna. Medlen får en mer integrerad roll i Gävle kommuns eget arbete med att skapa trygghet och social hållbarhet i våra stadsdelar och del av utrymmet reserveras

Beskrivning uppdrag

a. Kostnaderna för Socialnämndens fältassistenter utökas med ytterligare 2 miljoner kr årligen. Hela verksamhetskostnaden för fältassistenter tas under åren 2018-2020 direkt från bosociala medel utan ramändring hos Socialnämnden. Utökningen ska leda till ökad trygghet och integration i våra stadsdelar. Fler nätverk, mötesplatser och tydligare vägar in i samhället ska skapas för dem som behöver det.

b. En stadsdelsbaserad integrationssatsning på kultur och bibliotek inkluderande ökade resurser till stadsdelsbiblioteken, längre öppettider i Sätra och Andersberg samt ett spridande av El Sistema i stadsdelarna får också en avsättning på 3 miljoner kr från de bosociala medlen åren 2018-2020.

c. Kostnaderna hos Omvårdnadsnämnden och Gavlegårdarna avseende trygghetsboenden (vård och vissa gemensamhetsytor) tas fortsättningsvis från bosociala medel.

d. Projekt för flera nämnder under ledning av Socialnämnden för att möjliggöra för ensamkommande att slutföra sin skolgång i Gävle.

Uppföljning uppdrag

Uppdraget är genomfört i enlighet med de beslut som fattats i kommunfullmäktige och kommunstyrelse.

2.23 Kommunstyrelsen uppdras att under år 2018 utreda för och påbörja en centralisering av kommunens juridiska kompetenser samt ökad centralisering av delar av verksamhetsområdena ekonomi, HR och övriga icke verksamhetskritiska stödresurser. Sammantaget förväntas det samlade området spara motsvarande 5 miljoner under 2018 och minst 10 miljoner kr ytterligare under 2019.

Uppföljning uppdrag

Inom HR har gemensam vikarieanskaffningsfunktion/kompetensförsörjningsfunktion utretts och är under verkställighet. Ett antal olika centraliseringsinitiativ utreds inom kommunledningskontoret och har till viss del genomförts. I övrigt pågår förberedelser inom ramen för FOG översynen och den utredning som har genomförts kring kommunens styr- stöd och kärnprocesser.

2.24 Kommunstyrelsen uppdras att under år 2018 bilda en central enhet för kvalitetsuppföljning och utveckling av verksamhet. Denna innefattar motsvarande verksamheter från kommunens förvaltningar men utsätts ej för något specifikt besparingskrav då detta område behöver utvecklas kraftigt exempelvis i fråga om analyser av demografi, uppkomst av kostnader inom socialtjänsten eller olika effektanalyser av projekt och verksamheter.

Uppföljning uppdrag

Kommunledningskontoret har inte haft tillräckligt med resurser för att påbörja detta uppdrag under 2018. Frågan kommer att hanteras inom ramen för FOG översynen.

2.25 Kommunstyrelsen uppdras att genomföra en socioekonomisk analys med syfte att se hur kommunala taxor och avgifter slår mot olika inkomstgrupper, kön och åldrar. För ändamålet tillförs 300 000 kr.

Uppföljning uppdrag

Uppdraget att genomföra en socioekonomisk analys med syfte att se hur kommunala taxor och avgifter slår mot olika inkomstgrupper, kön och åldrar har ej hunnit verkställas under 2018.

2.26 Kommunstyrelsen uppdras att fortsätta arbetet med det Miljöstrategiska programmet i enlighet med de mål som fastslagits i programmet. Arbetet ska fortsatt inkludera hela koncernen för så stor nytta och kunskapsspridning som möjligt.

Beskrivning uppdrag

Återrapportering ska ske till kommunstyrelsen tertialvis. Programmets budget ska med fördel förstärkas med statliga medel som den rödgröna regeringen ger möjligheter till inom olika miljöområden.

Uppföljning uppdrag

Arbetet med genomförande av det miljöstrategiska programmet fortgår enligt plan. Kommunstyrelsen och kommunfullmäktige får löpande redovisning. Det miljöstrategiska programmet behöver revideras för att kunna fortsatt verka som ett styrdokument förbi år 2020. En revidering har beställts av Kommunstyrelsen under andra delåret 2018. Arbetet med revideringen är påbörjad.

