



Verksamhetsrapport delår 2 2020

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning av de väsentligaste händelserna	6
2	Målanalys	6
2.1	Kraftigt förbättrade resultat i Gävles skolor	6
2.2	Trygghet, sammanhållning och en välfärd att lita på i hela kommunen	7
2.3	Påtagligt förbättrat företagsklimat i Gävle.....	9
2.4	En modern samhällsplanering som möter nuvarande och kommande generationers behov	9
2.5	En ekologiskt hållbar och klimatneutral kommun	10
3	Uppföljning av politiska uppdrag	10
3.1	Kommunstyrelsen uppdras att vidareutveckla både styrmodellen och kommunplanens utformning.....	10
3.2	Kommunstyrelsen uppdras att tillse att ekonomi/resultat/budgetprocess integreras i ordinarie mötes- och utskottsstruktur under hela året.	11
3.3	Kommunstyrelsen uppdras att utarbeta en mer användbar och lättförståelig uppföljning, analys och ekonomisk rapportering för alla verksamheter.	11
3.4	Kommunstyrelsen uppdras att skapa en ledningsstruktur för implementering och samordning på såväl sektors- och avdelningsnivå som bolagsnivå för våra strategiska programs genomförande och uppföljning.....	11
3.5	Kommunstyrelsen uppdras att tillse att beslut i nämnder och styrelser förutom att beskrivas i sak också konsekvensbeskrivs utifrån ekonomisk effekt.	12
3.6	Kommunstyrelsen uppdras att påbörja en översyn av alla politiska styrdokument och om möjligt föreslå en reducering och renodling.	13
3.7	Kommunstyrelsen uppdras besluta om en samordnad hantering av kommunkoncernens projektmedel och säkerställa att dessa understödjer målen i kommunens övergripande styrdokument.....	13
3.8	Kommunstyrelsen uppdras fortsätta och förstärka arbetet med stärkt lokal demokrati, ökat förtroende för politiken och för att fler ska få inflytande i de kommunala besluten och processerna.....	13
3.9	Kommunstyrelsen uppdras förstärka kommunens arbete med digital förnyelse samt att lägga särskilt fokus på processer som har gynnsam ekonomisk totaleffekt. För ändamålet tillförs ytterligare 2 mnkr.	14

- 3.10 Kommunstyrelsen uppdras att genomföra ett koncerngenomgripande lönebildningsarbete gällande bolagschefer och sektorschefer i syfte att tydliggöra principerna för lönebildningen, få relevant jämförelse i förhållande till mål och medel och få balans mellanattraktivitet, individuell lön och ekonomiska ramar..... 14**
- 3.11 Kommunstyrelsen uppdras tillse att chefers förutsättningar förbättras för att kunna stärka sina medarbetares möjligheter att genomföra sitt uppdrag på mest effektiva och kund-/brukar-/elevnära sätt. Särskilt fokus ska riktas till de medarbetartäta verksamheterna där större inflytande för personalen över arbetstid och arbetsplanering ska prioriteras. För arbetet tillförs 1,0 milj kr. 15**
- 3.12 Kommunstyrelsen ges i uppdrag att i samverkan med Omvårdnadsnämnden förbättra medarbetarnas arbetsmiljö, minska sjukfrånvaron och öka personalens inflytande över arbetstid och planering..... 15**
- 3.13 Kommunstyrelsen uppdras att öka friskvårdsbidraget till 1500 kr per medarbetare och år. För uppdraget tillförs 1,3 mnkr årligen..... 15**
- 3.14 Kommunstyrelsen ska utreda möjligheten att erbjuda jobbgaranti för yrken som barnskötare och undersköterskor. 16**
- 3.15 Kommunstyrelsen uppdras att utreda om Gavliakoncernen ska bedrivas i bolags-eller förvaltningsform utifrån nytta, kostnader, möjligheter och risker..... 16**
- 3.16 Kommunstyrelsen uppdras fortsätta den samlade lokalöversynen som påbörjades 2019..... 16**
- 3.17 Kommunstyrelsen uppdras att leda ett utvecklingsarbete tillsammans med Samhällsbyggnadsnämnden i syfte att få en rättssäker men mer serviceinriktad myndighetsutövning som ska resultera i effektivare, enklare och mer stödjande processer och bemötande som möjliggör fler beviljanden och fler nöjda kunder och företag..... 17**
- 3.18 Kommunstyrelsen uppdras att utifrån det sociala hållbarhetsprogrammet förstärka arbetet med trygghetsplaner för kommunens stads- och kommundelar, insatserna mot hedersrelaterat våld- och förtryck samt det allmänna trygghetsskapande arbetet i den offentliga miljön. För ändamålet tillförs 2 mnkr årligen..... 17**
- 3.19 Kommunstyrelsen uppdras att i samverkan med Socialnämnden, säkerställa att kommunen bedriver ett aktivt våldspreventivt arbete och anta en strategi för hur Gävle ska bli en kommun helt fri från våld, i både nära relationer och offentliga miljöer. 18**

3.20	Kommunstyrelsen uppdras att utreda hur kommunens långsiktiga drog- och brottsförebyggande arbete kan organiseras framåt med målet att samordna och samla kompetenser för bästa effekt.	18
3.21	Kommunstyrelsen uppdras understödja så att minst ett IOP (idéburet offentligt partnerskap) avtal tecknas under år 2020 inom Gävle kommun.	19
3.22	Kommunstyrelsen uppdras att verka för att teckna ett nytt samverkansavtal med Högskolan i Gävle. Ett avtal som kan svara mot kommunens och näringslivets stora kompetensbehov, samt säkerställa studenternas inflytande och påverkan i studentstaden Gävle.	19
3.23	Kommunstyrelsen uppdras att identifiera, planlägga och möjliggöra mera verksamhetsmark för företag som finns i kommunen eller som vill etablera sig här.....	19
3.24	Kommunstyrelsen uppdras att revidera markanvisningspolicyn för att möjliggöra ökad byggnation och ett ökat byggande av Trygghetsboenden i kommunens ytterområden.....	20
3.25	Kommunstyrelsen uppdras att påbörja ett samordnat och strategiskt arbete för ett klimatneutralt Gävle och mer hållbara transportsystem i Gävle kommun.Särskilt fokus är att öka och underlätta för cykling. Arbetet med åtgärder och investeringar ska samordnas med Samhällsbyggnadsnämnden. För arbetet avsätts 2 miljoner kr per år för åren 2020 - 2021 ur budgeten för det Miljöstrategiska programmet, varav 1 mnkr tillförs 2020.	20
3.26	Kommunstyrelsen uppdras att utarbeta ett nytt Näringslivsprogram samt att revidera kommunens upphandlingspolicy.	21
3.27	Kommunstyrelsen uppdras att i samverkan med andra nämnder utveckla och marknadsföra begreppet företagarservice.....	21
3.28	Kommunstyrelsen uppdras att beställa en utredning som belyser om kommunen har affärsmässiga relationer med näringslivet och om osund konkurrens förekommer.	21
3.29	Kommunstyrelsen uppdras att genomföra en utredning om förutsättningarna att samla beställarkompetensen för hela kommunkoncernen i den nya upphandlingsenheten.	22
3.30	Kommunstyrelsen uppdras att säkerställa att kommunens upphandlingsenhet har rutiner och strukturer för att säkra att avtal inte tecknas med företag som konkurrerar på ett osunt sätt.	22
4	Uppföljning av privata utförare.....	22
5	Utvecklingsområden	22
6	För verksamheten viktiga nyckeltal	23

7 Resultat och investeringar	23
7.1 Covid-19.....	26
7.2 Kommunplan 2020	28
8 Förväntad utveckling	28
9 Bilaga 1 Personalstatistik	29
9.1 Personalredovisning.....	29
9.2 Genomsnittlig ålder.....	31
9.3 Sysselsättningsgrad	33
9.4 Arbetad tid och frånvaro	34
9.5 Rekrytering och personalförsörjning.....	36

1 Sammanfattning av de väsentligaste händelserna

Under våren och tiden därefter har mycket fokus lagts på olika arbetsinsatser till följd av coronapandemin. Den ordinarie verksamheten har ändå flutit på bra, även om vissa förseningar av såväl ordinarie arbetsuppgifter som olika projekt blivit följden.

Det är tydligt fokus på de framtida utmaningarna vad gäller ekonomi, demografi och tillväxt och insikten och vikten av helhetssyn i dessa frågor uppmärksammas ständigt bland såväl politiker som tjänstemän. Även här får effekterna av Corona en tydlig påverkan på planeringen - främst på kort sikt då de demografiska utmaningarna kvarstår och får påverkan på lång sikt.

Arbetet med en ny budgetprocess har påbörjats och kommer att utvecklas ytterligare under 2020. Arbetet med att göra prioriteringar inom verksamheten och att hitta fokusområden för utveckling framåt är en ständigt pågående process.

Kommunstyrelsen har under delåret fattat en rad viktiga beslut varav följande kan nämnas; ändring i instruktionen för utskotten, tillgång till Platina, LOV 3 områden, trygghetskameror i offentliga miljöer, miljöstrategiskt program, tillståndsansökan vindkraftspark, verksamhetsplan och internbudget, revisionsrapport inköpsprocessen, riktlinje likabehandling mm, företagsakut.

För sektor styrning och stöd 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.

Gävle fortsätter att växa och planeringen av Gävles utveckling kräver både strategiska och operativa överväganden. Microsofts etablering är en viktig faktor som kan medföra tillväxt på olika sätt. Planeringen av Näringsens framtida utveckling har påbörjats liksom Tolvfors logistikområde. Ett annat viktigt utvecklingsområde som presenterats är Norra Brynäs. Förutsättningarna för att färdigställa mer mark för näringslivets behov har prioriterats upp.

Viktiga händelser för Näringslivsavdelningen under perioden är bland annat uppstart och säkerställande av upphandlingsuppdraget, som togs över från Inköp Gävleborg den 1 januari 2020. Utöver det pågår ett intensivt utvecklingsarbete inom avdelningen. Några nyckelaktiviteter under perioden är revidering av näringslivsprogrammet, uppstart av alla politiska uppdrag, stort fokus på stödåtgärder maa covid-19 samt påbörjat arbete med näringslivskonsekvensanalys och planering tillsammans med näringslivsorganisationer av ett upphandlingsråd för att främja dialog och utbyte mellan Gävle kommun och det lokala näringslivet.

Ytterligare viktiga händelser framgår av övrig redovisning i delårsrapporten.

2 Målanalys

2.1 Kraftigt förbättrade resultat i Gävles skolor



Nämndens verksamheter

Kommunstyrelsen har i uppdrag att teckna ett nytt samverkansavtal med Högskolan i Gävle. Ett avtal som kan svara mot kommunens och näringslivets stora kompetensbehov, samt säkerställa studenternas inflytande och påverkan i studentstaden Gävle.

Uppdraget omfattar en helt ny skrivning, inte revidering eller förlängning, av det avtal som utgått i tid mellan kommunkoncern och Högskolan i Gävle. Ett nytt avtal skall främst hantera det arbete som erfordras för den kompetensbrist och kompetensväxling som offentlig sektor och lokalt näringsliv har nu och i framtiden. En del av avtalet ska också innehålla samverkan inom arbetet med studentstaden Gävle.

Uppdraget följs upp under punkt 2.22 (Politiskt uppdrag)

Kommunstyrelsen har ett uppdrag från kommunfullmäktige i juni att stödja utbildningsnämnden för ytterligare genomförandeförmåga av insatser i arbetet med kommunfullmäktiges övergripande mål att nå kraftigt förbättrade resultat i Gävle kommuns skolor.

2.2 Trygghet, sammanhållning och en välfärd att lita på i hela kommunen



Nämndens verksamheter

För att alla i Gävle kommun ska känna trygghet är det viktigt med en helhetssyn som inbegriper såväl fysisk som social och ekonomisk trygghet. Sammanhållning handlar om ett samhälle för alla, ett samhälle där människor känner att de ingår i en gemenskap och har tillit och tilltro till varandra och till välfärden. Att människor känner tillit och har förtroende till varandra och till samhällets institutioner är grundläggande för demokratin och för en hållbar utveckling. För att uppnå det kommunövergripande målet med en sammanhållning och välfärd att lita på behöver ett fortsatt arbete med att vidareutveckla befintliga arbetssätt ske vad gäller att skapa delaktighet. Inom ett flertal av de aktiviteter som genomförts under delåret till exempel i arbetet med äldrevänlig kommun och i trygghetsplanarbetet har arbetet utformas på ett sätt som möjliggör ökad delaktighet, särskilt bland grupper som idag deltar i lägre utsträckning.

För att skapa en bra start i livet med goda möjligheter att utvecklas verkar kommunstyrelsen för att alla barn och unga ska ha trygga och goda uppväxtvillkor. Ett stödjande arbete att implementera den nya barnrättslagen har skett under året med stöd till nämnder och bolag för att implementera den nya lagstiftningen.

Att minska förekomsten av våld i samhället är en viktig del i att skapa trygghet och ett tryggt samhälle. Ett arbete med att ta fram en strategi för hur Gävle ska bli en kommun helt fri från våld håller på tas fram både vad gäller våld i nära relationer och i den offentliga miljön liksom ett fortsatt arbete med att ta fram trygghetsplaner i stadsdelarna. Som ett led i framtagandet av strategin har intervjuer genomförts under våren 2020 dels internt inom Gävle kommunkoncern och dels med polisen för att få verksamheternas bild av vad de bedömer saknas för att uppnå målet. Gällande arbetet med att ta fram trygghetsplaner för stadsdelarna så har med anledning av Covid-19 en digital trygghetsvandring skett i stadsdelen Sätra och där boende sedan i våras har kunnat svara på hur man upplever tryggheten via en e-tjänst. En fysisk trygghetsvandring i stadsdelen är nu inplanerad till i mitten på oktober.

