

# Mål och budget 2023 med plan 2024-2025

**Kommunstyrelsen/HR och  
Arbetsmarknadsförvaltningen**



# Mål och budget 2023 med plan 2024-2025

## Kommunstyrelsen/HR och Arbetsmarknadsförvaltningen

### Verksamhetsområden

Hr och Arbetsmarknadsförvaltningen består av

- Hr-avdelningen
- VUX Tranås
- Arbetsmarknad och Integration
- Stöd och försörjning

Tillsammans organiseras verksamheterna med det gemensamma målet att få fler personer i arbete/sysselsättning och därmed fler personer i egenförsörjning.

Förvaltningen för sitt arbete framåt genom bland annat följande verksamheter:

- Arbetsmarknadsanställningar
- Arbetsutbildning
- Arbetsmarknadskunskap
- Yrkesutbildningar
- Yrkesspår
- Yrkessvenska
- Gymnasieutbildning (vuxna)
- Integrationsarbete
- Svenska för invandrare (SFI)
- Det kommunala aktivitetsansvaret (KAA) för ungdomar 16-20 år
- samordningsansvar för samverkan med Arbetsförmedlingen
- Lagstadgad samhällsorientering för nyanlända
- Samordning av Tranås kommuns arbete med mottagande och etablering av nyanlända
- Feriejobb (ungdomar)
- Studievägledning
- Stöd i rehabiliteringsprocessen
- Kompetensförsörjning
- Rekrytering
- Arbetsrätt
- Arbetsmiljö
- Facklig samverkan
- Handläggning av försörjningsstöd

Ansvarig ordförande: Mats Holmstedt

Ansvarig förvaltningschef: Gustav Liljenström

### Mål och inriktning för mandatperioden 2022-2023

Problematiken och svårigheterna kring försörjningsstöd är att förstå vad statistikens siffror egentligen står för. För siffrorna innebär så många fler faktorer till varför siffrorna ser ut som dom gör, men att siffrorna står för fler saker än enbart att det är många personer i behov av ekonomiskt stöd från kommunen. Och först när förståelse uppnås som ett agerande kan ske.

Så vad är det då som döljer sig bakom höga kostnader kring försörjningsstöd? Arbetslöshet är och förblir den grundläggande anledningen till att det uppstår ett behov av ekonomiskt stöd från



kommunen. Men vad döljer sig bakom arbetslösheten? Ofta handlar det enbart om avsaknad av utbildning eller tillräcklig erfarenhet men också i många fall brister i det svenska språket eller att glappet i CV:t är så pass stort att det gör att anställningarna uteblir och därmed skapar en ostabil position på arbetsmarknaden. Kanske handlar detta i sin tur om att det pågår en ostrukturerad vardag men som ofta genom kommunens insatser kan få fart på processen mot studier och arbete. Bakom en ostrukturerad vardag kan det handla om exempelvis psykisk ohälsa eller missbruk som gör att individen står långt från arbetsmarknaden. Det är det här komplexa och breda spektret som ligger bakom kostnader för försörjningsstöd och således uppdraget för Hr och arbetsmarknadsförvaltningen. Och i takt med ökade kostnader i Tranås kommun har den här problematiken tillåtits att pågå utan större åtgärder under många år.

2021 var Hr och arbetsmarknadsförvaltningens första officiella startår. Förvaltningens tillskapande är en av många åtgärder för att vända negativa trender, skapa en mer välmående och konkurrenskraftig kommun. Förvaltningen startade sitt arbete utifrån två aspekter;

- *skapa förutsättningar och stöd för individer utanför arbetsmarknaden som tillfälligt står under kommunens försörjning.*
- *Som ett resultat av arbetet med att öka antalet medborgare i egenförsörjning; sänka kostnaderna för försörjningsstöd för Tranås kommun. Sänkta kostnader som kan ge större utrymme till positiv utveckling av kommunen.*

Utöver den här grunden pågår också ett arbete med att administrativt effektivisera, intensifiera och bevaka bedömningsprocesserna för försörjningsstöd. Exempelvis för att säkra arbetet med bidragsbrott eller att rutinmässigt se över lagtext i förhållande till krav, rättigheter och skyldigheter hos förvaltningen kontra individen.