2.27 Kommunstyrelsen uppdras att avdela personalresurser inom Miljöstrategiska programmet, för att i samverkan med Högskolan och Gästrikre Vatten genomföra en förstudie om hur näringsämnen, med särskilt fokus på fosfor, kan återföras till jordbruksmark i närregionen.

Beskrivning uppdrag

Förstudien ska även undersöka former för hur en bred finansiering av ett utvecklingsprojekt inom området kan se ut.

Uppföljning uppdrag

Förstudie för återföring av näringsämnen med särskild fokus på fosfor genomförd i samarbete med Högskolan och Gästrikre Vatten. Förstudien planeras att redovisas i SBU under T1 2019.

2.28 Kommunstyrelsen uppdras att tillsammans med samhällsbyggnadsnämnden finna former för att en större andel av kostnaderna för exploatering av allmän platsmark tas ut av exploatörerna.

Beskrivning uppdrag

Storleken på åtagande bör styras utifrån storleken på exploateringsprojektet men förutsätts minska kommunens investeringskostnader med minst 5 miljoner kronor år 2018 och minst ytterligare 5 miljoner kronor år 2019.

Uppföljning uppdrag

I slutet av 2018 resurssattes uppdraget att arbeta med exploateringsekonomi och -redovisning i projekt och i portfölj. Det arbetet inleds nu under 2019. Exploateringsportföljen omfattar 1 150 000tkr vilket gör att det finns stora potentialer i en starkare styrning.

En del i arbetat under 2018 har varit den revidering av "Riktlinjer för exploateringsavtal" som fastställdes i KF under hösten. En nyutveckling av det dokumentet kommer att inledas under 2019.

2.29 Kommunstyrelsen uppdras att enheten för övergripande planering ökar sin bemanning för att möta nya behov i ett växande Gävle i enlighet med önskemål från budgetberedningen. För ändamålet avsätts 1 miljon kr. Pengarna överförs från finansförvaltningens medel "Gävle växer".

Uppföljning uppdrag

Genom resurstillskottet, genom omdisponeringar inom avdelningen och genom en starkare ekonomisk styrning har resurserna för planering och mark&exploatering ökat med cirka två årsarbetskrafter. Tillskottet via finansförvaltningen bidrog med cirka 1,15 av dessa. Den ekonomiska och arbetsmässiga helårseffekten kommer dock först under 2019.

2.30 Kommunstyrelsen tillförs 1,2 miljoner kr för full kostnadstäckning till Inköp Gävleborg i enlighet med äskande 2017. Samt 0,75 miljoner till investeringar i uppgradering av ekonomi och personalsystem.

Uppföljning uppdrag

Uppdraget är verkställt.

3 Uppföljning externa utförare

Uppföljningen sker enligt Program med mål och riktlinjer för uppföljning av externa utförare Dnr 15KS421-12. Kommunstyrelsen har inga externa utförare.

4 Utvecklingsområde

Inför den nya mandatperioden har en viss översyn av den politiska organisationen gjorts. Det innebär för kommunstyrelsens del att ansvaret för näringslivsfrågor och det strategiska samarbetet universitet och högskolor flyttats över till och reglerats i kommunstyrelsens reglemente. Hanteringen av dessa strategiskt viktiga frågor blir viktiga att utveckla. Inför mandatperioden har också ett nytt majoritetssamarbete mellan socialdemokraterna, liberalerna, centerpartiet och miljöpartiet etablerats. De har presenterat en politisk plattform för 2019-2022 med benämningen "100 insatser för 100 % Gävle". Detta har utvecklats i den kommunplan med årsbudget för 2019 som gäller. För utveckling av kommunstyrelsens arbetsformer har 5 utskott inrättats med syfte att få en bredare beredning av flertalet av kommunstyrelsens ansvarsfrågor.