Ett ansökningsförfarande om att inrätta LOV-3 områden i kommunen i syfte att minska brottslighet och ordningsstörningar och öka tryggheten pågår. Beroende på polisens bedömning och utfall av LOV-3 ansökan pågår ett alternativt arbete till LOV-3 områden med andra typer av åtgärder för ökad trygghet. Ett fortsatt arbete sker gällande ansökan till datainspektionen avseende trygghetskameror. Primärt fokus för trygghetskameror är fordonsrelaterade egendomsbrott såsom bilbrott och bilbränder men även andra bonuseffekter förväntas då kamerorna även kan ha påverkan på annan brottslighet.

Ett arbete likt Shanazi hjältar och hjältinnor implementeras i kommunen i syfte att uppnå en attitydförändring bland unga män och kvinnor som lever i hederskulturer genom utbildning och dialog kring hedersrelaterat våld och förtryck. Kommunstyrelsen är ägare av projektet och socialnämnden är anställande myndighet. Arbetet pågår sedan den första juli på förebyggande enheten, Välfärd.

Arbetet med att Gävle kommun är medlem i Världshälsoorganisationens (WHO) nätverk för äldrevänliga kommuner pågår med målet att Gävle kommun ska bli en äldrevänlig kommun. Det innebär en tillgänglig och inkluderande kommun genom att förbättra äldres möjligheter att leva ett hälsosamt och oberoende liv med en ökad delaktighet i samhällsfrågor. En

nulägesmätning har genomförts i samverkan med FoU Valfärd och en handlingsplan ska under hösten 2020 tas fram tillsammans med seniorer i kommunen. Arbetet är anpassat för att fungera under rådande pandemi.

En planering av hur arbetet med att göra en översyn av Gävle kommunens samlade brotts- och drogförebyggande arbete pågår i syfte att ta fram en långsiktig inriktning och strategi. Regeringen beslutade i slutet av 2019 att utse en särskild utredare i syfte att utreda hur kommunernas ansvar avseende det brottsförebyggande arbetet ska se ut. Utredningen skall presenteras i juni 2021. Resultatet av utredningen kan komma att innebära ett nytt brottsförebyggande uppdrag för kommunen.

Med anledning av Covid 19 har ett stödande arbete till koncernens verksamheter skett ifrån sektorn. Arbetet har till exempel handlat om att skapa en samlad lägesbild kring den aktuella situation avseende Covid - 19, omvärldsanalyser samt att vid behov utfärda rekommendationer till kommunledningen i syfte att upprätthålla verksamhet och minska smittspridning.

Sektorn har även under året ansvarat för att ta fram Gävle kommuns Stödlinjen som bedrivs med anledning av Covid 19. Stödlinjen riktar sig till och erbjuder stöd till äldre personer samt personer inom riskgrupper. Inom ramen för Stödlinjen har också uppsökande samtal erbjudits till de personer som fyller 80 år under 2020. Samtalen har inriktats till att involvera frågor som berör digitalisering, praktiska frågor samt frågor om hälsa och oro.

Gävle kommun har som alla andra påverkats av Covid-19 och för att minimera påverkan så mycket det går så har förberedelser pågått med att ta fram bland annat stödmaterial och tydliggörande av arbetsrättsliga frågor och avtal som har påverkats eller kan komma påverkas av en omfattande sjukfrånvaro i kommunen och/eller ett krisläge. HR-direktör samt Förhandlingschef har ingått i säkerhetsgruppens veckovisa avstämningar för att säkerställa att Gävle kommun agerar som en arbetsgivare.

Sjukfrånvaron har ökat rejält bland kommunens medarbetare och för att förhindra och motverka spridning så följer kommunens Folkhälsomyndighetens rekommendationer och många medarbetare har stannat hemma vid symptom eller valt att arbeta på distans vilket ställer krav på både arbetsgivare och medarbetare. Den centrala Bemanningenheten vid kommunen har jobbat för högtryck för att täcka alla behov av vikarier just nu samt inför sommarbemanningen där behovet enbart från sektor Valfärd är 800 vikarier för att täcka sjukdom och semester. Efterfrågan är även stor ifrån delar av sektor Utbildning som har sina verksamheter öppna.

Trots rådande omständigheter så har det centrala rekryteringsstödet fortsatt att arbeta utifrån kompetensbaserad rekrytering, men nu sker alla träffar och intervjuer digitalt via Teams för att säkerställa social distansering.

Under våren har reviderade kommunkoncernövergripande riktlinjer inom bland annat områdena likabehandling, kränkande särbehandling och trakasserier, arbetslivsinriktad rehabilitering samt Medarbetarskap & chef- och ledarskap utformats och skickats på remiss. Efter antagandet kommer riktlinjerna och tillhörande rutiner att kommuniceras och implementeras i verksamheterna.

Gävle kommuns medarbetarundersökning genomfördes under mars månad med stöd av en ny leverantör. Undersökningen är ett stöd i processen med att identifiera styrkor och förbättringsområden inom kommunens verksamheter och utgör därmed ett viktigt underlag i arbetet med att skapa hållbara arbetsplatser och att agera som en arbetsgivare. Resultatet visar att det i kommunen finns en hög andel engagerade medarbetare som uppvisar hög motivation att gå till sitt arbete. Totalt så svarade 4 687 medarbetare på undersökningen vilket motsvarar en svarsfrekvens på 71 procent. Det är en lägre siffra jämfört med tidigare år, men med tanke på att den genomfördes mitt i utbrottet av Covid-19 så är det en bra siffra som är tillförlitlig att arbeta vidare utifrån.

SKR, Sveriges kommuner och regioners nationella index Hållbart medarbetarengagemang (HME) mäts också i samband med medarbetarundersökningen och fokuserar på organisationens förmåga att främja, ta tillvara och bygga vidare på medarbetarengagemanget utifrån de tre delindexen motivation, ledning, styrning. Utfallet på HME är något högre, index

82, jämfört med Gävle kommuns resultat från år 2018, index 80.

Flertalet utbildningar har ställts in eller flyttats på framtiden med avseende på Covid-19 däribland Uppstart Chef- och ledarskapsprogram, Medarbetarintroduktion, Arbetsmiljöutbildning samt Hot och våld mot medarbetare. Dessa ingår i konceptet en arbetsgivare och är viktiga för varje enskild medarbetare. Några utbildningar genomfördes via e-utbildningar eller via Teams för att testa den "nya" tekniken, exempelvis SAM i Stratsys, Uppföljning av 2019 års chef- och ledarskapsprogram samt det nya samverkansavtalet för chef och fackligt ombud samt medarbetare. Alla dessa utbildningar finns i systemet Kompetensen.

2.3 Påtagligt förbättrat företagsklimat i Gävle



Nämndens verksamheter

Kommunstyrelsen har ett särskilt ansvar för näringslivsfrågor enligt reglementet och styrning, ledning och uppföljning av kommunens näringslivsprogram. I näringslivs- och upphandlingsutskottet bereds frågor enligt upprättat årsplan.

För att nå målet om ett påtagligt förbättrat företagsklimat ska Kommunstyrelsen även säkerställa att arbetet med attityder till företagande, bemötande och service prioriteras och utgår från företagets behov. Kommunstyrelsen ska även tillse att betydligt mer verksamhetsmark erbjuds näringslivet samt att dialog och kommunikation med företag stärks.

Direkta uppdrag från kommunfullmäktige är att ta fram ett nytt Näringslivsprogram som gäller från och med 2021, utveckla och marknadsföra begreppet Företagsservice, teckna nytt samverkansavtal med Högskolan i Gävle, genomföra en utredning kring osund konkurrens, revidera kommunens upphandlingspolicy och att utveckla upphandlingsfunktionen.

Uppdragen följs upp under punkt 2.22, 2.26, 2.27, 2.28, 2.29, 2.30 (Politiska uppdrag).

På grund av covid-19 har tid- och genomförandeplan för revidering av näringslivsprogrammet skjutits framåt av näringslivs- och upphandlingsutskottet, med förväntat politiskt beslut våren 2021. I övrigt har mindre justeringar gjorts på de politiska uppdragen men utan påverkan på genomförbarhet på årsbasis.

2.4 En modern samhällsplanering som möter nuvarande och kommande generationers behov



Nämndens verksamheter

Kommunstyrelsen har enligt reglementet ett särskilt ansvar för beredning och planering av fysisk översiktsplanering med översiktsplan, fördjupningar och översiktliga utredningar samt att beställa de detaljplaner som kommunstyrelsen anser nödvändiga

Gävle fortsätter att växa, med sikte på 120 000 Gävlebor år 2030. Kommunstyrelsen fortsätter att utveckla användningen av mark i kommunen. Under perioden 2020-2023 pågår arbete med Gavlehov (cirka 1 000 lgh), Kungsbäck (1 100 lgh), Norra Brynäs (2 500 lgh), Gävle Strand III (650 lgh). På längre sikt pågår arbete med Näringen som kommer att ge cirka 6 000 nya lägenheter under åren 2025-2040. Samtidigt för kommunen förhandlingar med staten om att överta området Västra Kungsbäck som kan göra plats för ytterligare 10 000 lgh under perioden 2040-2060.

Kommunfullmäktige fastställde i juni 2020 fördjupad översiktsplan för Norra Brynäs och exploateringsarbetet påbörjas. Exploateringsprojektet för Östra Kungsbäck är påbörjat. Markanvisningsavtal för Gavlehov Östra är undertecknat och förstudien för Näringen kommer att slutföras.

En lika viktig del är att göra plats för nya företag och verksamheter. Exploateringsprojektet

Kungsbäck AME har startats, två förstudier för nya områden har inletts. Under årets sista tertial inleds exploateringsprojektet Södra Ersbo IV och arbetet med att utveckla Tolvfors verksamhetsområde som beräknas öppna 2025, har inletts.

Arbetet med Trafikpusslet Gävle fortsätter. Under 2020 går arbetet vidare med att koordinera investeringarna i infrastruktur om 25 miljarder kronor under 25 år som kommer att ge ny sträckning på Ostkustbanan, ny pendeltågsstation, ny Gävle Central etc. Under 2020 pågår planeringsarbetet för den nya pendeltågsstationen Gävle Västra och för en ny mottagningsstation för elkraft. Elektrifieringen av spåret till Gävle Hamn pågår.

2.5 En ekologiskt hållbar och klimatneutral kommun



Nämndens verksamheter

Kommunstyrelsen har ett särskilt ansvar för utvecklingen av ett ekologiskt hållbart Gävle. Klimatutmaningen är en av vår tids stora utmaningar. Gävle ska vara klimatneutralt 2035. Det kräver modiga beslut, nya tankesätt, nya vanor och massor av samarbeten och innovativa lösningar.

I 2019-års ranking var Gävle Sveriges tredje bästa miljökommun. Gävle klättrade upp på en andraplats när Aktuell hållbarhet presenterade Sveriges bästa miljökommun 2020.

Kommunfullmäktige har under 2020 reviderat kommunens miljöstrategiska program. Vi arbetar med att ta fram en klimatfärdplan och målet är att den ska fastställas i fullmäktige under året. Via det miljöstrategiska programmet tillförs kommunstyrelsen utökade resurser för att arbeta med hållbara transporter och klimatfärdplan. Men det är också först när dokumenten och styrningen finns på plats som vi kan omsätta arbetet i åtgärder med direkt klimat- och hållbarhetsnytta.

Ett annat viktigt arbete är kommunstyrelsens mark- och vattenstrategi. Arbetet syftar till att öka koncernens kunskap om vattenförekomsterna i Gävle-Valboåsen. Därmed kan vi skydda dricksvattentakten på ett bättre sätt. Detta arbete ger viktiga bidrag i utvecklingen av Gävle. Såväl i arbetet med Näringen som på Gavlehov och Brynäs ser vi direkta effekter.

3 Uppföljning av politiska uppdrag

3.1 Kommunstyrelsen uppdras att vidareutveckla både styrmodellen och kommunplanens utformning.

Beskrivning uppdrag

Kommunplan 2021 ska utvecklas genom att planeringen för styrelse och nämnder samt förvaltningsorganisationen förtydligas. Genom att balanserad styrning har tonats ner och att kommunen nu har fem övergripande mål (plus finansiella mål) krävs målhantering i nämnder ändras, att övriga styrande dokument hanteras i relation till de nya målen och fördelning av ramar till styrelse och nämnder. Det gäller så väl strategiska program som vision och värdegrundsdokument.

Uppföljning uppdrag

Inför arbetet med kommunplan 2021 har en process, omfattande informationsinhämtning och politisk beredning (i nämnd/bolag och i de politiska partierna), tagits fram och kommunicerats. I och med Coronapandemin påverkades och justerades process kraftigt. Inför sommaren var processen åter enligt plan. Ett första tjänstemannaförslag beskrivande styrmodell inför kommunplan 2022 är lämnad till KSO.

3.2 Kommunstyrelsen uppdras att tillse att ekonomi/resultat/budgetprocess integreras i ordinarie mötes- och utskottsstruktur under hela året.

Beskrivning uppdrag

I och med införande av utskott til kommunstyrelsen samt att kommunplaneprocessen är förändrad krävs dels att möten för kommunstyrelsen och nämnder planeras i relation till övergripande beslutstillfällen i kommunplaneprocessen samt att rollen för främst finansutskottet i relation till kommunstyrelsen förtydligas. Uppdraget är delvis utfört i och med planeringen av antalet och placeringen av kommunstyrelsens och finansutskottets möten, samt för vissa av nämndernas mötesplanering. Fortsatt utveckling krävs, främst för att framåt passa in i kommunplaneprocessen.