Hr och arbetsmarknadsförvaltningens arbete har gett resultat på kort tid. Redan efter första året, 2021, kan det genom analys av måttet *ekonomiskt bistånd per invånare* påvisas ett tydligt trendbrott. Analysen, som görs årligen av Kolada (som administreras av Rådet för främjande av kommunala analyser, RKA, på uppdrag av SKR), visar att Tranås sänkt kostnaderna för ekonomiskt bistånd per invånare under 2021 och har med det vänt en flerårig negativ trend. Detta innebär början på en förväntat stor förändring i Tranås. Inte bara för kommunens ökade möjligheter att satsa på förebyggande områden såsom skola, kultur och säkerhetsförebyggande arbete. Det innebär också att fler Tranåsbor arbetar eller har startat upp studier som så småningom förstärker ställningen på arbetsmarknaden.

Förvaltningens arbete är bara en del av en helhet för att åstadkomma förändring. Kostnaderna för försörjningsstöd är hela samhällets. Precis som för all annan service som skattebetalarna bidrar till; skola, räddningstjänst, gator, vatten och kultur med mera, så innefattar även skattekostnaderna kostnaderna för försörjningsstöd. Och sedan många år tillbaka så har avsaknad av belysning av området och problematiken, en gemensam syn och aktivt arbete inom området lett till att det numera finns ett stort och delvis stagnerat behov av ekonomiskt stöd från kommunen.

Tjänstepersonsorganisationen Tranås kommun, samhället Tranås kommun, den politiska organisationen Tranås kommun är alla en del av problemet men kan bidra till en bättre och välmående kommun.

Medan år 2021 var ett första år för förvaltningen att sammanställa och strukturera organisationen, se över arbetsrutiner och upprätta en målbild. Så är 2022 ett år där arbetet ytterligare intensifieras genom tydliga satsningar och insatser för att skapa förutsättningar för individer i behov av ekonomiskt stöd från kommunen. Det här sker främst genom de satsningar som det äskades medel till under 2021. Satsningarna ringas in i tre områden:



### *Utökad SFI undervisning*

Gruppen nyanlända är överrepresenterade bland individer utan egenförsörjning i Tranås kommun och fokus ligger på att öka intensifieringen i att ta fram olika insatser på vägen till arbete. En utökning av SFI kommer att ge ett utökat antal aktiva timmar per dag, men också en möjlighet för Tranås kommun att utveckla, påverka och förkorta individens väg mot arbete via studier. Forskningen visar att en längre frånvaro påverkar möjligheten att komma tillbaka till sitt ordinarie arbete. Detsamma gäller en individ som försöker ta sig in eller tillbaka in på arbetsmarknaden. Råder inte heltidssysselsättning så tenderar andra händelser ta plats och fylla ut tomrummet. Händelser som sedan konkurrerar med arbete eller studier. Utifrån detta så är det därför av stor vikt att utveckla verksamheten till en heldagsföreteelse.

Den utökade SFI-undervisningen kommer således att utökas med en modell som varvar studier med aktivitet. Studierna är ämnade att fokusera på det svenska samhället och den svenska arbetsmarknaden. Aktiviteter kan exempelvis vara en kortare praktik eller att besöka olika arbetsgivare.

### *Ungdomsarbetslöshet inklusive huvuduppdraget kring Kommunalt aktivitetsansvar (KAA)*

Ungdomsarbetslöshet kommer vara ett prioriterat område och förvaltningen ska genom särskilda insatser öka anställningar och praktikplatser för unga. Unga som av olika anledningar väljer att inte genomföra eller avviker helt från gymnasiestudier, tenderar att hamna i behov av försörjning via kommunen. Därför är det viktigt att förvaltningens arbete är ett förebyggande arbete där unga individer fångas upp tidigt i processen och kan erbjudas olika lösningar mot en egenförsörjning. Inom ungdomsarbetslösheten återfinns arbetet kommunens uppdrag i det *kommunala aktivitetsansvaret*, KAA.

Som en del av satsningen för ungdomsarbetslösheten så flyttas huvuduppdraget kring KAA från Barn och utbildningsnämnden till Kommunstyrelsen och Hr och arbetsmarknadsförvaltningen. Dock kommer samverkan fortsatt vara aktiv med såväl Barn och utbildningsförvaltningen som Socialförvaltningen vilket förtydligas i en handlingsplan.