Även förvaltningsorganisationen har setts över inför 2019. Arbetet med att utveckla arbetsformerna i den nya organisation fortsätter under 2019. För sektor styrning och stöd (tidigare kommunledningskontoret) måste utvecklingsarbetet matcha den politiska ambitionen i kommande planer vilket betyder att arbetet måste vara i en ständig förändring och arbeta med ständiga förbättringar. Viktiga förbättringsområden är att utveckla och snabba upp processer, centralisera och 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 och utveckling av verksamhetsprocesser samt bättre användning av geografiska Informationssystem (GIS). Inom vår stödverksamhet prioriteras administrativa processer som kan underlätta vardagen för chefer och medarbetare.

Ett arbete med att utveckla Gävle kommuns inköpsrutiner avseende bl a kravställning, redovisning och avtalsefterlevnad är under verkställighet samtidigt som e-handel införs. Kommunen kommer att lämna Inköp Gävleborg senast under 2020. Det är därför viktigt att vi fortsätter det redan påbörjade arbetet för att skapa de bästa förutsättningarna för en väl fungerande inköps- och upphandlingsfunktion i egen regi. En samlad inköps/upphandlingsfunktion för Gävle kommun med syfte att 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 är viktigt att ha ett ökat fokus på när Gävle växer. En samlad strategisk kompetensförsörjningsplan behöver utarbetas.

Förslag till ett nytt miljöstrategiskt program kommer att utarbetas. En strategi med fokus på stärkt lokal demokrati, höjt förtroende för politiken och att fler ska få inflytande i de kommunala processerna ska tas fram.

5 För verksamheten viktiga nyckeltal

Nyckeltal	2014 Utfall	2015 Utfall	2016 Utfall	2017 Utfall	2018 Utfall	2019 Plan	2020 Plan	2021 Plan

Kommunstyrelsen har inga nyckeltal att redovisa.

6 Resultat och investeringar

(mnkr)	Utfall 2018	Utfall 2017	Budget 2018
Verksamhetens intäkter	316,7	286,4	302,8
Personalkostnader	-177,6	-164,4	-179,7
Övriga kostnader	-294,6	-287,1	-292,5
Avskrivningar/nedskrivningar	-6,1	-5,5	-7,3
Internränta	-2,8	-0,5	-3,2
Resultat före kommunbidrag	-164,4	-171,1	-179,9
Kommunbidrag	280,7	268,3	280,7
Årets resultat	116,3	97,2	100,8
Investeringar	48,3	69,5	171,6
Erhållet investeringsbidrag	5,3	0,0	6,3

Kommunstyrelsens totala resultat 2018 uppgick till 116,3 mnkr, i jämförelse med årsbudget 100,8 mnkr (årsprognos 117,4). Det innebär en positiv avvikelse på 15,5 mnkr, som kan jämföras med föregående års avvikelse på 8,0 mnkr. Exklusive exploateringsresultat och reavinster uppgår resultatet till en positiv avvikelse på 4,7 mnkr (9,8 föregående år).

Kommunbidragsfinansierad verksamhet (exklusive IT) redovisar ett positivt resultat på 5,0 mnkr. Det förklaras framförallt med följande; intäkter hos administrativa avdelningen för försäkringar och posthantering som inte har varit budgeterade. Flera avdelningar redovisar lägre personalkostnader 4,8 mnkr, i jämförelse med budget, där avdelning Övergripande planering står för 2,9 mnkr. Hänsyn bör tas till utfallet för ökade kostnader avseende tillfälligt inhyrd personal -3,2 mnkr.

Lägre personalkostnader beror bl.a på sjukskrivningar, vård av barn och vakanser där rekryteringar påbörjas senare. Sammantaget har förvaltningen lägre kostnader för konsulter, främmande tjänster och utbildning i jämförelse med budget framförallt då flera projekt flyttats fram på grund av personal inte kunna anlitas i den utsträckning som planerats. Exempelvis finns överskott för projekten; MSP 0,7 mnkr, E-arkiv 1,4 mnkr, Öppna data 0,6 mnkr, Digital förnyelse 1,0 mnkr.