Uppföljning uppdrag

Inför år 2020 planerades finansutskottet i tid för att på ett effektivt sätt behandla lämnad månadsuppföljning, som beredning inför eventuell ytterligare behov av information eller beslut i Kommunstyrelsen. Bokslut (främst delårsbokslut) behandlas dock fortsatt direkt i kommunstyrelsen. Detta för att lämna i tid aktuell information till kommunstyrelsen. Ett närmare samarbete mellan kommunstyrelsens och nämndernas kanslier och ekonomifunktioner pågår, för att bättre planera det politiska arbetet i relation till processen för arbetet med kommunplanen. Detta arbete har främst sin utgångspunkt i mötesstrukturen för 2021.

3.3 3 Kommunstyrelsen uppdras att utarbeta en mer användbar och lättförståelig uppföljning, analys och ekonomisk rapportering för alla verksamheter.

Beskrivning uppdrag

Genom införande av styrprocessen Ekonomi- och verksamhetsstyrning finns en bättre grund för att ta fram gemensamma arbetssätt inom planering och uppföljning. Genom projektet BI (business intelligence) skapas en gemensam plattform för att automatisera tillgång till visuell verksamhetsdata. Detta projekt fortsätter under året med utvecklingsfokus på att identifiera viktig verksamhetsdata för kommunens olika verksamheter och olika organisatoriska nivåer.

Uppföljning uppdrag

Uppföljning av och rapportering från verksamheten har under början på året fokuserats på att beskriva effekter av Covid-19. Detta har medfört att de olika verksamheterna rapporterar mer likartat och att behovet av extern information (tex sysselsättningsuppgifter) har belysts. Inför nämndernas konsekvensbeskrivningar av preliminära ramar var de ekonomiska förutsättningarna mycket utmanade. Tillsammans med en förkortad process (pga covid) och i verksamhetssituationen i och med covid har analysen fokuserat på eventuellt stora behov av prioriteringar. Dock har det inneburit att planerat utvecklingsarbete gällande uppföljning och rapportering av ordinarie verksamhet inte har genomförts.

3.4 Kommunstyrelsen uppdras att skapa en ledningsstruktur för implementering och samordning på såväl sektors- och avdelningsnivå som bolagsnivå för våra strategiska programs genomförande och uppföljning.

Beskrivning uppdrag

Strategiska program (Miljöstrategiska / Social hållbarhet / Näringsliv) pekar ut inriktning och mål som kommunen vill nå över tid. I programmen finns inga pengar avsatta och inga

specifika årtal när åtgärder ska vara genomföra eller resultat uppnådda. Nämnder och bolag har i uppdrag att genomföra de mål som finns i programmen inom egna ramar och egen planering. Om nämnd eller bolag inte kan genomföra åtgärden utan ytterligare medel så äskas det i ordinarie budgetprocess. Därmed får politiken möjlighet att ta ställning till de mål- eller resurskonflikter som kan uppstå. Om kommunplanen och ett strategiskt program säger emot varann så gäller kommunplanen.

Under år 2020 kommer ett arbete med att utveckla hur vi arbetar med styrningen av program i kommunkoncernen att genomföras och dokumenteras..

Uppföljning uppdrag

Under delår 1 har ett nytt miljöstrategiskt program upprättats och antagits. I samband med detta har frågan om ledningsstruktur kommenterats enligt följande.

Kommunens förmåga att genomföra det miljöstrategiska programmet bygger på den kraft kommunkoncernen tillsammans kan skapa. För att vi ska kunna skapa den kraften krävs en gemensam förståelse för de styrprinciper som ligger till grund. De flesta av våra kommunala verksamheter styrs via lagstiftning. Lagstiftningen kan ange såväl ramar för verksamheten, som detaljstyrning som talar om vad vi ska göra och hur vi ska göra. Om kommunala styrdokument säger emot lagstiftningen så följer vi lagstiftningen.

Kommunplan gäller för ett år i taget. I Kommunplan avsätts pengar för det vi ska göra och den bestämmer också i tid att en viss åtgärd ska genomföras under ett visst år. Kommunplan sätter budgetramar för hur lagstiftningen ska genomföras.

Strategiska program (Miljöstrategiska / Social hållbarhet / Näringsliv) pekar ut inriktning och mål som kommunen vill nå över tid. I programmen finns inga pengar avsatta och inga specifika årtal när åtgärder ska vara genomföra eller resultat uppnådda. Sektorer och bolag har i uppdrag att genomföra de mål som finns i programmen inom egna ramar och egen planering. Om sektor eller bolag inte kan genomföra åtgärden utan ytterligare medel så äskas det i ordinarie budgetprocess. Därmed får politiken möjlighet att döma av de mål- eller resurskonflikter som kan uppstå. Om kommunplan och ett strategiskt program säger emot varandra så följer vi Kommunplan.

Arbetet med utveckling av ledningsstruktur för strategiska program kommer att fortsätta.

3.5 Kommunstyrelsen uppdras att tillse att beslut i nämnder och styrelser förutom att beskrivas i sak också konsekvensbeskrivs utifrån ekonomisk effekt.

Beskrivning uppdrag

Uppdraget kommer att utföras genom att beredningsprocessen tydligt skall styra mot att beslut är beskrivna i ekonomiskt konsekvens. Detta gäller för alla nämnder. Dessutom utvecklas verksamhetsplanering och uppföljning med fokus på att konsekvent beskriva ekonomiska konsekvenser av yttre förhållanden och verksamhetsbeslut.

Uppföljning uppdrag

Mallen för tjänsteskrivelser inom kommunstyrelsen har kompletterats med uppmaning att beskriva beslutsärendets ekonomiska konsekvenser.

Beredningsprocessen inom kommunstyrelsen har inte förstärkts i syfte att säkerställa att ekonomisk konsekvens tydligt framkommer i beslut. Uppdraget har inte förankrats i övriga nämnder.

3.6 Kommunstyrelsen uppdras att påbörja en översyn av alla politiska styrdokument och om möjligt föreslå en reducereing och renodling.

Uppföljning uppdrag

Under året har sektorn genomfört en omfattande inventering av de politiska styrdokumenterna. Samtliga nämnder har deltagit i inventeringen för att kartlägga de styrdokument som finns beslutade samt nivåerna på dessa. Efter avslutad inventering har ett arbete påbörjats med att åtgärda de brister man identifierat i inventeringen i syfte att skapa en enhetlig struktur avseende de politiska styrdokumenterna. Arbetet kommer att slutföras under året.

3.7 Kommunstyrelsen uppdras besluta om en samordnad hantering av kommunkoncernens projektmedel och säkerställa att dessa understödjer målen i kommunens övergripande styrdokument

Beskrivning uppdrag

Kommunstyrelsen uppdras besluta om en samordnad hantering av kommunkoncernens projektmedel och säkerställa att dessa understödjer målen i kommunens övergripande styrdokument

Uppföljning uppdrag

I kommunplan 2020 finns uppdraget till kommunstyrelsen att besluta om en samordnad hantering av kommunkoncernens projektmedel och säkerställa att dessa understödjer målen i kommunens övergripande styrdokument. Det har under 2020 inletts en kartläggning för att se över vilka projektmedel och verksamheter som i första hand omfattas av detta inom respektive sektor. Kartläggningen sker i dialog med respektive sektorsledning. Utifrån resultatet av kartläggningen kommer förslag utarbetas på en samordnad hantering där det också skall framgå hur hanteringen av medlen ska understödja målsättningar i övergripande styrdokument.

3.8 Kommunstyrelsen uppdras fortsätta och förstärka arbetet med stärkt lokal demokrati, ökat förtroende för politiken och för att fler ska få inflytande i de kommunala besluten och processerna.

Beskrivning uppdrag

Uppdraget kommer att genomföras i nära samverkan mellan förtroendevalda och tjänstepersoner. Inledningsvis behöver en fördjupad uppdragsanalys göras för att definiera vilka områden som är viktigast att bearbeta vidare med. Erfarenheter från lyckade aktiviteter inom kommunen och hos andra aktörer skall dras och omsättas i detta arbete. Dessutom bör en fördjupad analys genomföras om hur en förtroendefull och förtroendeskapande dialog med medborgare kan genomföras på nya sätt och på nya platser, här finns inspiration och erfarenhet att hämta ur pågående utvecklingsarbeten i kommunkoncernen.

Uppföljning uppdrag

I den rådande situationen har det varit svårt för iblandade parter att prioritera detta uppdrag. Ambitionen är dock att uppdraget kan komma igång med en första analys.

3.9 Kommunstyrelsen uppdras förstärka kommunens arbete med digital förnyelse samt att lägga särskilt fokus på processer som har gynnsam ekonomisk totaleffekt. För ändamålet tillförs ytterligare 2 mnkr.

Beskrivning uppdrag

Uppdraget har påbörjats, inledningsvis genom två åtgärder. Dels påbörjad resursförstärkning med ytterligare utvecklingsresurser och dels med en utvecklad prioriteringsmodell för att öka fokus på insatser som bedöms ge ”gynnsam ekonomisk totaleffekt”. Vidare ställs ökade krav på att utvecklingsinsatser innan de påbörjas utöver en genomarbetad genomförandeplan även redovisar förväntade effekter och en plan för hemtagning av dessa.

Uppföljning uppdrag

Rekrytering av ytterligare personal för ett utökat uppdrag har genomförts. Mängden utvecklingsuppdrag ökar och prioriteras löpande. Prioritering av uppdrag baseras på möjligheten att åstadkomma positiva ekonomiska effekter. I samband med Covid 19 pandemin och radikalt förändrade arbetssätt i kommunkoncernen har ett stort antal korta uppdrag genomförts för att möta nya behov.

3.10 Kommunstyrelsen uppdras att genomföra ett koncerngenomgripande lönebildningsarbete gällande bolagschefer och sektorschefer i syfte att tydliggöra principerna för lönebildningen, få relevant jämförelse i förhållande till mål och medel och få balans mellan attraktivitet, individuell lön och ekonomiska ramar.

Beskrivning uppdrag

Att tydliggöra lönesättningen inom koncernen gällande bolagschefer och sektorschefer

Uppföljning uppdrag

En modell är framtagen och ska återredovisas i kommunstyrelsen för godkännande. Modellen är därefter möjlig att nyttja i kommande lönerevideringar. Modellen innehåller de principer som gäller för lönebildning inom Gävle kommun och en omfattande omvärldsbevakning. Modellen redovisas för ordförandegruppen under maj/juni 2020.

Modellen är återredovisad i GSAB styrelse och informerad om i KS beredning, utbildning för GSAB styrelse och dotterbolagens presidier är förberedd. Modellen tillämpas för lönerevidering 2020.

Uppdraget är därmed återrapporterat och avslutat.

3.11 Kommunstyrelsen uppdras tillse att chefers förutsättningar förbättras för att kunna stärka sina medarbetares möjligheter att genomföra sitt uppdrag på mest effektiva och kund-/brukar-/elevnära sätt. Särskilt fokus ska riktas till de medarbetartäta verksamheterna där större inflytande för personalen över arbetstid och arbetsplanering ska prioriteras. För arbetet tillförs 1,0 milj kr.

Beskrivning uppdrag

Nulägesbeskrivning är under framtagande. Samordning sker med digital förnyelses angränsande projekt. Därefter kommer ett förslag handlingsplan att tas fram för beslut,

Uppföljning uppdrag

Utredningen av chefers förutsättningar avlöper enligt fastlagd och kommunicerad tidsplan. I samverkan med Valfärd Gävle bedrivs ett arbete med att se över möjligheterna till en flexibel arbetstidsförläggning inom ramen för befintligt lokalt kollektivavtal.

3.12 Kommunstyrelsen ges i uppdrag att i samverkan med Omvårdnadsnämnden förbättra medarbetarnas arbetsmiljö, minska sjukfrånvaron och öka personalens inflytande över arbetstid och planering.

Beskrivning uppdrag

Uppdraget är att arbeta aktivt för minskad sjukfrånvaro inom omvårdnadsnämndens verksamhetsområde.

Uppföljning uppdrag

Ett flertal åtgärder är insatta förbättra arbetsmiljön och minska sjukfrånvaron inom Omvårdnadsnämndens område. En rehabsamordnare är anställd för att jobba med de långtidssjukskrivna, utbildning och implementering av stratsys som arbetsmiljöverktyg införs i VG från nästa år och utbildning sker under hösten. Kollektivavtalet om flexibel arbetstid ses över och implementeringen ska stärkas.

3.13 Kommunstyrelsen uppdras att öka friskvårdsbidraget till 1500 kr per medarbetare och år. För uppdraget tillförs 1,3 mnkr årligen.

Beskrivning uppdrag

Öka friskvårdsbidragets storlek till 1500 kr per medarbetare och år

Uppföljning uppdrag

Uppdraget är genomfört från årsskiftet.

3.14 Kommunstyrelsen ska utreda möjligheten att erbjuda jobbgaranti för yrken som barnskötare och undersköterskor.

Beskrivning uppdrag

Utreda möjligheten till jobbgaranti

Uppföljning uppdrag

Utredningsuppdraget är påbörjat och planeras att levereras i slutet av året.

3.15 Kommunstyrelsen uppdras att utreda om Gavliakoncernen ska bedrivas i bolags- eller förvaltningsform utifrån nytta, kostnader, möjligheter och risker.

Beskrivning uppdrag

Uppdraget omfattar en redogörelse för verksamheten utveckling från förvaltning till bolag samt konsekvenser, för- och nackdelar, av att återgå till förvaltningsform. Särskild vikt läggs på ekonomiska konsekvenser samt moms- och skattefrågor.

Uppföljning uppdrag

Tidigare beslut om att bedriva verksamheterna inom Gavliakoncernen i bolagsform berör olika verksamheter. GFAB vilket avser fastighetsägande och fastighetsförvaltning, GDS vilket avser tjänsteutförande inom fastighetsnära och markrelaterade tjänster samt Gävle parkeringsservice (som from maj 2019 ägs direkt av GSAB).