### *Administration och utveckling för kvalitetssäkrad hantering och styrning av projektpengar.*

Förvaltningens verksamheter är bidragsintensiva, det vill säga det finns mycket statliga medel att söka till olika projekt inom arbetsmarknadsområdet. Och prognoserna säger att det kommer att hålla i sig med anledning av covid-19 pandemin. Problemet med dessa medel är att ansökan ofta ska ske snabbt och att det då behöver stå klart för vad pengarna ska ämnas för. Ofta bidrar det till att det skapas verksamhet som sedan bekostas av kommunen när staten inte betalar ut nya medel. Exempel på detta är förvaltningens integrationsenhet som tidigare finansierades med migrationsmedel.

Med rätt resurs som ges tid att fördjupa sig i paletten av sökbara bidrag skulle dessa sökta medel kunna vara ett positivt tillskott till verksamheterna. Då skulle det ges tid att skapa en struktur för start och slut på projektet och också tid för att diskutera personalresurser i projektet.

Förvaltningen har som mål att inrätta tjänsten och att organisatoriskt placera den på VUX Tranås som är den verksamhet som oftast hanterar statsbidrag.

Dessa områden träder i kraft under 2022 och förväntas ge stora effekter över tid på såväl antal individer som ekonomin.

### **Nämndens styrning för fler 30-50 åringar i arbete**

Förvaltningens arbete med försörjningsstöd kommer att generera ett ökat krav på den som uppbär försörjning av kommunen, men också ökade förutsättningar för att skyndsamt komma från bidrag till egenförsörjning. Fokus kommer att vara de personer som står närmast arbetsmarknaden. Det här innebär sannolikt att flertalet personer inom den fokuserade gruppen kommer att vara mellan 30-50 år.

## Mål och budget 2023 med plan 2024-2025



Insatserna för individer i åldern 30-50 år ska bli mer effektiva och vägen till arbete behöver bli kortare. Ju äldre individen är desto mer akut är det att komma framåt i processen mot arbete. Detta i paritet med ett längre frånfalle från arbetsmarknaden utgör större svårigheter i att komma in på arbetsmarknaden.

Detta arbete ska intensifieras genom att skapa

- Effektiva vägar till studier.
- Effektiva insatser för ökad kunskap om arbetsmarknaden.
- Insatser om praktik, arbetsmarknadsåtgärder etc som snabbt leder till arbete.
- Förutsättningar för en ökad yrkeserfarenhet.

### Nämndmål och indikatorer

Målområde	Nämndmål	Indikator	Målvärde år 2022	Målvärde år 2023	Målvärde år 2024	Målvärde år 2025
Innovativ integration Höjd utbildningsnivå	Fler individer i egenförsörjning. Minskad arbetslöshet Fler individer i studier	Kostnader för försörjningsstöd Arbetslöshet. Fler individer med avslutade studier.	Minskad kostnad försörjning sstöd: 7 mkr	Minskad kostnad försörjning sstöd: 7 mkr	Minskad kostnad försörjning sstöd: Budget i balans	Minskad kostnad försörjning sstöd: Budget i balans

Hr och arbetsmarknadsförvaltningen och dess verksamheter ska under 2022 arbeta i enlighet med följande mål:

- Att samtliga verksamheter i effektiv samverkan bidrar till arbetet med att sänka kostnaderna för försörjningsstöd. Detta genom att erbjuda effektiva vägar för den enskilde individen att ta sig från bidrag till arbete.
- Att kunderna bemöts professionellt och får rätt insatser för att komma från bidrag till arbete.
- Att skapade aktiviteter också fungerar som kontrollpunkter för att säkerställa att individen som uppstår försörjning via kommunen också uppfyller kraven för försörjning via kommunen.
- Att ha ekonomisk kontroll över en kostnadseffektiv verksamhet.
- Synliggöra och förtydliga individens ansvar och skyldigheter vid uppbärande av försörjningsstöd.
- Synliggöra och förtydliga vilka möjligheter och förutsättningar som ges att gå från bidrag till arbete.
- Att arbeta aktivt och fördjupat med utveckling av metoder kring handläggning- och utredning av försörjningsstöd för att motverka bidragsbrott.
- Att arbeta aktivt och fördjupat i samråd med övriga aktörer i den geografiska kommunen Tranås för att motverka ökad arbetslöshet samt ökande kostnader för försörjningsstöd.