Uppdragsfinansierad verksamhet (IT) har ett totalt positivt resultat på 1,2 mnkr. Avvikelsen beror främst på ökade intäkter gällande klienter och DITA/kommunikationsavgifter i jämförelse med budget och en ersättning från ATEA som avser kostnader tidigare år. Kostnader fortsätter minska på grund av att många förlängningsavtal gällande klient funnits, vilket har inneburit en lägre kostnad för klienter under förlängningsperioden samt kostnad för avskrivningar och internränta är lägre med 1,9 mnkr, eftersom några investeringar flyttats fram i tid och några hyrs istället. Personalkostnaderna har ökat i jämförelse med budget och har en negativ avvikelse på 1,0 mnkr och även kostnader för DITA/datakommunikationsavgifter samt licenser.

Realisationsresultatet som uppstår vid försäljning av mark uppgår till 48,1 mnkr i jämförelse med årsbudget 10,0 mnkr.

Exploateringsresultatet uppgår till 62,0 mnkr i jämförelse med årsbudget 90,8 mnkr (årsprognos 71,9). Industritomter i Ersbo har sålts och fortsätter gå bra. Försäljning i området Engesvik har kommit igång. Lindbacka Västra har under året sålt tomter för 20,5 mnkr. Utbyggnaden av infrastruktur i området beräknas vara färdigt under sommaren. Årsprognosen för försäljning är lägre än budget på grund av försäljningar i exempelvis bostadsområden vid Gavlehov och Gävle strand etapp 2 är förskjutna i tid. Kostnaden för kommunens entreprenad vid GS2 har ökat i jämförelse med budget på grund av uppdelning i deletapper har skett, eftersom produktionen gått långsammare än planerat. Vid Hemlingby bostäder pågår utbyggnad av allmän plats. Byggherrar för alla tomter och första byggstarten var under hösten 2018, därmed har tomt- och småhuskönen påbörjat.

I resultatet för verksamheten exploatering ingår poster för felaktigt aktiverade gatukostnadsersättningar som tillhör Samhällsbyggnadsförvaltningen på 0,2 mnkr, som regleras 2019. Resultatet för verksamheten påverkas även av lägre kostnad för internränta med 0,3 mnkr i jämförelse med budgeterat kommunbidrag, som redovisas på övergripande planering.

Mer utförlig redovisning finns i rapporten månadsuppföljning av exploateringsverksamhet och reavinster/förluster.

Investeringar (exkl inköp mark- och exploateringsverksamhet) uppgår till 4,2 mnkr i jämförelse med årsbudget 60,3 mnkr, redovisas en negativ avvikelse på 56,1 mnkr. Avvikelsen som uppgår till 49,7 mnkr beror dels på inköp av mark inte har skett under året i den utsträckning som planerats - 43,2 mnkr, dels att IT-avdelningen flyttat fram flera investeringar, vissa investeringar utgår och hyrs istället -6,4 mnkr. Se mer detaljerad information under tabellen "Investeringar".

Resultat (mnkr)	Periodens resultat	Årsbudget	Årsprognos
<i>Kommunbidragsfinansierad verksamhet</i>			
KLK, exkl IT-avd och stadshusservice	5,0	0,0	0,0
Summa	5,0	0,0	0,0
<i>Uppdragsfinansierad verksamhet</i>			
IT-avdelningen	1,2	0,0	0,0
Stadshusservice			
Summa	1,2	0,0	0,0
<i>Exploateringsresultat och realisationsvinst</i>			
Exploateringsresultat	62,0	90,8	71,9
Realisationsvinst	48,1	10,0	45,5
Avvikelser, regleras 2019		0,0	0,0
Summa	110,1	100,8	117,4
Resultat	116,3	100,8	117,4

Investeringar (mnkr)	Periodens resultat	Årsbudget	Årsprognos
10111 Klk övrigt	-0,01	-1,1	-1,1
10139 Anpassn rust	-0,7	-1,6	-1,6
10142 Lic Platina	-0,0	-0,3	-0,3
10194 Uppgr Platina	-0,3	-0,3	-0,3
10195 Agresso uppg	-0,0	-0,5	-0,5
18148 BI	-0,4	-0,4	-0,4
10173 Infartstavlor	-1,8	-4,7	-4,7
10202 Infopoints	-0,2	-0,3	-0,3
18081 It invest	-0,0	-1,2	-1,0
18173 Metakatalog	-0,0	-0,2	-0,2
18222 Uppgr AD	-0,0	-0,2	-0,2
18223 Uppgr MIM	-0,0	-0,1	-0,0
18224 Masterdata	-0,0	-0,2	-0,0
18225 Kontogenerer	-0,0	-0,01	-0,0
18226 BGP-switch	-0,0	-0,2	-0,0
18227 NSX	-0,0	-2,6	-0,0
18228 NSX-service	-0,0	-1,3	-0,0
18229 Klientantivirus	-0,0	-1,8	-0,0
18230 Utv Effecte	-0,0	-0,1	-0,0
18234 Wifi ytterområde	-0,1	-0,0	-0,1
10001 Inköp markreserv	-0,7	-43,2	-43,2
Investeringsverksamhet	-4,2	-60,3	-53,9
Exploateringsverksamhet	-44,1	-111,3	-111,3
Totalt	-48,3	-171,6	-165,2