Avseende GFAB har ett arbete påbörjats för att belysa vilket ägande av kommunens verksamhetslokaler som är effektivast. Idag ägs merparten av verksamhetslokalerna av GFAB, ett helägt dotterbolag inom Gävle Stadshus-koncernen. Analysen kommer främst att belysa styrning, skattekonsekvenser, administrativa kostnadskonsekvenser mm vid en eventuell återgång till förvaltningsform. Analysarbetet pågår för att kunna återredovisas för eventuella beslut senast inom tidsram för kommunplan 2021.

Verksamheten som bedrivs inom Gävle Drift- och Service AB beaktas inte i ovanstående analysarbete.

3.16 Kommunstyrelsen uppdras fortsätta den samlade lokalöversynen som påbörjades 2019.

Beskrivning uppdrag

Uppdraget fullföljer det uppdrag kommunstyrelsen gav till kommundirektör 2019-03-19. Dvs fortsatt översyn av kommunens ägande och inhyrning av lokaler; rivningar, försäljningar och överlåtande inom kommunkoncern. Uppdraget innebär också framtagande av ny fastighetsstrategi, lokalförsörjningsplan samt funktionsprogram för alla olika lokaler. Såväl lokaler för kärnverksamhet och administration.

Uppföljning uppdrag

Arbetet hanteras nu operativt i linjen enligt den nu beslutade fastighetsstrategin (KF juni 2020). Nya arbetssätt är implementerade för kommunstyrelsens utökade ansvar för fastighets- och lokalfrågor.

Arbetet med kommunkoncernens fastigheter och lokaler avseende renodling har ett fåtal delar kvar som tas upp till beslut efterhand. Ett arbete med översyn av kulturlokaler samt det samlade behovet av förskole och skollokaler är uppstartat. Motsvarande arbete för övriga administrativa lokaler är också påbörjat med målet samordning för en lägre kostnadsbild. Bakgrunden är bland annat kommunstyrelsens utökade ansvar, ny förvaltningsorganisation och nya arbetssätt genom

digitalisering och tillitsbaserad styrning som ger oss större möjligheter till utökad samordning. Uppdraget är löpande i verksamheten men kan utifrån kommunplan 2020 nu anses avslutat.

3.17 Kommunstyrelsen uppdras att leda ett utvecklingsarbete tillsammans med Samhällsbyggnadsnämnden i syfte att få en rättssäker men mer serviceinriktad myndighetsutövning som ska resultera i effektivare, enklare och mer stödjande processer och bemötande som möjliggör fler beviljanden och fler nöjda kunder och företag.

Beskrivning uppdrag

Uppdraget omfattar ett praktiskt arbete i det operativa utförandet för bättre samordning av de gränssnitt som finns för myndighetsutövande inom kommunkoncernen, främst ks (Styrning & stöd) och samhällsbyggnads-nämnden (Livsmiljö) men också med bolagen och i första hand Gästrike Vatten AB och Gävle Energi AB. Uppdraget omfattar också de processer som löper mellan de olika myndigheterna, verksamheterna i kommunkoncernen och kunderna, privata och företag. Fokus kommer ligga på effektivare och enklare, men fortfarande rättssäker, myndighetsutövning och kontakter (bemötande).

Uppföljning uppdrag

Arbetet med uppdraget är pågående och avses slutredovisas i Q4. Troligen kommer styrgruppen för uppdraget föreslå att ett utökad uppdrag beslutas där Övergripande Planering (SBU), kommunkoncernens bolag samt Gävle Vatten involveras, detta eftersom många av de processer som berör kund även hanteras av andra delar i kommunkoncernen och en regelbunden översyn av helheten kan vara nödvändig för att få full effekt av grunduppdraget.

3.18 Kommunstyrelsen uppdras att utifrån det sociala hållbarhetsprogrammet förstärka arbetet med trygghetsplaner för kommunens stads- och kommundelar, insatserna mot hedersrelaterat våld- och förtryck samt det allmänna trygghetsskapande arbetet i den offentliga miljön. För ändamålet tillförs 2 mnkr årligen.

Uppföljning uppdrag

Utformning av metod för genomförandet av trygghetsplaner är framtagen. Handlingsplaner för stadsdelarna Andersberg och Brynäs är presenterade och antagna. Åtgärder kopplat till platser som invånarna upplever som otrygga är genomförda i samverkan med bland annat Livsmiljö och Gavlegårdarna. Förbättrad belysning, röjning av buskage, översyn av trafiksituationer är exempel på åtgärder som genomförts.

En trygghetsvandring var planerad för stadsdelen Sätra under våren 2020 men genomfördes ej med anledning av Covid- 19. Ett alternativ till trygghetsvandring i form av en e-tjänst togs fram under våren där boende i stadsdelen kunde lämna synpunkter digitalt. En trygghetsvandring är nu inplanerad till i mitten på oktober.

Under 2020 har Gävle kommun ansökt till Polismyndigheten om att inrätta LOV- 3 områden. De områden som ansökan avsett är Andersbergs centrum, Sätra centrum och centrala delarna av Gävle. Ett förhandsbesked har kommit från polismyndigheten att enbart de centrala delarna av Gävle kommer att beviljas. Med anledning av detta pågår ett parallellt arbete att hitta alternativ till LOV- 3.

Framtagande av underlag för ansökan till Datainspektionen gällande trygghetskameror pågår. Primärt fokus för trygghetskameraarbetet är fordonsrelaterade egendomsbrott såsom bilinbrott och bilbränder men även andra bonuseffekter förväntas då kamerorna även kan ha påverkan på annan brottslighet.

Arbetet med att motverka hedersrelaterat våld och förtryck sker inom ramen för ett arbete med en kommun fri från våld. Tillsammans med Region Gävleborg och Länsstyrelsen pågår ett arbete inom heder - och könsstymningsprojektet i stadsdelen Sätra. Projektet syftar till att medarbetare inom olika verksamheter i stadsdelen Sätra ska utveckla förmågan att upptäcka barn som riskerar att utsättas samt att kunna ge ett gott och säkert omhändertagande till flickor som redan är utsatta. Utbildningsinsatser var inplanerat under våren 2020 men ställdes in pga Covid-19 men kommer återtas under hösten 2020. En nulägesmätning har genomförts tillsammans med Högskolan i Gävle och en uppföljande mätning efter att kompetenshöjande insatser har genomförts kommer att göras. Arbetet involverar bland annat förskola, skola, familjecentral, socialtjänst, primärvård, barnklinik, kvinnoklinik, asyl - och migranthälsan. Projektet ska även stödja involverade verksamheter till att utveckla interna rutiner samt samverkansrutiner mellan de olika involverade verksamheterna.

Med anledning av Covid-19 och en ökad risk för våldsutsatthet har dialog skett med samverkanspartner både internt och externt i syfte att följa händelseutvecklingen. Ett led i arbetet har varit utformning av informationsmaterial för barn och unga med kontaktuppgifter till bland annat socialtjänst och olika stöddlinjer. Materialet har även överlämnats till ledare i föreningar och organisationer som bedrivit sommarlovsaktiviteter för barn och unga.

En projektbeskrivning har utformats avseende en modell liknande Shanazi hjältar. Under våren har en struktur utvecklats för hur projektet ska genomföras och en styr- och arbetsgrupp är etablerad. En projektledare finns sedan den första juli anställd på förebyggandeenheten på Valfärd. Kommunstyrelsen är ägare av projektet och socialnämnden är anställande myndighet.

3.19 Kommunstyrelsen uppdras att i samverkan med Socialnämnden, säkerställa att kommunen bedriver ett aktivt våldspreventivt arbete och anta en strategi för hur Gävle ska bli en kommun helt fri från våld, i både nära relationer och offentliga miljöer.

Beskrivning uppdrag

Arbetet är pågående och kommer att fördjupas och avslutas med antagande av en strategi.

Uppföljning uppdrag

Arbetet är pågående och kommer att fördjupas och avslutas med antagande av en strategi

3.20 Kommunstyrelsen uppdras att utreda hur kommunens långsiktiga drog- och brottsförebyggande arbete kan organiseras framåt med målet att samordna och samla kompetenser för bästa effekt.

Beskrivning uppdrag

Arbetet är påbörjat i samarbete med de verksamheter som berörs.

Uppföljning uppdrag

Regeringen beslutade i slutet av 2019 att utse en särskild utredare i syfte att utreda hur kommunernas ansvar avseende det brottsförebyggande arbetet ska se ut. Utredningen skall presenteras i juni 2021. Med anledning av detta och ett eventuellt nytt brottsförebyggande uppdrag för kommunerna så pausades uppdraget i avvaktan på hur det behöver förhålla sig till

den utredningen. Uppdraget kommer att återupptas under hösten 2020 och börja med en nulägesanalys.

3.21 Kommunstyrelsen uppdras understödja så att minst ett IOP (idéburet offentligt partnerskap) avtal tecknas under år 2020 inom Gävle kommun.

Uppföljning uppdrag

Under året har ett arbete med att ta fram riktlinjer för idéburet offentligt partnerskap pågått. När det gäller IOP finns det ett flertal regelverk att ta hänsyn till. Det gäller bland annat upphandlingslagstiftningen, EUs statsstödsregelverk och kommunallagens förbud mot individuellt riktat stöd. I samband med arbetet med riktlinjer för IOP har sektorn arbetat med en handledning kring de rättsfrågor man behöver ta ställning till innan ett avtal ingås med en idéburen organisation. Riktlinjerna förväntas bli antagna under hösten 2020.

Tillsammans med sektor välfärd och identifierade organisationer har dialog skett där målsättningen är att teckna minst ett IOP under året.

3.22 Kommunstyrelsen uppdras att verka för att teckna ett nytt samverkansavtal med Högskolan i Gävle. Ett avtal som kan svara mot kommunens och näringslivets stora kompetensbehov, samt säkerställa studenternas inflytande och påverkan i studentstaden Gävle.

Beskrivning uppdrag

Uppdraget omfattar en helt ny skrivning, inte revidering eller förlängning, av det avtal som utgått i tid mellan kommunkoncern och Högskolan i Gävle. Ett nytt avtal skall främst hantera det arbete som erfordras för den kompetensbrist och kompetensväxling som offentlig sektor och lokalt näringsliv har nu och i framtiden. En del av avtalet ska också innehålla samverkan inom arbetet med studentstaden Gävle.

Uppföljning uppdrag

Uppdraget är pågående, återredovisning kommer ske under Q4 2020. Då arbetet genomförs tillsammans med extern, HIG, försvåras genomförande av covid -19 och möjligheterna till möten.

3.23 Kommunstyrelsen uppdras att identifiera, planlägga och möjliggöra mera verksamhetsmark för företag som finns i kommunen eller som vill etablera sig här.

Beskrivning uppdrag

Övergripande planering ansvarar för arbetet och genomför det tillsammans med övriga kommunkoncernen. En första redovisning görs till kommunstyrelsens samhällsbyggnadsutskott i februari. Exploateringsprojekt på Södra Ersbo IV och Kungsbäck AME genomförs och förvaltningen fortsätter att arbeta med alternativ kring Gävle Hamn, Södra Ersbo - väster om Johannes - samt Järvsta/Bomhus/Furuviik

Uppföljning uppdrag

Kommundirektören har initierat en snabbutredning som kartlagt möjliga områden för att utveckla verksamhetsmark. Den var klar i januari och behandlades i Samhällsbyggnadsutskottet

i februari 2020. Utifrån den utredningen startas exploateringsprojekt på del av Kungsbäck i maj 2020 och Exploateringsprojekt Södra Ersbo IV under hösten 2020. Parallellt med detta inleds också förstudier på två områden benämnda Ersbo Sydväst och Gävle Hamn Norra. Målet är att dessa förstudier ska vara klara under året.

Förberedelserna för att på sikt öppna verksamhetsområdet Tolvforsskogen har påbörjats. Vid halvårsskiftet öppnades Södra Ersbo II, med 24 ha etableringsklar mark, för försäljning.

3.24 Kommunstyrelsen uppdras att revidera markanvisningspolicyn för att möjliggöra ökad byggnation och ett ökat byggande av Trygghetsboenden i kommunens ytterområden.

Beskrivning uppdrag

Övergripande planering kommer under året att föreslå en revidering av markanvisningspolicyn.

Uppföljning uppdrag

Arbete pågår med att revidera Riktlinjer för markanvisning. Dokumentet passerade Samhällsbyggnadsutskottet i augusti 2020.

3.25 Kommunstyrelsen uppdras att påbörja ett samordnat och strategiskt arbete för ett klimatneutralt Gävle och mer hållbara transportsystem i Gävle kommun. Särskilt fokus är att öka och underlätta för cykling. Arbetet med åtgärder och investeringar ska samordnas med Samhällsbyggnadsnämnden. För arbetet avsätts 2 miljoner kr per år för åren 2020 - 2021 ur budgeten för det Miljöstrategiska programmet, varav 1 mnkr tillförs 2020.

Beskrivning uppdrag

Ett omfattande arbete med revidering av det miljöstrategiska programmet (MSP) genomförs för antagande i kommunfullmäktige under första halvan av 2020. Parallellt, och som en del i MSP, arbetas ett förslag till klimatfärdplan för kommunen fram.

Resursförstärkningarna kommer att användas för att genomföra programmets målsättningar.

Uppföljning uppdrag

Kommunstyrelsen bemannar för att kunna genomföra detta arbete. Bemanning kommer att finnas på plats först under årets sista tertial.

Arbetet inriktas på koncernens genomförande av det reviderade miljöstrategiska programmet (mars 2020) samt att vi tar fram en klimatfärdplan för fastställande under året.