Nämndens och förvaltningens mål är att möjligheterna för individer boendes i Tranås kommun ska öka i att leva ett självständigt liv och delta aktivt i samhället. Förvaltningens arbete ska förtydliga förståelsen för den enskilde individens ansvar för sin ekonomiska situation men också vilka möjligheter som ges. För att komma framåt i arbetet har förvaltningen ett nära samarbete med övriga verksamheter i kommunen, andra myndigheter, näringsliv och det civila samhället.

Hr och arbetsmarknadsförvaltningen ska tillhandahålla bästa möjliga kvalitet på insatser inom ramen för gällande lagar och regelverk, rättspraxis, lokalpolitiska beslut och resurser. Handläggningen ska vara professionell och rättssäker och arbetet ska vara av förebyggande karaktär.

### Analys

Utifrån det kommunala uppdraget ska arbetsmarknaden i Tranås hanteras bland annat enligt följande punkter:

## Mål och budget 2023 med plan 2024-2025



- Effektiviserad samverkan mellan förvaltningens verksamheter ska ge en ökad aktivitet i varje individs situation vilket ska ge kortare väg ”från bidrag till arbete”.
- Organiserad samverkan mellan förvaltningen och Tranås kommun United vilket ska leda till en god överblick över arbetsmarknaden i Tranås kommun, vilket kompetensbehov som råder och skapa forum för arbetstagare och arbetsgivare att mötas inom.
- Fokus på den egna kompetensförsörjningen för Tranås kommun i förhållande till arbetsmarknadsområdet.
- Kommunen ska fortsatt vara en tydlig och i olika sammanhang drivande samarbetspartner för instanser såsom Arbetsförmedlingen och dess externa aktörer.
- Aktivt arbete med Tranås kommuns egen kompetensförsörjning i förhållande till det övriga arbetsmarknadsuppdraget.

Ökad utbildningsnivå ska ske bland annat genom följande punkter:

- Aktivt arbete med ett brett utbud studier på olika nivå. Dels i närområde kring Tranås kommun men också på distans.
- Aktivt och kontinuerligt informationsflöde om vilket utbud som finns, vilka vägar som måste tas för att nå ett specifikt mål och vilka yrkesområden som olika studieinsatser kan leda till.
- Samverkan med universitet och yrkeshögskolan i syfte att med gemensamma krafter få fler individer att vilja studera.

## Driftbudget 2023 med plan 2024-2025

Avdelning	Budget 2023	Budget 2024	Budget 2025
Förvaltningschef	5,5	5,6	5,7
HR-avdelningen	13,8	14,1	14,5
Stöd och försörjning	32,0	32,1	32,2
Arbetscentrum	12,1	12,4	12,6
Rås gård	3,5	3,6	3,8
VUX Tranås	20,9	21,6	22,1
<b>Målprognos minskat försörjningsstöd</b>	<b>-5,3</b>	<b>-6,4</b>	<b>-11,4</b>
<b>Summering</b>	<b>87,8</b>	<b>89,4</b>	<b>90,9</b>
<b>Ram (Fylls i av ekonomiavdelningen)</b>	<b>82,5</b>	<b>83,0</b>	<b>79,5</b>
Avvikelse	0	0	0

### Analys

Vid starten i januari 2021 hade Hr och arbetsmarknadsförvaltningen ett underskott på – 12,9 mkr. Det innebär att utöver målbilden att sänka kostnaderna för försörjningsstöd, så har också förvaltningen att hämta in tidigare underfinansieringar av respektive verksamhet.

I mars 2021 befann sig Sverige mitt i pandemin. En pandemi som direkt gav påverkan av en redan dalande arbetsmarknad. Detta ger direkt effekter på samhällsliga behov som försörjningsstöd. Förvaltningen redovisade ett underskott på -20 mkr i mars 2021 med en historisk toppnotering för kostnaderna för försörjningsstöd. Sedan dess har förvaltningens arbete medfört stora förbättringar i såväl rutiner och arbetssätt vilket genererat i ett förbättrat resultat. År 2021 avslutades med ett resultat på -14,4 mkr från vilken målbilden om sänkning av kostnaderna för försörjningsstöd ska ske med -7 mkr per år med målet att ha en budget i balans 2024.