7 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 präglade utvecklingen.

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

Genomförd POG översyn och FOG översyn ger möjligheter fokus på kärnverksamhet och resurseffektivisering genom stärkt styrning, ledning och stöd.

8 Sammanfattning av de viktigaste händelserna

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

Inför den nya mandatperioden har en översyn av den politiska organisationen gjorts (POG). Arbetet har letts från kommunstyrelsen och resulterat i en viss omfördelning av ansvar för olika verksamheter mellan nämnderna. För kommunstyrelsens del innebär det att ansvaret för näringslivsfrågor och det strategiska samarbetet universitet och högskolor flyttats över till och reglerats i kommunstyrelsens reglemente. Inför den nya mandatperioden har också ett nytt majoritetssamarbete mellan socialdemokraterna, liberalerna, centerpartiet och miljöpartiet etablerats. De har presenterat en politisk plattform för 2019-2022 med benämningen "100 insatser för 100 % Gävle". Detta har utvecklats i den kommunplan med årsbudget för 2019 som antagits av kommunfullmäktige.

Även förvaltningsorganisationen har setts över inför 2019. Arbetet med att utveckla arbetsformerna i den nya organisation fortsätter under 2019. Under kommunstyrelsen finns numera endast en förvaltning. Förvaltningen har indelats i fyra sektorer med ansvarsområden samlade på ett sätt som ska kunna hantera det samlade kommunala uppdraget på ett effektivt och kvalitetsmässigt bra sätt. För sektor styrning och stöd (tidigare kommunledningskontoret) är viktiga förbättringsområden att utveckla och tydliggöra styrprocesser, fördjupa analys och uppföljning och se över vilka stödverksamheter som kan hanteras på ett strukturerat och samlat sätt för att minska kostnaderna samtidigt som kvaliteten i verksamheten måste garanteras.

Arbetet med att samla kundtjänsten under en ledning och i samma lokaler pågår men har försenats på grund av brist på lokaler. Det har medfört verksamhetsstörningar i kundtjänst men positiva effekter för kunder och medborgare utvecklas stadigt. Funktionen för den gemensamma vikarieansaffningen har förberetts och kommer att verkställas under 2019. Elektronisk handel utvecklas löpande. Inom kommunledningskontoret läggs stor vikt vid arbetet med digital förnyelse och att ständigt förnya processerna för såväl strategiska som operativa frågor. Anpassning för GDPR, ett arbete med översyn av dokumenthanteringsplaner och masterdataprojektet är aktiviteter som bidrar till att kvaliteten och efterlevnaden av lagar i ärendehantering kan upprätthållas

Kommunstyrelsen har berett och fattat ett antal viktiga beslut under året, däribland bl a; löneöversyn 2018-2020, finansiering och genomförande av det allmänna valet, finansiering av

upphandling/införande av e-arkiv, princip för finansiering av genomförande av detaljplaner på Norrlandet, program till detaljplan för del av Kungsbäck, strategisk vattenförsörjning Valbo, näringslivsprogram, ekonomiska månadsrapporter, hantering av socialnämndens ekonomiska situation, revidering av attestreglemente, översyn av arvodesbestämmelser, delegation dataskyddsenhet, miljöbokslut, framtida lokalförsörjning, beslut om ny upphandling av kost och städ, Gävle kommuns framtida engagemang i Kommungaranti Skandinavien AB, socialt hållbarhetsprogram, instruktion för kommundirektören, översyn av reglementen, likabehandlingsplan, kommunplan, marksförsäljning till Microsoft mm.