Dessa två dokument lägger sedan en kraftfull grund för ett fortsatt sammanhållet klimat- och hållbarhetsarbete.

3.26 Kommunstyrelsen uppdras att utarbeta ett nytt Näringslivsprogram samt att revidera kommunens upphandlingspolicy.

Beskrivning uppdrag

Näringslivsenheten respektive inköp- och upphandlingsenheten har dessa uppdrag i sina verksamhetsplaner 2020

Uppföljning uppdrag

Båda uppdragen är påbörjade i enlighet med beskrivning, dvs att näringslivsenheten respektive inköp- och upphandlingsenheten har dessa uppdrag i sina verksamhetsplaner 2020.

Förslag för framtagande av ett nytt näringslivsprogram presenteras för Näringslivsutskottet i maj. Maa covid-19 skjuts igångsättningen av revideringsarbetet fram. Det innebär att politiskt beslut om nytt program beräknas ske i början av 2021. Beslut att skjuta fram uppstarten av revideringen är tagen på Näringslivs- och upphandlingsutskottet.

Revidering av kommunens upphandlingspolicy pågår för fullt på tjänstepersonnivå, där inköp- och upphandlingsenheten arbetar i dialog med bland andra inköpsrådet och lokala näringslivet. Uppdraget färdigställs under verksamhetsåret.

3.27 Kommunstyrelsen uppdras att i samverkan med andra nämnder utveckla och marknadsföra begreppet företagarservice.

Beskrivning uppdrag

Näringslivsenheten har uppdraget att i samverkan med andra delar av kommunorganisationen utveckla Företagsservice

Uppföljning uppdrag

Uppdraget är påbörjat i enlighet med beskrivning, dvs att näringslivsenheten har detta uppdrag i sin verksamhetsplan 2020. Näringslivsenheten har rekryterat en resurs som - i samverkan med andra delar av kommunorganisationen - kommer att fokusera på att utveckla tjänsten Företagsservice. Näringslivsenheten arbetar också för att på olika sätt, genom marknadsförings- och informationsinsatser, öka kännedomen om vad Företagsservice är och hur man når tjänsten.

3.28 Kommunstyrelsen uppdras att beställa en utredning som belyser om kommunen har affärsmässiga relationer med näringslivet och om osund konkurrens förekommer.

Beskrivning uppdrag

Näringslivsenheten har under 2020 ett uppdrag att ta fram en rapport om kommunal konkurrens

Uppföljning uppdrag

Uppdraget är påbörjat i enlighet med beskrivning, dvs att näringslivsavdelningen under 2020 har ett uppdrag att ta fram en rapport om kommunal konkurrens. Näringslivsavdelningen har tagit fram en uppdragsbeskrivning som efter beslut i Näringslivs- och upphandlingsutskottet legat till grund för den utredning som nu genomförs av extern part. Uppdraget beräknas slutföras under verksamhetsåret

3.29 Kommunstyrelsen uppdras att genomföra en utredning om förutsättningarna att samla beställarkompetensen för hela kommunkoncernen i den nya upphandlingsenheten.

Beskrivning uppdrag

Inköps- och upphandlingsenheten har uppdraget att utreda förutsättningarna, ingår i deras verksamhetsplanering för 2020

Uppföljning uppdrag

Uppdraget är påbörjat i enlighet med beskrivning, dvs att inköp- och upphandlingsenheten har uppdraget att utreda förutsättningarna, vilket ingår i deras verksamhetsplanering för 2020. Utredningen genomförs av extern leverantör och kommer att slutföras under verksamhetsåret.

3.30 Kommunstyrelsen uppdras att säkerställa att kommunens upphandlingsenhet har rutiner och strukturer för att säkra att avtal inte tecknas med företag som konkurrerar på ett osunt sätt.

Beskrivning uppdrag

Inköps- och upphandlingsenheten har uppdraget att utreda förutsättningarna, ingår i deras verksamhetsplanering för 2020

Uppföljning uppdrag

Uppdraget är påbörjat i enlighet med beskrivning, dvs att det ingår i inköps- och upphandlingsenhetens verksamhetsplanering för 2020 att säkerställa rutiner och strukturer. Uppdraget kommer att slutföras under året.

4 Uppföljning av privata utförare

Nämnden använder sig inte av privata utförare.

5 Utvecklingsområden

Sveriges kommuner – Gävle inget undantag – står inför stora utmaningar. Såväl skatteprognoser som analyser av den demografiska utvecklingen visar att kommunernas utmaningar gäller såväl ekonomiskt som verksamhetsmässigt. Kostnadsökningarna inom främst vård, skola omsorg kommer att tillta samtidigt som intäkterna ökar långsammare. Starkt fokus på åtgärder som kan bromsa kostnadsutvecklingen är därför nödvändiga. Detta trots förväntat gott ekonomisk resultat i år och även om det tillförts statliga medel inför 2021. Styrprocesserna måste få genomslag i hela den kommunala organisationen. Prioriteringar av verksamhet bör därutöver genomföras, så även inom kommunstyrelsens egen verksamhet. Endera genom att helt enkelt avsluta viss verksamhet, öka samordningen av olika verksamheter, 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 utnyttja vår samlade kompetens på ett strukturerat sätt. Verkställigheten av en kompetensförsörjningsenhet är ett exempel som påbörjas och fortsätter under 2021. Kompetensförsörjning är i sig en framtida utmaning.

Kommunstyrelsen måste fokusera på att leda och samordna förvaltningen av den samlade kommunkoncernen och aktivt föreslå olika åtgärder - i kommunplanen eller i enskilda

beslutsförslag till kommunfullmäktige. De fem kommunövergripande målen anger riktningen vad gäller fokusområden.

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.

Tillväxt är viktigt. Gävle växer och utveckling av bostäder, infrastruktur, skolor m.m. kommer att kräva ytterligare ekonomiska resurser framöver. Såväl den miljömässiga som sociala hållbarheten är viktiga områden att bevaka utifrån de program som gäller samtidigt som de vägs mot övriga prioriterade områden. Företagande och nya etableringar är oerhört viktigt i en varje kommun för att skapa förutsättningar för arbetstillfällen och tillväxt.

I samband med budgetarbetet inför 2021 och de kommande effektiviseringskraven ska kommunstyrelsens verksamheter se över sin kostnadsutveckling, möjligheter till effektivisering samt översyn av verksamhetsområden. Vissa omprioriteringar kan komma att bli aktuella

6 För verksamheten viktiga nyckeltal

Nyckeltal	2016 Utfall	2017 Utfall	2018 Utfall	2019 Utfall	2020 prognos	2021 Plan	2022 Plan	2023 Plan

Nämnden har inga specifika nyckeltal som ska följas upp .

7 Resultat och investeringar

(mnkr)	Utfall 2020-08-31	Utfall 2019-08-31	Budget 2020-08-31	Budget helår 2020	Prognos helår 2020
Verksamhetens intäkter	247,9	330,1	251,8	378,0	417,3
Personalkostnader	-144,5	-128,2	-153,1	-230,9	-223,6
Övriga kostnader	-206,9	-238,1	-241,8	-354,4	-368,4
Avskrivningar/nedskrivningar	-3,0	-3,8	-2,9	-4,3	-3,7
Internränta	-2,2	-1,9	-1,9	-2,9	-2,9
Resultat före kommunbidrag	-108,7	-41,9	-147,9	-214,5	-181,3
Kommunbidrag	247	240,6	246,7	360,5	370,4
Årets resultat	138,3	198,7	98,8	146,0	189,1
Investeringar	91,9	59,5	156,8	234,0	192,0
Erhållet investeringsbidrag	0	0,0	20,8	31,2	19,2
Nettoinvesteringar	91,9	59,5	136,0	202,8	172,8

Resultat (mnkr)	Periodens resultat	Årsbudget	Årsprognos
<i>Kommunbidragsfinansierad verksamhet</i>			
KLK, exkl IT-avd och stadshusservice	23,4	0,0	4,8
Summa	23,4	0,0	4,8
<i>Uppdragsfinansierad verksamhet</i>			
IT-avdelningen	3,0	0,0	0,0
Stadshusservice			
Summa	3,0	0,0	0,0
<i>Exploateringsresultat och realisationsvinst</i>			
Exploateringsresultat	86,3	136,0	145,5
Realisationsvinst	24,3	10,0	38,8
Avvikelse, regleras 2019	1,3	0,0	0,0
Summa	111,9	146,0	184,3
Resultat	138,3	146,0	189,1

Sammanfattningsvis ser kommunstyrelsens resultat ut enligt följande:

- Kommunbidragsfinansierad verksamhet (KLK exkl IT, exploatering och reavinst) redovisar ett resultat på 23,4 mnkr.
- Uppdragsfinansierad verksamhet (IT), redovisar resultat på 3,0 mnkr.
- Nettoexploatering- och reavinst redovisar resultat på 111,9 mnkr.

Årsprognos

Kommunstyrelsen lämnar en årsprognos på 189,1 mnkr för perioden. Den positiva avvikelsen avser främst exploateringsresultatet (145,5 mnkr) och realisationsvinster (38,8 mnkr).

Redan nu kan det dock konstateras att vissa av de tilläggsanslag eller nya projektmedel som aviserades i samband med att kommunplanen antogs i december troligen inte kommer att förbrukas fullt ut under året. I de fall personal behöver anställas eller konsult upphandlas för genomförandet uppstår en viss tidsförskjutning innan den aktuella verksamheten kan påbörjas, mer information redovisas under avsnitten nedan. Kommunbidragsfinansierad verksamhet visar en årsprognos på ca 5 mnkr även om utfallet i dagsläget är mycket högre.

Resultat för perioden januari till augusti

Kommunstyrelsens totala resultat för perioden uppgick till 138,3 (198,7) mnkr, i jämförelse med periodens budget 98,8 (145,7) mnkr. Det innebär en positiv avvikelse på 39,5 mnkr. Avvikelsen redovisas i följande avsnitt;

Kommunbidragsfinansierad verksamhet (exklusive IT) redovisar ett positivt resultat på 23,4 (15,2) mnkr i jämförelse med budget 1,3 (0,3) mnkr. Positiva avvikelsen på 22,1 mnkr förklaras framförallt med följande poster;

Flera avdelningar redovisar lägre personalkostnader 5,2 mnkr, i jämförelse med budget på grund av vakanser och sjukfrånvaro. Hänsyn bör tas till utfallet för ökade kostnader avseende tillfälligt inhyrd personal som avviker med -2,3 mnkr.

Lägre kostnader för dels konsulter, främmande tjänster med 6,5 mnkr, dels hotell- och resekostnad, utbildning samt representation med 4,0 mnkr i jämförelse med budget. Varav följande projekt redovisar positiva avvikelser; MSP 3,3 mnkr, Ytterområden 2,0 mnkr, IT-omvårdnad 1,5 mnkr, Digital förnyelse 1,8 mnkr, Öppet wifi 0,3 mnkr, Öppna data 0,3 mnkr, prioriterade utredningar KS 1,8 mnkr, Trygghetsplaner 1,2 mnkr. IT-projektens bedömning av årsprognos innebär att verksamheten kommer genomföras och medlen förbrukas, men utvecklingen följs löpande under hösten och mer information lämnas i samband med månadsrapporteringar.

Uppdragsfinansierad verksamhet (IT) har ett resultat som uppgår till 3,0 (5,9) mnkr i jämförelse med periodens budget 0,1 (0,3) mnkr. Personalkostnader är 3,4 mnkr lägre i jämförelse med budget och bidrag avviker med 2,0 mnkr. Kostnader för övrigt material och tjänster är högre med 1,2 mnkr, som främst beror på utvecklingskostnader för projektet RPA och strategiorganisation. Avskrivningskostnader är lägre 0,4 mnkr på grund av den nedskrivning som gjordes under 2019.

Realisationsresultatet som uppstår vid försäljning av mark uppgår till 24,3 mnkr i jämförelse med periodens budget 6,7 mnkr, en positiv avvikelse på 17,6 mnkr. Varav 21,3 mnkr har uppkommit från försäljning av tomträtter. Bland annat en försäljning på 15,6 mnkr av Stigslund 42:3. Försäljning av bland annat saneringsfastigheter enligt uppdrag om utredning av kommunens lokalförsörjning på lång sikt (Dnr 19KS108) påverkar årets prognos med försäljningsintäkt på 24,6 mnkr och försäljningskostnader på ca 5,9 mnkr. Årsprognos har ändrats till 38,8 mnkr i jämförelse med årsbudget 10,0 mnkr och positiv avvikelse med 28,8 mnkr.

Exploateringsresultatet uppgår till 86,3 mnkr i jämförelse med periodens budget 90,7 mnkr. En negativ avvikelse på 4,4 mnkr. Försäljning har skett av industrimark vid Södra Fredriksskans, bostadsmark vid Engeshöjden och Hemlingby. Årsprognos 145,5 mnkr i jämförelse med årsbudget 136,0 mnkr och är således högre med 9,5 mnkr. Mer utförlig redovisning finns i rapporten månadsuppföljning av exploateringsverksamhet och reavinster/förluster.

Investeringar (exkl inköp mark- och exploateringsverksamhet) uppgår till 13,2 mnkr i jämförelse med periodens budget 62,7 mnkr. Avvikelsen (49,5 mnkr) beror främst på inköp av markreserv är lägre än budget med 34,5 mnkr och rivning Gävle galvan 9,0 mnkr, övningsfält Rörberg 2,1 mnkr samt it-investeringar 3,7 mnkr. Investeringar kommer ske senare under året.

Årsprognos uppgår till 89,5 mnkr i jämförelse med årsbudget 93,5 mnkr. Avvikelsen 4 mnkr beror på att IT-avdelningen uppskattar att investeringsutrymmet inte kommer att nyttjas fullt ut och Platina-investeringen aktiveras inte.