Vid starten av 2022 kunde ytterligare förbättringar konstateras och med äskade 6 mkr i ramlättnad under 2022 kan förvaltningen fokusera på att i första skedet halvera underskottet under 2022 för att



## Mål och budget 2023 med plan 2024-2025



under 2023 ta sig an nästa hälft med mål att ha en budget i balans 2024. Målprognosen har därmed förbättrats något och motsvarar de underskott som flyttas med till året därpå om inte förvaltningen lyckas fullt ut med uppdraget. Exempelvis så är prognosen för 2022 0 men är i april samma år, -5,3 mkr. Kommer inte förvaltningen längre än så i sitt arbete under 2022 så flyttas den summan över till 2023 vilket innebär en pålagring på de redan avdragna 7,5 mkr som förvaltningen haft som mål sedan tidigare, alltså 12,5 mkr.

Men förutsättningarna för den ovan uppställda målprognosen är god. Arbetslösheten sjunker samt att förvaltningens egna prognoser förbättras för varje månad under 2022. Därtill återstår mycket att vänta från de satsningar som förvaltningen startar upp under 2022. Förvaltningen går för högtryck och förväntningarna på goda resultat är höga även internt i organisationen.

### **Budgetår 2023, 2024 och 2025**

Kommunstyrelsen genom Hr- och arbetsmarkandsförvaltningen, prognostiserade underskott för de tre kommande åren vid budgetåret 2021. Under våren 2022 ser det dock ut att förvaltningen lyckats genomföra en markant förändring. Både såväl rent resultatmässigt, men också förändrade arbetsmetoder, rutiner och kultur inom förvaltningen.

Den redovisade driftbudgeten bygger på varje verksamhets realistiska budget, det vill säga de kostnader och intäkter de kommande åren som i dagsläget är kända eller förväntade. Ökningen i nettokostnader mellan 2022 och 2023 beror på generella pris- och löneökningar.

Underskotten beror även på att preliminär ram ökar i långsammare takt än de pris- och löneökningar som budgeterats. För budgetår 2023 är löneuppräknings 3,5% och för budgetår 2024-2025 är löneuppräknings 2,0 %, uppräkning på intäkter 2 %. Övriga kostnader har räknats upp med 2,0 %.

Den preliminärt tilldelade budgetramen år 2023 är 82,5 mkr, vilket är en minskning i ram mellan år 2022 och 2023 på 2,9 mkr. Förvaltningens beräknade nettokostnad år 2023 är 87,8 mnkr. Det innebär ett underskott på 5,3 mnkr. Målsättningen är att ha en budget i balans 2023.

Den preliminärt tilldelade budgetramen år 2024 är 83,0 mkr, vilket är en ökning i ram mellan år 2023 och 2024 på 0,6 mkr. Förvaltningens beräknade nettokostnad år 2024 är 89,4 mkr. Det innebär ett underskott på 6,3 mnkr. Målsättningen att ha en budget i balans 2024.

Den preliminärt tilldelade budgetramen år 2025 är 79,5 mkr, vilket är en minskning i ram mellan år 2024 och 2025 på 3,6 mkr. Förvaltningens beräknade nettokostnad år 2025 är 90,9 mkr. Det innebär ett underskott på 11,4 mnkr. Målsättningen är att ha en budget i balans 2025.

### **Åskanden om ökad driftbudget**

Inför budgetåren 2022-2024 äskade Hr och arbetsmarknadsförvaltningen för satsningar inom arbetsmarknadsområdet. Samtliga satsningar ska stärka arbetet med att skapa förutsättningar för att fler kommer i arbete och därmed i egenförsörjning. Därmed skapar satsningarna bättre förutsättningar för att sänka kostnaderna för försörjningsstöd, vilket i sin tur ger möjlighet för kommunen att satsa på andra viktiga områden i kommunen. Då dessa satsningar innebär uppstart av ny verksamhet behöver förvaltningen år 2022 på sig att starta upp och arbeta fram tilltänkta koncept. Därför avstår förvaltningen, med reservation för ändringar, helt från äskande för driftsbudgeten kommande budgetperiod.

### **Prioriteringar**

#### **Individer närmast arbetsmarknaden**

Förvaltningens kundgrupp kategoriseras genom hur nära arbetsmarknaden individen står. Förvaltningen kommer att prioritera gruppen som står närmast arbetsmarknaden. Detta kompletteras med insatser som skyndsamt ska kunna ta en individ från bidrag till arbete och egenförsörjning.