9 Bilaga 1 Personalstatistik

9.1 Personalstruktur

Personalstruktur

	2018-12-31			2017-12-31		
Årsarbetare	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	145	100,4	245,4	132,8	96	228,8
Visstid	10,9	9,6	20,5	12,7	6,9	19,6
Totalt	155,9	110,0	265,9	145,5	102,9	248,4

	2018-12-31			2017-12-31		
Antal anställda	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidare	146	101	247	134	96	230
Visstid	13	10	23	16	8	24
Totalt	159	111	270	150	104	254

Analys

Antalet tillsättningar har ökat under år 2018 jämfört med år 2017. Under 2018 har 17 medarbetare tillsvidareanstälts, vara tolv är kvinnor och fem är män. Antalet visstidsanställningar minskar något för kvinnor och ökar något för män.

Rekryteringen av nya medarbetare grundar sig på behovet av ny kompetens vid bland annat administrativa avdelningen, övergripande planering samt IT- och utvecklingsavdelningen, för övrigt är det en allmän personalomsättning på de övriga avdelningarna inom förvaltningen. Under 2018 har förvaltningen haft fyra pensionsavgångar, varav två har ersättningsrekryterats. Personalomsättningen på förvaltningen är 10 %.

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

9.2 Genomsnittlig ålder

Anställningsform	Kön	2018-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	47	47,2	46,7
	Män	44,2	44,7	44,4
	Totalt	45,9	46,1	45,8
Visstid	Kvinnor	36,9	38,5	38,8
	Män	32,4	38,5	31,4
	Totalt	35	38,5	36,4
Totalt	Kvinnor	46,2	46,2	45,8
	Män	43,1	44,2	43,3
	Totalt	44,9	45,4	44,8

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 kvinnor och män är i stort densamma, för 2018 är den 45,9 år, vilket kan jämföras med 2017 då den var 46,1 år.

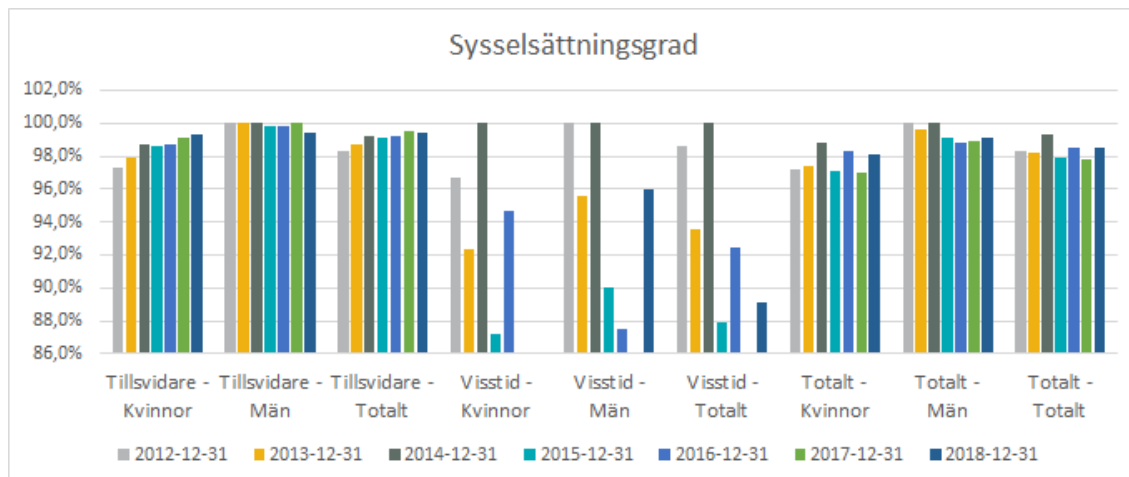
Den genomsnittliga åldern för visstidsanställda är lägre framförallt för män, men även för kvinnor jämfört med de som är tillsvidareanställda.

Den totala genomsnittliga åldern (tillsvidare- och visstidsanställda) befinner sig på samma nivå, 46,2 år för både 2017 och 2018.