Exploateringsverksamhetens investeringar uppgår till 78,7 mnkr i jämförelse med budget 93,7 mnkr. Investeringarna kommer senare under året. Årsprognos 102,5 mnkr i jämförelse med årsbudget 140,4 mnkr.

Investeringar (mnkr)	Periodens resultat	Årsbudget	Årsprognos
10001 Inköp markreserv, inklusive inköp mark näringen 20 mnkr.	-4,9	-59,1	-59,1
10229 Rivning Gävle Galvan	-1,0	-15,0	-15,0

Investeringar (mnkr)	Periodens resultat	Årsbudget	Årsprognos
10111 Invest KS övrigt	-0	-0,8	-0,8
10139 Anpassningar rust	-2,0	-0,8	-0,8
10236 Övningsfält Rörberg	-4,7	-10,0	-10,0
10190 Verksamhetssystem Överförmyndarnämnd	-0,3	-0,5	-0,5
10194 Platina uppgradering	-0,0	-0,5	-0,0
10212 PA system	-0,0	-0,3	-0,3
10213 Rekryteringssystem	-0,0	-0,0	-0,0
10214 Kompetenssystem	-0,3	-0,3	-0,3
10235 Artvise	-0,0	-0,7	-0,7
18081 It-investeringar	-0,0	-5,5	-2,0
Investeringsverksamhet	13,2	93,5	89,5
Exploateringsverksamhet	78,7	140,5	102,5
Totalt	91,9	234,0	192,0

7.1 Covid-19

Vilka åtgärder som nu genomförs för att hantera Covid-19 samt dess ekonomiska effekter

Åtgärder för att hantera Covid-19 har vidtagits genom såväl politiska som tjänstemannabeslut. Vad gäller just politiska beslut så har själva förutsättningarna för beslutsfattandet anpassats. Kommunfullmäktige sammanträder med färre ledamöter, kommunstyrelsen sammanträder med full sammansättning men med den förändringen att ersättare deltar via teams. Överlag har teams blivit ett allt vanligare sätt att genomföra möten. Våra möteslokaler har setts över för att ge förutsättningar att hantera teamsmöten på ett bra sätt.

Kommundirektören beslutade i slutet av februari om en särskild krisledningssamordning i kommunkoncernen (samordningsgruppen) under operativ ledning av Gävle kommuns säkerhetschef. Samordningsgruppen har regelbundna avstämningsmöten på temat samverkan och samordning kring smittspridningen av coronaviruset (covid-19). I gruppen deltar funktionerna säkerhet, HR och kommunikation samt representanter från Gävle kommuns sektorer, bolag, gemensamt ägda bolag och förbund. Under hösten har antalet möten minskats ned men beredskap finns för att skala upp igen. Hittills har ingen bedömning gjorts att full krisledningsstab eller krisledningsutskottet behövs kallas in. Regelbunden rapportering till kommunstyrelsen har genomförts.

Sektor styrning och stöd har uppdaterat sektorns risk- och sårbarhetsanalys och gjort särskilda handlingsplaner avdelningsvis för hantering av smittspridning/pandemi med bl a analyser av vilka verksamheter som är samhällsviktiga, lägsta möjliga personalnivå för att bedriva verksamhet, prioriteringsordningar osv.

Folkhälsomyndighetens uppdaterade rekommendationer följs löpande och i och med rekommendationen om "allas ansvar att förhindra smitta" med bl a rådet om hemarbete så har en rutin för detta för SGs medarbetare tagits fram. Rutinen har uppdaterats efter semestrarna .

Kommunikationsavdelningen har haft en intensiv period med samordning av information om coronaviruset och Covid -19 såväl internt som externt med bl a uppdaterad hemsida, pressträffar, särskilda informationssatsningar bl a på temat "håll i och håll ut" mm.

Ledningen för verksamheterna inom kommunstyrelsen för löpande diskussioner om vilka konsekvenser/risker och ekonomiska effekter som Covid-19 för med sig. Nedan följer några axplock.

COVID-19 har lett till ökade möten med de fackliga organisationerna, exempelvis hålls centrala samverkansgruppen(CSG) varje vecka. HR-gruppen träffas dubbelt så mycket som tidigare. Det innebär ett produktionsbortfall på fackliga förtroendevalda som annars producerat tjänst mot medborgare/medarbetare/chef.

Bemanningsenheten har varit hårt belastad för att främst hantera vikariehanteringen gentemot sektor Valfärd. Eftersom Valfärd dessutom anställer 200 fler vikarier än en normal sommar ökar IT kostnaderna för bemanningsenheten i form av AD konton och SMS-trafik. Chef- och ledarskapsutbildningar är inställda, till viss del genomförs utbildningar via webben istället, vilket ger lägre kostnader och också lägre interna intäkter.

Näringslivsavdelningen genomför ett flertal åtgärder m a a covid-19. Samtliga enheter inom avdelningen har utvecklat eller lagt till uppdrag för att stötta såväl det lokala näringslivet som den interna kommunorganisation. Avdelningen har även haft ett samordningsuppdrag när det gäller önskemål kring kommunala åtgärder för att stödja det lokala näringslivet. Exempel på åtgärder är utökad bemanning av Företagsservice, utökad samverkan med Nyföretagarcentrum Gästrikland i Företagsakut Gävle, digitala frukostmöten och extra utskick av nyhetsbrev om lokala, regionala och statliga stödåtgärder och andra nyheter till det lokala näringslivet. Detta har i delar också hanterats av utskottet och av ks. Inköp- och upphandlingsenheten stöttar våra samhällskritiska verksamheters akuta behov av material, har mycket dialog med kommunens leverantörer angående ändrade behov och vissa leverantörers problem maa covid-19 samt tidigarelägger direktupphandlingar för att stimulera mindre företags verksamheter. Avdelningen kan komma att påverkas ekonomiskt. Dels ökade kostnader inom vissa områden (t ex ökade konsultkostnader på inköps- och upphandlingsenheten) men även minskade kostnader inom andra områden (uteblivna resor, konferenser och möten). Näringslivsenheten drabbas även av uteblivna intäkter i form av konferensrummet i Gävle Innovation Hub inte hyrts ut.

Omprioriteringar inom IT-avdelningen har gjorts för att säkerställa att de viktiga verksamheterna kan fungera, bl a har ett antal snabba aktiviteter för att möta nya användarbehov i samband med Covid19 situationen genomförts, t ex utökad kapacitet för distansarbete, stöd till Gymnasieskolan kring distansundervisning, förstärkt och differentierad support, förberett för flytt av fasta arbetsplatser till hemmet t ex användarstöd, planering för stängning av grundskolan, stöd för start av telefoni för volontärer och behövande, mobilt internet till Gymnasieelever som saknar uppkoppling i hemmet, extra stöd för elever i vuxenutbildningen som skall delta på distans, e-tjänster för inventering av kompetens, stöd för

politiska möten på distans, omfördelning av datorer. Samråd har skett med IT- avdelningar vid Region Gävleborg, Sandvikens kommun, Gävle Energi samt Atea om samarbete i händelse av ökad sjukskrivning hos våra respektive verksamheter

För IT- och utvecklingsavdelningen är det främsta problemet försörjning av utrustning som kan bli problematisk då leverantörskedjor i världen är brutna och produktion av elektronik ligger nere i stor omfattning.

Pågående utvecklings- och effektiviseringsarbete inom ramen för digital förnyelse har behövt anpassas till att våra kollegor i koncernen har begränsad möjlighet att medverka. Flera utvecklingsinsatser har blivit försenade och kan till viss del innebära uteblivna nyttoeffekter eller försenade intäkter.

Inom administrativa avdelningen har säkerhetsenheten haft ett omfattande samordningsarbete med gemensam lägesbild, uppdatering av handlingsplaner mm. Inom ramen för "äldrevänlig kommun" har en stöddlinje som riktar sig till och erbjuder stöd till äldre personer samt personer inom riskgrupperna tagits fram.

Effekterna av extern påverkan pga Covid-19 (minskade intäkter, större behov av försörjningsstöd osv). Med en beskrivning av omvärldsfaktorer för innevarande år och kommande år.

De effekter i form av ökade ekonomiska och personella resurser som påverkar kommunstyrelsens budget är relativt begränsade, även om arbetsbelastningen ökat inom delar av sektorns verksamheter. De ökade krav som angetts för HR avdelningen - ökad facklig samverkan och belastning på bemanningsenheten - är de behov som beräknas ha de högst ökade kostnaderna på ca 1 mnkr innevarande år. För övriga avdelningar balanseras ökade kostnader i anledning av vidtagna åtgärder för corona av minskade kostnader till följd av inställda aktiviteter, resor, utbildningar och konferenser. Någon förändring av dessa effekter för konkret sektor styrning och stöd kan inte förutspås.

7.2 Kommunplan 2020

Hur kan nämnd och sektor säkerställa att förmågan till pågående eller planerat effektiviseringsarbete genomförs

De 30 uppdrag som kommunstyrelsen tilldelats i kommunplanen kommer till största delen att kunna genomföras under 2020 (se lägesbeskrivning under respektive uppdrag). I kommunplanen har vissa effektiviseringsåtgärder angetts men ansvaret för genomförandet har inte närmare angetts. Vissa av dessa åtgärder genomförs dock inom ramen för de procentuella effektiviseringskrav som ålagts respektive nämnd.

I samband med upprättandet av internbudgeten för kommunstyrelsen fördelades effektiviseringskravet om 1,7 mnkr mellan de olika avdelningarna med krav på uppdaterade arbetssätt.

Kommer effektiviseringsarbetet att försenas och vad ger det för ekonomiska effekter

Kommunstyrelsens verksamheter fokuserar på stödjande övriga verksamheter så att de kan fortlöpa så smidigt som möjligt, trots det har vissa initiativ och uppdrag fått prioriterats om eller senareläggas. Det gäller bl a övertagandet av resterande administrativa uppgifter (kundtjänst) från GPAB och införande av kompetensförsörjningsfunktion.

Förmågan att driva utvecklingsaktiviteter inom ramen för "digital förnyelse" begränsas i viss mån av hög belastning i de verksamheter vars utvecklingsaktiviteter IT- och Utvecklingsavdelningen skall stödja.

8 Förväntad utveckling

skatteprognoser som analyser av den demografiska utvecklingen visar att kommunernas utmaningar gäller såväl ekonomiskt som verksamhetsmässigt. Kostnadsökningarna inom främst vård, skola omsorg kommer att tillta samtidigt som intäkterna ökar långsammare. Starkt fokus på åtgärder som kan bromsa kostnadsutvecklingen är därför nödvändiga. Styrprocesserna måste få genomslag i hela den kommunala organisationen. Prioriteringar av verksamhet bör därutöver genomföras, så även inom kommunstyrelsens egen verksamhet. Endera genom att helt enkelt avsluta viss verksamhet, öka samordningen av olika verksamheter, 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 utnyttja vår samlade kompetens på ett strukturerat sätt. Som exempel kan anges att bildandet av den beslutade kompetensförsörjningsenheten påbörjas och verkställigheten fortsätter under 2021. Kompetensförsörjning är i sig en framtida utmaning.

Kommunstyrelsen måste fokusera på att leda och samordna förvaltningen av den samlade kommunkoncernen och aktivt föreslå olika åtgärder - i kommunplanen eller i enskilda beslutsförslag till kommunfullmäktige. De fem kommunövergripande målen anger riktningen vad gäller fokusområden.

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.

Tillväxt är viktigt. Gävle växer och utveckling av bostäder, infrastruktur, skolor m.m. kommer att kräva ytterligare ekonomiska resurser framöver. De strategiska programmen - socialt hållbarhetsprogram, miljöstrategiskt program och näringslivsprogram - ska vara vägledande och stödjande i tillväxtarbetet.

I samband med budgetarbetet inför 2021 och de kommande effektiviseringskraven ska kommunstyrelsens verksamheter se över sin kostnadsutveckling, möjligheter till effektivisering samt översyn av verksamhetsområden.

9 Bilaga 1 Personalstatistik

9.1 Personalredovisning

Personalstruktur

	2020-08-31					
	Årsarbetare		Antal anställda		Genomsnittlig sysselsättningsgrad	Genomsnittlig ålder
	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Visstid	Tillsvidare	Tillsvidare
Kvinnor						
Män						
Totalt						

Anställning / årsarbetare

		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020				
		Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	
Anställningsgrupp	Anställningsform	Kön	Totalt anställda		Antal unika individer		Tillsvidareanställda		Visstidsanställda		Årsarbetare											
Tillsvidare	Tillsvidare	Kvinna	198		198		198				195,8											
Tillsvidare	Tillsvidare	Man	117		117		117				117,0											
Visstid	Allmän visstidsanställning	Kvinna	7		7						7		5,6									
Visstid	För viss best tid , vik	Kvinna	14		14						14		13,0									
Visstid	Allmän visstidsanställning	Man	4		4						4		3,4									
Visstid	För viss best tid , vik	Man	5		5						5		4,5									
Visstid	Visst arbete	Man	2		2						2		0,0									
Totalt			347		343		315		32		339,2											

Anställningsgrupp	Anställningsform	Kön	% Totalt anställda	% Antal unika individer	% Tillsvidareanställda	% Visstidsanställda	% Årsarbetare
Tillsvidare	Tillsvidare	Kvinna	57,06%	57,73%	62,86%		57,71%
Tillsvidare	Tillsvidare	Man	33,72%	34,11%	37,14%		34,49%
Visstid	Allmän visstidsanställning	Kvinna	2,02%	2,04%		21,88%	1,64%
Visstid	För viss best tid , vik	Kvinna	4,03%	4,08%		43,75%	3,63%
Visstid	Allmän visstidsanställning	Man	1,15%	1,17%		12,50%	1,00%
Visstid	För viss best tid , vik	Man	1,44%	1,46%		15,63%	1,33%
Visstid	Visst arbete	Man	0,58%	0,58%		6,25%	0,00%
Totalt			100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Sektor

Styrning och stöd Gävle

Verksamhet

Alla

Område

Alla

Enhet

Alla

Grupp

Alla

Anställningsform

Allmän visstidsanställning

För viss best tid , vik

Tillsvidare

Visst arbete

Anställningsgr...