### **Kompetensförsörjning**

En av de största utmaningar kommunen som organisation har är att kompetensförsörja verksamheterna. Främst handlar det om stora områden likt vård och omsorg och skola. Men också inom HR, ekonomi eller andra typer av specialiserande roller som är viktiga för att driva arbetsgivarens utvecklingsarbete vidare. Omsättningen på personal ökar i takt med konkurrensen och det blir allt viktigare att hålla en jämn takt i att utveckla områden kring kompetens och rekrytering.

Även chefsleden behöver ses över och stärkas med ytterligare kompetens kommande år. Chefsleden har haft stor omsättning de närmaste åren. Att stabilisera chefsleden är en nödvändighet för att skapa lugn och marginal för utveckling i verksamheterna. Här behöver såväl arbetsmiljön som förutsättningar att utföra sitt arbete komma till ytan och ligga i fokus framgent.

Hr-avdelningen har sedan flera år bakåt hanterat samtliga rekryteringsprocesser som ett särskilt utpekad stödområdet för cheferna. Ett område som också är välkomnat i takt med att omsättningen på personal ökar. Kompetensförsörjning kommer att vara ett fokusområde för Hr-avdelningen där samtliga specialistområden har kompetensförsörjning som gemensam nämnare.

### **Investeringsbudget 2022 med plan 2023-2024**

<i>Avdelning</i>	<i>Budget 2023</i>	<i>Budget 2024</i>	<i>Budget 2025</i>
Digitalisering	0,45	0,45	0,45
<b>Summering</b>	<b>0,45</b>	<b>0,45</b>	<b>0,45</b>
Ram	<b>0,45</b>	<b>0,45</b>	<b>0,45</b>
Avvikelse	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### **Analys**

#### *Digitalisering*

Förvaltningens mål är att inom den tilldelade ekonomiska ramen, fortsätta att utveckla den digitala miljön. Pandemin har öppnat för mer flexibilitet i verksamheterna och tillgången till den digitala miljön inom förvaltningen är viktig. Dels för utvecklingen av verksamheterna men också för att bibehålla attraktionen för förvaltningen som arbetsgivare. Utöver det så kommer Hr-avdelningen att fortsätta att utveckla personalsystem och övriga digitala plattformar för kommunens personalorganisation i stort.

#### *Övrigt*

Under år 2021 uppstod ett behov av renovering av ventilationssystemet på Rås Gård. Det innebär att det under år 2022 kommer att presenteras ett prisförslag

### **Personal**

Hr och Arbetsmarknadsförvaltningens medarbetare och chefer har både individuella uppdrag men också ett gemensamt uppdrag i att utveckla respektive verksamhet utifrån arbetsmarknadsområdet. Förvaltningen ska aktivt arbeta med att medarbetarna känner arbetsglädje och har rätt kompetens för att på bästa sätt kunna stötta och bidra till att fler individer kommer i arbete och egenförsörjning.

Resultatet av 2021 års medarbetarenkät är ett av kommunens bästa resultat och visar tydligt vilken välmående och målfokuserad förvaltning Hr och arbetsmarknadsförvaltningen är. Medarbetarnas trivsel och välmående på arbetsplatsen och i sina yrkesroller är en förutsättning för att förvaltningen ska lyckas med att nå de uppsatta målen.

Detta säkerställs genom följande åtgärder som grund för ett gott och utvecklande arbete i Hr och arbetsmarknadsförvaltningen:

#### *Tillitsbaserat ledarskap*





Förvaltningen tillämpar *tillitsbaserat ledarskap*. Det tillitsbaserade ledarskapet handlar övergripande om en utgångspunkt där varje medlem av förvaltningen fullgör sitt uppdrag, tar sitt ansvar för att resultat återrapporteras till närmaste chef samt har tillräckligt med mandat och frihet att utföra sitt uppdrag.

Det tillitsbaserade ledarskapet bygger på att skapa tillit till organisationens medlemmar. Att ansvar tas för att leverans sker och att uppdragen slutförs. Syftet med det tillitsbaserade ledarskapet är att skapa en möjlighet för varje individ att växa i sin roll och få möjlighet att utveckla densamma. Det ska ge en stabil grund att stå på för varje medlem i respektive uppdrag samt en trygg, tydlig och säker arbetsmiljö för både chef och medarbetare.