Tillsvidareanställda i åldersintervallet 40-49 och 50-59 år har flest medarbetare. I åldersintervallet 50-59 år finns 72 medarbetare av förvaltningens 230 tillsvidareanställda, vilket är 32 %. Det visar på ett stort antal pensionsavgångar de kommande åren.

9.3 Sysselsättningsgrad

Genomsnittlig sysselsättningsgrad



Analys

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är 98,5 % för 2018. Det är en ökning med 1,5 % från år 2017 då sysselsättningsgraden var 97 %.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad år 2018, är för tillsvidareanställda 99,3 % och för visstidsanställda 90 %.

Positivt är att tillvidareanställda kvinnor och män i stort sett har samma sysselsättningsgrad, det skiljer 0,1 procentenheter, där männen ligger lite högre jämfört med kvinnorna.

De visstidsanställda har en lägre sysselsättningsgrad och då framförallt kvinnor, 83,3 %, medans männen har 96,7 %. Kvinnor har en lägre sysselsättningsgrad med anledning av att de arbetar deltid i större utsträckning jämfört med männen.

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	45 766	78,9%	43 235	79,2%	42 889	79,6
	Män	33 075	82,6%	30 431	82,6%	31 054	82,3
	Totalt	78 841	80,4%	73 666	80,6%	73 943	80,7
Sjukdom totalt antal dagar	Kvinnor	2 500	4,3%	2 733	5,0%	2 370	4,4
	Män	1 216	3,0%	1 452	3,9%	1 131	3
	Totalt	3 716	3,8%	4 185	4,6%	3 501	3,8
Barnledighet	Kvinnor	2 981	5,1%	2 219	4,1%	2 375	4,4
	Män	1 427	3,6%	719	2,0%	1 053	2,8
	Totalt	4 408	4,5%	2 938	3,2%	3 428	3,7
Semester/Ferier	Kvinnor	6 209	10,7%	5 607	10,3%	5 224	9,7

Arbetad tid och frånvaro		2018-12-31		2017-12-31		2016-12-31	
	Män	4 153	10,4%	3 758	10,2%	3 755	9,9
	Totalt	10 362	10,6%	9 365	10,2%	8 979	9,8
Studier	Kvinnor	65	0,1%	56	0,1%	42	0,1
	Män	83	0,2%	298	0,8%	19	0,1
	Totalt	148	0,2%	354	0,4%	61	0,1
Övrig frånvaro	Kvinnor	455	0,8%	743	1,4%	995	1,8
	Män	106	0,3%	197	0,5%	732	1,9
	Totalt	561	0,6%	940	1,0%	1 727	1,9

Utfallet för 2018 är årstaktssiffror, dvs beräknat på jan-nov 2018, vilket innebär att det inte är ett verkligt utfall.

Analys

Den totala nettoarbetstiden på förvaltningen minskar marginellt, 0,2 procentenheter, till 80,4 % år 2018, jämfört med föregående år då den var 80,6%.

Positivt är att det totala antalet sjukdagar minskar i år till 3,8 %, vilket kan jämföras med föregående år, då den var 4,6%. Sjukfrånvaron minskar hos både kvinnor och män, men framförallt hos männen, vilket är positivt eftersom sjukfrånvaron ökade hos männen föregående år.

Uttag av barnledighet under året ökar hos både kvinnor och män, men framförallt ökar uttaget hos män med 1,6 procentenheter. Trots ökat uttag av barnledighet hos män, så ligger männen på samma nivå i nettoarbetstid som föregående år. Även hos kvinnor ökar uttaget av barnledighet, men nettoarbetstiden minskar något.

Totalt är det färre i år som är lediga för studier och det är framförallt männen som står för minskningen av studieledighet, kvinnorna ligger kvar på samma nivå som föregående år.

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	196	34 117	5 051	20	3 345	754
	Män				28	0	8 676
	Totalt	196	34 117	5 051	48	3 345	9 430
Enkel övertid	Kvinnor	492	73 634	85 155	398	51 798	76 396
	Män	317	88 991	23 398	250	62 726	22 021
	Totalt	809	162 625	108 553	648	114 524	98 417
Kvalificerad övertid	Kvinnor	659	160 893	139 334	528	76 772	167 356
	Män	765	315 143	65 953	479	194 400	35 032
	Totalt	1 424	476 036	205 287	1 007	271 172	202 388

Analys

Det totala uttaget av fyllnads-, enkel och kvalificerad övertid på förvaltningen har ökat jämfört med motsvarande period år 2017. För denna period är uttaget 2428 timmar, vilket kan jämföras med föregående år då uttaget var 1704 timmar, dvs, en ökning med 724 timmar.