Tillsvidare

Visstid

Övriga

Kön

Kvinna

Man

Data senast uppdaterat: 2020-09-11

Anställning / årsarbetare

		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020				
		Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	
Anställningsgrupp	Anställningsform	Kön	Totalt anställda		Antal unika individer		Tillsvidareanställda		Visstidsanställda		Årsarbetare											
Tillsvidare	Tillsvidare	Kvinna	163		163		163				161,8											
Tillsvidare	Tillsvidare	Man	104		104		104				104,8											
Visstid	Allmän visstidsanställning	Kvinna	16		16						16		13,1									
Visstid	För viss best tid , vik	Kvinna	5		5						5		5,0									
Visstid	Visst arbete	Kvinna	2		2						2		0,0									
Visstid	Allmän visstidsanställning	Man	5		5						5		4,4									
Visstid	För viss best tid , vik	Man	6		6						6		5,3									
Visstid	Visst arbete	Man	6		6						6		0,0									
Totalt			307		306		267		40		294,3											

Anställningsgrupp	Anställningsform	Kön	% Totalt anställda	% Antal unika individer	% Tillsvidareanställda	% Visstidsanställda	% Årsarbetare
Tillsvidare	Tillsvidare	Kvinna	53,09%	53,27%	61,05%		54,98%
Tillsvidare	Tillsvidare	Man	33,88%	33,99%	38,95%		35,61%
Visstid	Allmän visstidsanställning	Kvinna	5,21%	5,23%		40,00%	4,43%
Visstid	För viss best tid , vik	Kvinna	1,63%	1,63%		12,50%	1,70%
Visstid	Visst arbete	Kvinna	0,65%	0,65%		5,00%	0,00%
Visstid	Allmän visstidsanställning	Man	1,63%	1,63%		12,50%	1,50%
Visstid	För viss best tid , vik	Man	1,95%	1,96%		15,00%	1,78%
Visstid	Visst arbete	Man	1,95%	1,96%		15,00%	0,00%
Totalt			100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Sektor

Styrning och stöd Gävle

Verksamhet

Alla

Område

Alla

Enhet

Alla

Grupp

Alla

Anställningsform

Allmän visstidsanställning

För viss best tid , vik

Tillsvidare

Visst arbete

Anställningsgr...

Tillsvidare

Visstid

Övriga

Kön

Kvinna

Man

Data senast uppdaterat: 2020-09-11

Analys

Det totala antalet anställda, dvs, både tillsvidare- och visstidsanställda på sektorn styrning och stöd är 347 medarbetare. Motsvarande period föregående år var det 307 medarbetare. Det är en utökning med 40 medarbetare.

Det är framförallt antalet tillsvidareanställda som ökat och majoriteten av de nyanställda är kvinnor. I augusti 2020 har sektorn 219 anställda kvinnor och 128 anställda män. Samma tidpunkt föregående år hade sektorn 186 anställda kvinnor och 121 anställda män.

Sektorn har i år 339,2 årsarbetare och samma period föregående år var det 294,3 årsarbetare.

Obligatorisk sjukredovisning

Obligatorisk sjukredovisning	2020-08-31 (%)	2019-08-31(%)	2018-08-31(%)
Total sjukfrånvaro*	4,3	3,3	3,9

Obligatorisk sjukredovisning	2020-08-31 (%)	2019-08-31(%)	2018-08-31(%)
- varav långtidssjukfrånvaro**	48,5	59,1	56,8
Sjukfrånvaro för kvinnor	5,4	3,9	4,3
Sjukfrånvaro för män	2,3	2,5	3,3
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 29 år eller yngre	2,7	1,4	4,2
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 30-49 år	3,3	2,7	3,0
Sjukfrånvaro i åldersgruppen, 50 år eller äldre	6,2	4,7	5,0
* 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, dvs, den som avser både tillsvidare- och visstidsanställda har ökat på sektorn jämfört med samma tidsperiod föregående år. Sjukfrånvaron har ökat med 1 %, från 3,3 % till 4,3 %.

Långtidssjukfrånvaron har minskat med 10,6 %. Man har inom sektorn arbetat för att sänka den långa sjukfrånvaron och åtgärder har vidtagits, vilket lett till en minskning.

Sjukfrånvaron har varit högst under februari månad och det är mönster som finns sedan flera år tillbaka.

Sjukfrånvaron för kvinnor har ökat från 3,9 % till 5,4 %. Sjukfrånvaron för män är relativt oförändrad. Kvinnor har en högre sjukfrånvaro jämfört med männen, det är inte något unikt för sektorn, utan samma mönster finns även hos övriga sektorer inom kommunen och i samhället för övrigt.

9.2 Genomsnittlig ålder

Anställningsform	Kön	2020-08-31	2019-08-31	2018-08-31
Tillsvidare	Kvinnor			
	Män			
	Totalt			
Visstid	Kvinnor			
	Män			
	Totalt			
Totalt	Kvinnor			
	Män			
	Totalt			

Åldersstruktur

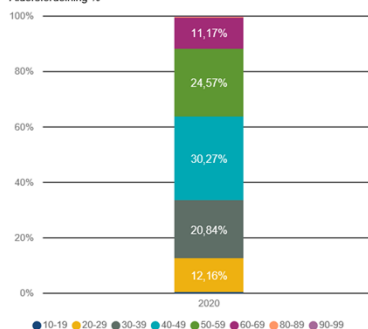
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jan									
Feb									
Mar									
Apr									
Maj									
Jun									
Jul									
Aug									

Anställningsgrupp	Kvinna	Man	Totalt
Tillsvidare	46,9	42,9	45,5
Visstid	40,2	42,7	41,2
Totalt	46,3	43,2	45,2

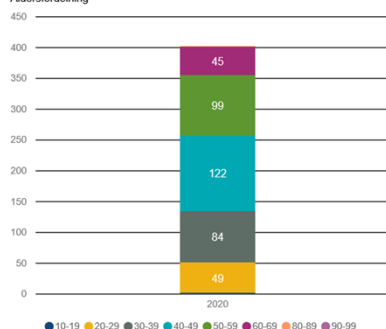
Anställningsgrupp	0-29	30-49	50-	Totalt
Tillsvidare	35	191	129	348
Kvinna	21	114	93	224
Man	14	77	36	124
Visstid	20	18	14	52
Kvinna	10	13	8	31
Man	10	5	6	21
Totalt	49	202	142	386

Gruppering 10-årsintervall	Antal unika individer
10-19	2
20-29	49
30-39	84
40-49	122
50-59	99
60-69	45
80-89	1
90-99	1
Totalt	386

Åldersfördelning %



Åldersfördelning



Gävle kommun

Sektor

Styrning och stöd Gävle

Verksamhet

Alla

Område

Alla

Enhet

Alla

Grupp

Alla

Anställningsform

- Allmän visstidsanställning
- För viss best tid, vik
- Tillsvidare
- Viss tid, provanställning
- Visst arbete

Anställningsgr...

- Tillsvidare
- Visstid
- Övriga

Kön

- Kvinna
- Man

Data senast uppdaterat: 2020-09-09

Åldersstruktur

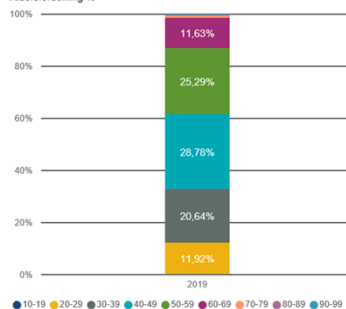
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jan									
Feb									
Mar									
Apr									
Maj									
Jun									
Jul									
Aug									
Sep									
Okt									
Nov									

Anställningsgrupp	Kvinna	Man	Totalt
Tillsvidare	47,6	43,5	46,0
Visstid	40,4	41,2	40,7
Totalt	46,8	43,2	45,4

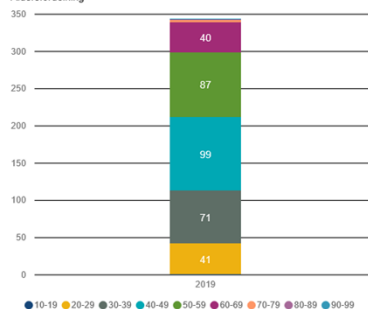
Anställningsgrupp	0-29	30-49	50-	Totalt
Tillsvidare	20	153	111	277
Kvinna	8	86	77	168
Man	12	67	34	109
Visstid	21	14	11	44
Kvinna	12	9	6	25
Man	9	5	5	19
Totalt	41	165	122	319

Gruppering 10-årsintervall	Antal unika individer
10-19	1
20-29	41
30-39	71
40-49	99
50-59	87
60-69	40
70-79	3
80-89	1
90-99	1
Totalt	319

Åldersfördelning %



Åldersfördelning



Gävle kommun

Sektor

Styrning och stöd Gävle

Verksamhet

Alla

Område

Alla

Enhet

Alla

Grupp

Alla

Anställningsform

- Allmän visstidsanställning
- För viss best tid, vik
- Tillsvidare
- Visst arbete

Anställningsgr...

- Tillsvidare
- Visstid
- Övriga

Kön

- Kvinna
- Man

Data senast uppdaterat: 2020-09-11

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					
	Män					
	Totalt					
Visstid	Kvinnor					
	Män					

Anställningsform	Kön	Upp till 29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller äldre
	Totalt					
Totalt	Kvinnor					
	Män					
	Totalt					

Analys

Den genomsnittliga åldern för tillsvidareanställda kvinnor och män befinner sig på samma nivå i år, jämfört med samma period som föregående år. Genomsnittlig ålder för kvinnor är 47 år och för män är den 43 år.

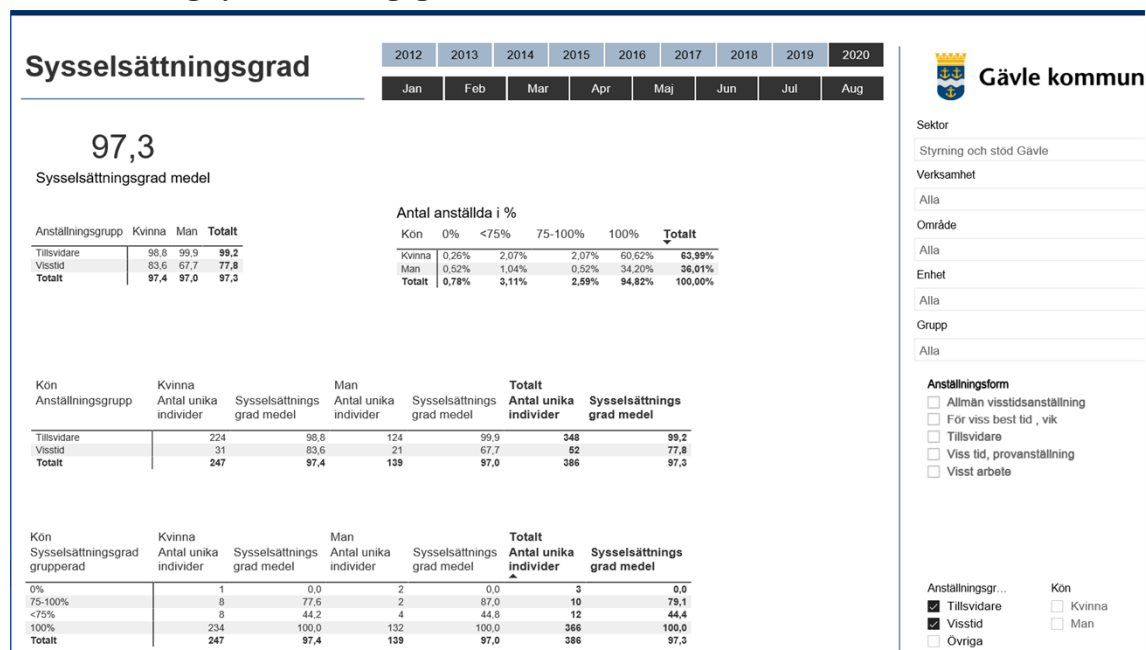
Den genomsnittliga åldern för visstidsanställda kvinnor befinner sig på samma nivå i år, 40 år, jämfört med samma period som föregående år.

Den genomsnittliga åldern för visstidsanställda män har ökat, i år är den 42,7 år vilket kan jämföras med föregående år, då den var 41,2 år.

I åldersintervallet 60 år eller äldre finns i nuläget 45 medarbetare, vilket är en ökning med 5 medarbetare jämfört med samma period föregående år. Detta visar på att antalet pensionsavgångar ökar de kommande åren.

