



TRANÅS
KOMMUN

Verksamhetsplan HR- och arbetsmarknads- förvaltningen 2024-2026

Beslutande

Datum och paragraf

Diarienummer

Kommunstyrelsen

[Klicka här för att ange datum., § 999](#)

KS2023/344

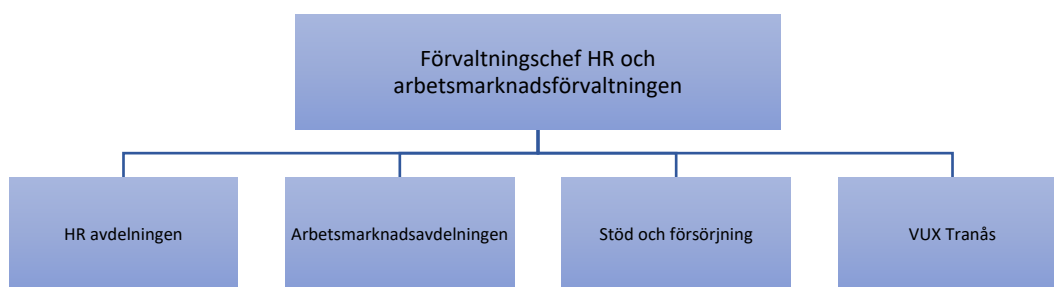
Innehållsförteckning

1.	Nämndens uppdrag enligt reglemente	3
1.1	Organisationsbeskrivning	3
1.2	Uppdrag och ansvarsområden	4
2.	Verksamhetsåren 2024 – 2026	5
2.1	Strategier och prioriteringar	6
3.	Utmaningar och framtida utveckling	7
4.	Mål, ekonomi och övriga nyckeltal	8
4.1	Nämndens kommunövergripande mål	8
4.2	Nämndens ekonomi	12
4.2.1	Driftbudget 2024 samt plan 2025-2026	12
4.2.2	Äskande	13
4.2.3	Investeringsbudget 2024 samt plan 2025-2026	13
4.3	Nämndens egna mål och indikatorer	14
5.	Medarbetare	14

1. Nämndens uppdrag enligt reglemente

Mål och Budget är ett framåtblickande styrdokument som beskriver hur skattemedlen används, vilka prioriteringar kommunen väljer att göra och vad kommuninvånarna kan förvänta sig av kommunen framöver. Här fastställs övergripande mål, skattesats, ramnivåer och hur resurserna fördelas. Mål och budget är kommunens huvudsakliga verktyg för planering och styrning av verksamheterna de kommande tre åren.

1.1 Organisationsbeskrivning



Nämndens uppgifter är

- HR-avdelningen
 - Ansvarar för kommunorganisationens arbete för och med personalen. Kommunens chefer samt fackliga organisationer är närmaste samarbetsparter.
- VUX Tranås
 - Ansvarsområden är vuxen- och SFI utbildning samt som tydlig part i arbetet med att skapa förutsättningar för den enskilde på arbetsmarknaden.
- Arbetsmarknadsavdelningen
 - Avdelningen arbetar med att skapa förutsättningar och möjligheter för individer att nå egenförsörjning genom arbete, studier, annan sysselsättning eller rehabiliterande insatser. Ansvarar för att underlätta ungas etablering i arbetslivet och förebygga utanförskap. I

samverkan med andra aktörer medverka till ökad förmåga att se tillgänglig arbetskraft och bidra till lokal kompetensförsörjning.

- Stöd och försörjning
 - Ansvarar för bedömning och handläggning för de individer som söker ekonomiskt bistånd enligt socialtjänstlagen. Arbetar med utredning och stöd för att främja den individuella processen mot självförsörjning. Avdelningen ansvarar även för bosättningen enligt bosättningslagen.

1.2 Uppdrag och ansvarsområden

Förvaltningen för sitt arbete framåt genom bland annat följande verksamheter:

- Utredning arbetsförmåga
- Matchningsarbete
- Arbetsmarknadsarena
- 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
- Studievägledning
- Stöd i rehabiliteringsprocessen
- Kompetensförsörjning
- Rekrytering
- Arbetsrätt och lönebildning
- Lönesupport
- Arbetsmiljö
- Facklig samverkan
- Rättsprövning enligt socialtjänstlagen – ekonomiskt bistånd

Vissa verksamheter inom HR- och arbetsmarknadsförvaltningen är lagstyrda. Socialtjänstlagen, som är en ramlag, tar upp rätten av ekonomistbistånd. För att utreda rätten till detta har SKR tagit fram en handbok för handläggare att använda som stöd. Det egna ansvaret är genomgående i prövning om ekonomistbistånd. Bedömning görs individuellt i varje enskilt fall och syftar även till att bedöma behov av stöd -insatser för att individen ska nå en egen hållbar försörjning.