### *Uppdragsbeskrivning*

För att stärka det tillitsbaserade ledarskapet ytterligare ska varje individ som tillhör Hr och arbetsmarknadsförvaltningen ha en *uppdragsbeskrivning*. Uppdragsbeskrivningen innefattar det uppdrag som individen har framför sig det kommande året. Uppdragsbeskrivningen ger en tydlig och trygg överenskommelse mellan chef och medarbetare. Syftet med uppdragsbeskrivningen är att på ett tydligt sätt säkerställa att rätt fördelning av arbetsuppgifter ges, vad som förväntas i resultat, vilket ansvar och mandat som ges. Den här processen är viktig för medarbetarens delaktighet i sitt eget uppdrag samt om vilket handlingsutrymme som ges för att hantera uppdraget. Uppdragsbeskrivningen ska uppdateras en gång per år.

### *Arbetsmiljö*

Förvaltningen arbetar aktivt med att utveckla och behålla en god arbetsmiljö. Med tydliga uppdrag som verktyg i varje verksamhet samt goda förutsättningar i varje yrkesroll för varje individ, når förvaltningen en ökad god arbetsmiljö.

Förvaltningens resultat för medarbetarenkäten 2021 var ett av kommunens högsta. Detta trots en omfattande omorganisation i och med förvaltningens tillskapande. Samt att detta i sin tur många gånger medfört känslan av att yrkesrollen är ny i och med nya sätt att arbeta på. Resultatet visar tydligt förvaltningens medvetenhet i arbetsmiljöfrågan och att förbättringsarbetet pågår kontinuerligt.

### *Utmaningar*

Personalmässiga utmaningar handlar om att räcka till. Att som enskild medarbetare känna att man räcker till för att den individ man arbetar med kommer vidare från bidrag till arbete. En annan utmaning i att räcka till handlar om antalet resurser i förvaltningen förhållande till ett ökat behov i samhället Tranås kommun.

Förvaltningens möjligheter till kompetensförsörjning är goda och förvaltningen står sig väl i konkurrensen om arbetskraften. Dels för att antalet vakanta tjänster är få och dels för att vissa yrkeskategorier kommer att förändras över tid genom den nya riktning som förvaltningens organisation medför. Exempelvis så har socialsekreterare länge varit ett bristyrke. Nu när förvaltningens karta för arbetsområden ritas om samt att digitaliseringen gör sin framfart och avlastar på olika sätt, utkristalliseras ett fokus på att över lag arbeta närmare arbetsmarknaden tillsammans med andra verksamheter och yrkesroller inom förvaltningen. Det ger ett bredare sökfält att söka kompetens på och nya behov av kompetenser. Det som exempelvis tidigare varit enbart socionomutbildning som krav kan med dagens organisation och mål skapa väg för andra typer av kompetenser.

Även Hr-avdelningen har goda förutsättningar att rekrytera då det uppstår behov. Yrkesrollerna inom Hr är vid årliga undersökningar om populära utbildningar och yrken, återkommande högt på listan. Därtill står sig Hr-avdelningen i Tranås kommun stark i attraktivitet vilket medför ett märkbart högt intresse för kommunen och för att arbeta inom avdelningen. Det svåra för Hr-avdelningen är konkurrensen om erfarenhet. Många kandidater saknar erfarenhet utöver sin drivna och utvecklingsinriktade inställning.



Utmaningen ligger främst inom läraryrket. Inom VUX Tranås finns dock goda förutsättningar att klara av kompetensförsörjningen även framåt. Det visar rekryteringsprocesser under året där kandidatunderlaget varit bra vilket är en god indikator på att Tranås kommun och VUX Tranås har en stark attraktion på arbetsmarknaden och inom yrkeskategorin. Och även om det är lärare som är den övergripande yrkesrollen på VUX Tranås så finns det behov av andra funktioner som kan föra verksamheten närmare arbetsmarknadsområdet.

### **Systematiskt kvalitetsarbete och innovation**

I det systematiska kvalitetsarbete har syfte att synliggöra kvalitet i det som görs, belysa varför det görs och vad det leder till. Genom att planera, följa upp, analysera, dokumentera och utveckla utbildningen kan vi skapa och dela kunskap om vad som leder till framgång.