9.3 Sysselsättningsgrad

Genomsnittlig sysselsättningsgrad



Sysselsättningsgrad

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020			
Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec

95,8

Sysselsättningsgrad medel

Anställningsgrupp	Kvinna	Man	Totalt
Tillsvidare	99,3	99,5	99,3
Visstid	78,5	56,3	69,1
Totalt	97,0	94,1	95,8

Antal anställda i %

Kön	0%	<75%	75-100%	100%	Totalt
Kvinna	0,63%	1,88%	1,25%	56,74%	60,19%
Man	1,88%	0,94%	0,63%	36,36%	39,81%
Totalt	2,51%	2,82%	1,88%	93,10%	100,00%

Kön	Anställningsgrupp	Kvinna Antal unika individer	Sysselsättnings grad medel	Man Antal unika individer	Sysselsättnings grad medel	Totalt Antal unika individer	Sysselsättnings grad medel
Tillsvidare		168	99,3	109	99,5	277	99,3
Visstid		25	78,5	19	56,3	44	69,1
Totalt		192	97,0	127	94,1	319	95,8

Kön	Sysselsättningsgrad grupperad	Kvinna Antal unika individer	Sysselsättnings grad medel	Man Antal unika individer	Sysselsättnings grad medel	Totalt Antal unika individer	Sysselsättnings grad medel
75-100%		4	76,1	2	85,0	6	79,1
0%		2	0,0	6	0,0	8	0,0
<75%		6	44,3	3	45,2	9	44,7
100%		181	100,0	116	100,0	297	100,0
Totalt		192	97,0	127	94,1	319	95,8

Sektor
Styrning och stöd Gävle

Verksamhet
Alla

Område
Alla

Enhet
Alla

Grupp
Alla

Anställningsform
 Allmän visstidsanställning
 För viss best tid , vik
 Tillsvidare
 Visst arbete

Anställningsgr... Køn
 Tillsvidare Kvinna
 Visstid Man
 Övriga

Data senast uppdaterat: 2020-09-11

Analys

Den totala sysselsättningsgraden, vilket gäller både tillsvidareanställda och visstidsanställda, har ökat till 97,3 %. Det kan jämföras med föregående period år 2019 då den var 95,8 %. Det är en ökning med 1,5 procentenheter. Antalet arbetstimmar har ökat på sektorn.

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för tillsvidareanställda är totalt 99,3 %. Männerna har en högre sysselsättningsgrad, 99,9 % medans kvinnornas sysselsättningsgrad är 98,8 %. Det skiljer 1,1 procentenheter i sysselsättningsgrad mellan män och kvinnor.

Den totala genomsnittliga sysselsättningsgraden för visstidsanställda är lägre jämfört med tillsvidareanställda. Den är totalt 77,8 %, varav kvinnors sysselsättningsgrad är 83,6 % och männens är 67,7 %.

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		2020-08-31		2019-08-31		2018-08-31	
	Køn	Dagar	Procent	Dagar	Procent	Dagar	Procent
Nettoarbetstid	Kvinnor						
	Män						
	Totalt						
Sjukdom totalt antal dagar	Kvinnor						
	Män						
	Totalt						
Barnledighet	Kvinnor						
	Män						

Arbetad tid och frånvaro		2020-08-31		2019-08-31		2018-08-31	
	Totalt						
Semester/Ferier	Kvinnor						
	Män						
	Totalt						
Studier	Kvinnor						
	Män						
	Totalt						
Övrig frånvaro	Kvinnor						
	Män						
	Totalt						

Frånvaro

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	

Dagar anställning / Frånvaro

	Man	Kvinna	Totalt
Dagar anställning	26 684	45 804	72 488
Dagar arbetsskada	0	0	0
Dagar enskild angelägenhet	160	852	1 012
Dagar facklig verksamhet	0	63	63
Dagar föräldrapenning	332	1 399	1 731
Dagar militärtjänstgöring	5	0	5
Dagar rehab	0	0	0
Dagar semester	3 022	4 996	8 018
Dagar sjuk	625	2 479	3 104
Dagar sjukersättning	0	0	0
Dagar studieleddighet	172	165	337
Dagar vård av sjuka barn	103	189	293
Dagar övriga	65	115	179
Total frånvaro	4 482	10 258	14 740

Frånvaro i %

	Man	Kvinna	Totalt
Dagar arbetsskada %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Dagar enskild angelägenhet %	0,6 %	1,9 %	1,4 %
Dagar facklig verksamhet %	0,0 %	0,1 %	0,1 %
Dagar föräldrapenning %	1,2 %	3,1 %	2,4 %
Dagar militärtjänstgöring %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Dagar rehab %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Dagar semester %	11,3 %	10,9 %	11,1 %
Dagar sjuk %	2,3 %	5,4 %	4,3 %
Dagar sjukersättning %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Dagar studieleddighet %	0,6 %	0,4 %	0,5 %
Dagar vård av sjuka barn %	0,4 %	0,4 %	0,4 %
Dagar övriga %	0,2 %	0,3 %	0,2 %
Total frånvaro %	16,8 %	22,4 %	20,3 %



Gävle kommun

Sektor

Styrning och stöd Gävle

Verksamhet

Alla

Område

Alla

Enhet

Alla

Grupp

Alla

Anställningsform

- Allmän visstidsanställning
 För viss best tid , vik
 Tillsvidare
 Viss tid, provanställning
 Visst arbete

Anställningsgr...

- Tillsvidare
 Visstid
 Övriga

Kön

- Kvinna
 Man

Frånvaro

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020			
Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec

Dagar anställning / Frånvaro

	Man	Kvinna	Totalt
Dagar anställning	25 048	37 914	62 962
Dagar arbetskada	0	0	0
Dagar enskild angelägenhet	2	463	465
Dagar facklig verksamhet	3	1	4
Dagar föräldrapenning	944	2 202	3 147
Dagar militärtjänstgöring	4	0	4
Dagar rehab	0	0	0
Dagar semester	2 942	4 449	7 391
Dagar sjuk	627	1 477	2 104
Dagar sjukersättning	0	2	2
Dagar studieledighet	2	53	55
Dagar vård av sjuka barn	199	138	338
Dagar övriga	53	82	135
Total frånvaro	4 777	8 868	13 644

Frånvaro i %

	Man	Kvinna	Totalt
Dagar arbetskada %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Dagar enskild angelägenhet %	0,0 %	1,2 %	0,7 %
Dagar facklig verksamhet %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Dagar föräldrapenning %	3,8 %	5,8 %	5,0 %
Dagar militärtjänstgöring %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Dagar rehab %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Dagar semester %	11,7 %	11,7 %	11,7 %
Dagar sjuk %	2,5 %	3,9 %	3,3 %
Dagar sjukersättning %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Dagar studieledighet %	0,0 %	0,1 %	0,1 %
Dagar vård av sjuka barn %	0,8 %	0,4 %	0,5 %
Dagar övriga %	0,2 %	0,2 %	0,2 %
Total frånvaro %	19,1 %	23,4 %	21,7 %

Sektor

Styrning och stöd Gävle

Verksamhet

Alla

Område

Alla

Enhet

Alla

Grupp

Alla

Anställningsform

- Allmän visstidsanställning
 För viss best tid , vik
 Tillsvidare
 Visst arbete

Anställningsgr...

- Tillsvidare
 Visstid
 Övriga

Kön

- Kvinna
 Man

Analys

Den totala nettoarbetstiden har ökat med 1,4 % procentenheter jämfört med samma period föregående år. Den är i år 79,7 % och föregående år var den 78,3 %.

Det som framförallt skiljer sig är mäns uttag av föräldrapenning. I år har männen tagit ut 2,4 %, vilket kan jämföras med föregående år då uttaget var 5 %. Det är en differens på 2,5 procentenheter. Mäns uttag av föräldrapenning påverkar nettoarbetstiden.

Den totala sjukfrånvaron är högre i år, 4,3 % vilket kan jämföras med samma period föregående år då den var 3,3 %.

Totalt är det fler både män och kvinnor som är lediga för studier. Kvinnor har ökat uttaget av studieledighet med 0,3 procentenheter och männen har ökat uttaget med 0,5 procentenheter.

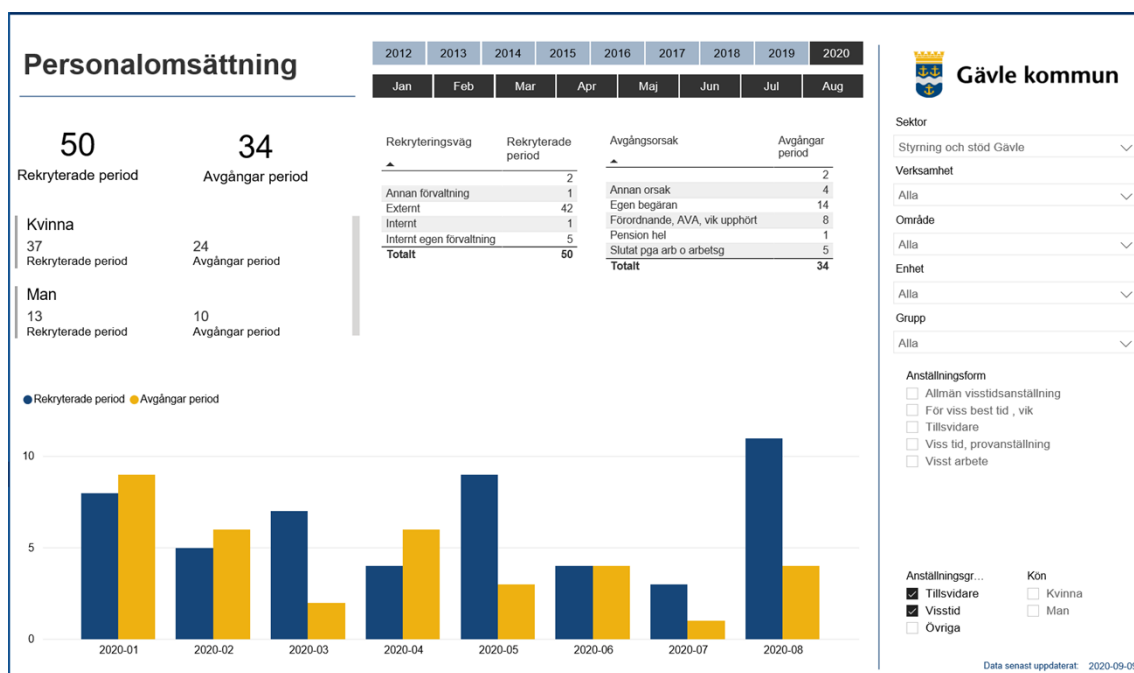
Antalet uttagna semesterdagar är lägre i år, 11,1 % jämfört med samma period föregående år då det var 11,7 %, dvs, en minskning med 0,6 procentenheter.

Under coronapandemin har sektorn följt Folkhälsomyndighetens rekommendationer, vilket innebär att många av sektorns medarbetare har arbetat hemma en stor del av sin arbetstid för att minska smittspridningen.

9.5 Rekrytering och personalförsörjning

Nyttillsättning	Kön	2020-08-31	2019-08-31	2018-08-31
Tillsvidare	Kvinnor			
	Män			
	Totalt			
Visstid	Kvinnor			
	Män			
	Totalt			
Totalt	Kvinnor			
	Män			
	Totalt			

Nyttillsättning	Kön	2020-08-31	2019-08-31	2018-08-31
Avgångar	Kön	2020-08-31	2019-08-31	2018-08-31
Tillsvidare	Kvinnor			
	Män			
	Totalt			
Visstid	Kvinnor			
	Män			
	Totalt			
Totalt	Kvinnor			
	Män			
	Totalt			
- varav pension	Totalt			
- varav ÖK-SAP	Totalt			



Personalomsättning

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020			
Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec

44
Rekryterade period

22
Avgångar period

Kvinna

29
Rekryterade period

13
Avgångar period

Man

15
Rekryterade period

9
Avgångar period

Rekryteringsväg	Rekryterade period	Avgångsorsak	Avgångar period
↑	4	↑	1
Annan förvaltning	3	Annan orsak	10
Externt	28	Egen begäran	5
Fr skola, militärtjänst	1	Förordnande, AVA, vik upphört	5
Från annan enhet	2	Pension hel	1
Internt egen förvaltning	6	Slutaf pga arb o arbetsg	1
Totalt	44	Totalt	22

Sektor

Styrning och stöd Gävle

Verksamhet

Alla

Område

Alla

Enhet

Alla

Grupp

Alla

Anställningsform

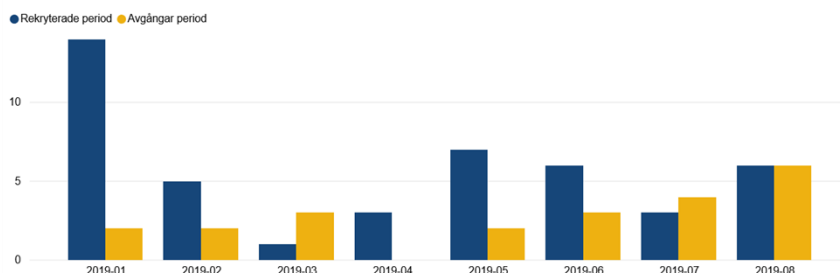
- Allmän visstidsanställning
- För viss best tid , vik
- Tillsvidare
- Visst arbete

Anställningsgr...

- Tillsvidare
- Visstid
- Övriga

Kön

- Kvinna
- Man



Analys

På sektorn har antalet rekryteringar ökat med sex tillsättningar jämfört med samma period föregående år. Hittills i år har sektorn rekryterat 50 medarbetare, samma period föregående år hade det rekryterats 44 medarbetare.

Näringslivsavdelningen tillhör sektorn styrning och stöd from 2019-12-01. Eftersom kommunen lämnat inköp Gävleborg, så arbetar näringslivsavdelningen med att bygga upp en enhet för inköp och upphandling. Näringslivsavdelningen har genomfört flera rekryteringar under första halvåret 2020, det är främst kompetens inom inköp och upphandling som rekryterats.

Personalomsättningen på sektorn är ca 9 %. Det är framförallt ersättningsrekryteringar som genomförts, det har varit en pensionsavgång under perioden. Det är externa rekryteringar som dominerar, men även några internt inom egen sektor och inom kommunen.

Det är mest kvinnor som rekryterats gällande både tillsvidare- och visstidsanställningar.

Sektorn har svårt att rekrytera kompetens för vissa mer kvalificerade arbetsuppgifter inom t ex IT, säkerhetsfrågor och planerings/exploateringsstrategier.