Det är endast kvinnor som har arbetat fyllnadstid under 2018 och antalet timmar har ökat, under år 2017 arbetade både män och kvinnor fyllnadstid.

Enkel och kvalificerad övertid under året ökar för både kvinnor och män jämfört med föregående år. Totalt uttag av antal timmar enkel och kvalificerad är 576 timmar, varav 160 timmar är enkel övertid och 416 timmar är kvalificerad övertid.

Den utbetalda ersättningen för fyllnadstid, enkel och kvalificerad övertid är högre i år, 672 778 kr jämfört med föregående år, 389 041 kr. Kostnaden för övertid har ökat med 283 737 kr.

Kvinnorna på förvaltningen tar i större utsträckning ut sin övertid i tid, till skillnad från männen där uttaget istället övervägande sker i kronantal. Det största uttaget av övertid sker inom IT- och utvecklingsavdelningen, där delar av verksamheten arbetar på beredskapsavtal. Även HR-service har arbetat övertid, bland annat med anledning av omorganisationen till en förvaltning. HR- och kommunikationsavdelningen har deltagit i stabsarbete gällande branden i Ljusdals kommun.

Resultatet för årets medarbetarundersökningen visar på försämrade värden inom området stress. I det fortsatta arbetet med resultatet av medarbetarundersökningen behöver man undersöka om det finns något samband mellan det utökade uttaget av fyllnadstid och övertid och den stress som framkommer i medarbetarenkäten.

9.6 Rekrytering och personalförsörjning

Nyttillsättning	Kön	2018-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	18	16	23
	Män	13	8	14
	Totalt	31	24	37
Visstid	Kvinnor	16	12	17
	Män	10	8	9
	Totalt	26	20	26
Totalt	Kvinnor	34	28	40
	Män	23	16	23
	Totalt	57	44	63
Avgångar				
Avgångar	Kön	2018-12-31	2017-12-31	2016-12-31
Tillsvidare	Kvinnor	12	18	14
	Män	16	8	8
	Totalt	28	26	22
Visstid	Kvinnor	13	9	8
	Män	3	2	4
	Totalt	16	11	12
Totalt	Kvinnor	25	27	22

Nyttillsättning	Kön	2018-12-31	2017-12-31	2016-12-31
	Män	19	10	12
	Totalt	44	37	34
- varav pension	Totalt	3	1	3
- varav ÖK-SAP	Totalt	2	0	2

Analys

Antalet nyttillsättningar har ökat under år 2018. Under året har det tillsatts 57 medarbetare varav 31 är tillsvidareanställda och 26 är visstidsanställda.

Rekryteringen av nya medarbetare grundar sig på behovet av nya befattningar inom förvaltningen samt behov av ny kompetens. Det är administrativa avdelningen, övergripande planering samt IT- och utvecklingsavdelningen som varit berörda. Nya befattningar som tillkommit på administrativa avdelningen är dataskyddsombud med anledning av den nya dataskyddsförordningen samt informationssäkerhetssamordnare. Inom It- och utvecklingsavdelningen är det olika IT-specialister.

En samlad kundtjänst för Gävle kommun är också en del i att förvaltningen har haft fler tillsättningar under det gångna året, då det skett en förflyttning från andra förvaltningar till kommunledningskontoret.

Det är mest kvinnor som rekryterats till tillsvidare- och visstidsanställningar under både år 2017 och 2018.

Förvaltningen har haft fyra pensionsavgångar under året vilket har lett till två ersättningsrekryteringar.

Antalet visstidsanställningar beror på den interna rörligheten inom kommunen och kan hänföras till olika pågående projekt inom förvaltningen och kommunkoncernen samt på föräldraledighet. Visstidsanställda rekryteras externt för att bemanna den interna rörligheten och vikariat för föräldraledighet.

Personalomsättningen på förvaltningen är 10 %.