#### *Verksamhetsplan*

Förvaltningens mål är att kontinuerligt arbeta med förändringsprocessen som en utveckling innebär. Systematiskt kvalitetsarbete kräver tydligt ledarskap. Ett ledarskap som visar tydligt vart förvaltningen befinner sig i processen och vart utvecklingen är på väg. Förvaltningen har skapat ett ledband av verksamhetsplaner där en förvaltningsövergripande plan leder vägen för de verksamhetsspecifika. Tillsammans bildar verksamhetsplanerna en tydlighet om vad förvaltningens grund ligger samt om värderingar och arbetssätt.

#### *Innovation*

En del av målet kring *från bidrag till arbete* handlar om att genom ett innovativt tankesätt, skapa processer som är effektiva för den enskilde individen att komma i arbete eller studier. Innovation för en personalgrupp kräver stort utrymme i att kunna agera själv och att kunna vara drivande i olika processer. Därför utgår förvaltningen från det *tillitsbaserade ledarskapet* som en katalysator för att skapa de bästa förutsättningarna för innovation. Det tillitsbaserade ledarskapet släpper fram enskilda medarbetare som experter på förvaltningens olika områden och skapar därmed en arena att hantera utvecklingen på.

### **Framtid**

Det går inte att bortse ifrån att Tranås kommun har haft en växande problematik under flera årtionden som sakta slagit sitt grepp om kommunen och om traditioner kring arbete och studier. Utifrån det perspektivet är tiden en viktig faktor. Ju längre bakåt i tiden en avstannad process kan bevitnas, ju hårdare sitter rötterna i det som dom här fallen benämns som socioekonomi och utanförskap. För att bryta dessa behöver kommunen arbeta aktivt på flera plan. Hr och arbetsmarknadsförvaltningens arbete är enbart en faktor som bidrar till förbättring. Samverkan i näringsliv, med polis och socialtjänst är andra. Samhällsbygget i stort en tredje faktor.

Tranås kommun har tagit initiativet och har genom en omorganisation skapat bättre förutsättningar för så väl organisationen som för den enskilde individen på vägen in på arbetsmarknaden. Det gemensamma målet för förvaltningens verksamheter är att sänka kostnaderna för försörjningsstöd. Och kostnaderna sjunker. Och mer insatser väntas komma igång för att kommunen ska göra sitt yttersta för att vända trenden ytterligare. Men hur långt går det att komma med arbetet? Målet är att få ner kostnaderna på en sådan nivå att det är enbart individer i behov. Det vill säga det ska inte finnas individer i förvaltningens regi som kan arbeta och som står nära arbetsmarknaden som samtidigt försörjs via kommunen.

Inför kommande budgetperiod startar ett intensivt arbete för förvaltningen. Flera stora satsningar har inletts och förväntningarna är höga. Och det kommer att ge resultat. Förvaltningen är i grunden en stark organisation med rätt kompetens på rätt plats och rätt vilja och inställning att förändra.

Samverkan med Arbetsförmedlingen är fortsättningsvis osäker och kommunerna kommer att behöva vidta ytterligare åtgärder för att förtydliga sitt arbetsmarknadsuppdrag. För som nämnts tidigare så är det otydligt, för att inte säga obefintligt eftersom inget av det är lagstyrt. Däremot så är det givet

## Mål och budget 2023 med plan 2024-2025



att det får utrymme i såväl budget som planer framåt eftersom kommunerna äger kostnaderna för försörjningsstöd.

Det till om hur samhället är beredd att anpassa sig till de som står längst ifrån arbetsmarknaden. För den som nyligen haft arbete och som tillfälligt har behov av försörjningsstöd, är det inte långt till nästa arbetstillfälle. Men för den som varit utan arbete under en längre tid väntar en minst lika lång väg tillbaka till arbetsmarknaden.

Efterdyningarna av covid-19 pandemin verkar inte ha påverkat arbetsmarknaden i den utsträckning som förutspåts under pandemiperioden. I takt med att restauranger, butiker och liknande verksamheter har kunnat öppna upp helt igen så öppnar sig också arbetsmarknaden i stort. En stor utmaning för Tranås är att få till en ökad utbildningsnivå. Arbetsmarknadens nålsöga smalnar av år efter år för den som inte har en eftergymnasial utbildning. Att ha genomfört en gymnasial utbildning är ofta inte tillräckligt för att skapa möjligheter på arbetsmarknaden. Såvida inte utbildningen är yrkesinriktad. Men även där kommer kraven att öka.