Den andra stora lagstyrda verksamhet inom förvaltningen är VUX Tranås. Här rådet skollagen som bland annat styr arbetet med SFI. Kommunal vuxenutbildning är samlingsnamnet på all lagstadgad utbildning för vuxna (skollag 2010:800). Målet för den kommunala vuxenutbildningen är att vuxna ska stödjas och främjas i sitt lärande. De ska ges möjlighet att utveckla sina kunskaper och utbildning som efterfrågas i syfte att stärka sin ställning i arbets- och samhällslivet samt att främja sin personliga utveckling.

Utgångspunkten för utbildningen ska vara den enskildes behov och förutsättningar. De som fått minst utbildning ska prioriteras.

Även HR-avdelningen arbetar med lagstyrd verksamhet även om själva avdelningen inte är skapad utifrån en lagstyrning. Här handlar det främst om arbetsmiljölagen och arbetsrätt där bland annat kollektivavtalet *Allmänna bestämmelser* ingår och som styr skyldigheter och rättigheter i organisationen, såväl hos arbetsgivare så som organisationens anställda.

2. Verksamhetsåren 2024 - 2026

HR- och arbetsmarknadsförvaltningen startade 2021 som ett kraftfullt initiativ att aktualisera och intensifiera arbetet med arbetsmarknadsområdet samt de individer som inte finns där idag och som uppstår ekonomiskt stöd från kommunen. Mellan åren 2016-2020 ökade kostnaderna enbart för själva ekonomiska stödet med 37 % (ej inkluderat kostnad för verksamheten) vilket motsvarar en ökning med 13,8 mkr på fyra år. Den här ytterst negativa trenden har det nu kunnat skönjas ett slut på det första halvåret 2023 då det inom försörjningsstödet kan konstateras en förbättring med 24% jämfört med samma period 2021. Tranås kommun har genom initiativ och mod skapat en hållbarhet i arbetet om arbetslöshet och socioekonomi.

Verksamhetsåren 2024-2026 kommer att präglas av ett fortsatt arbete om hur fler individer som står längre från arbetsmarknaden och som uppstår ekonomiskt stöd från kommunen, kan ges förutsättningar för att komma närmare en egenförsörjning och ett självständigt liv.

Arbetet kommer att kräva innovativa lösningar dels verksamheterna emellan men också i fortsatt god samverkan med instanser såsom Tranås näringsliv, Arbetsförmedlingen, andra myndigheter, region och kommunsamverkan.

En stor anledning till att åren 2024-2026 prognostiseras att vara framgångsrika för förvaltningen, bygger på förvaltningens uppbyggda tydlighet kring system och struktur. Med det menas att varje enskild medarbetare har vetskap om och närhet till de andra verksamheterna och kan därmed skapa förutsättningar inom förvaltningens verksamhetsområden för den enskilde individen.

HR- och arbetsmarknadsförvaltningen kommer också även fortsatt aktivt att arbeta med effektiviseringar och att skapa en än mer ekonomisk medvetenhet i hela organisationen. Det för att dels driva en kostnadseffektiv verksamhet men också för att hela organisationen ska ha möjlighet att påverka och motverka besparingsåtgärder eller dylikt. Det här är viktiga delar för att förvaltningen ska skapa en hållbar ekonomisk situation.

Andra förväntade förändringar är att den nuvarande regeringen kommer enligt utsago att stärka såväl krav som att ge ökade förutsättningar för att fler individer når egenförsörjning. Därigenom förväntas det komma statliga stöd som kan ge HR- och arbetsmarknadsförvaltningens arbete stabilitet framåt.

Arbetslösheten är den lägsta på 14 år i Tranås. Även i hela landet är prognoserna goda för att den låga arbetslösheten håller i sig – trots inflationshöjningar och andra tydliga indikationer att situationen borde vara motsatt.

2.1 Strategier och prioriteringar

Nu börjar nästa kapitel i HR- och arbetsmarknadsförvaltningens utveckling. Arbetet kommer framgent fokusera mer på ett förebyggande arbete. Under de kommande budgetåren kommer det att läggas mer fokus på ungdomar och de individer som står längre ifrån arbetsmarknaden.

En stor del i strategin är att stödja fler individer till *självständighet* och att i bästa fall kunna hantera sin vardag på arbetsmarknaden. Som en del av arbetet kommer Rås gård att även fortsättningsvis vara ett försteg till rehabiliteringsinsatser, utredning och möjliggörande av ungas etablering.

HR-avdelningen arbetar för kommunens kompetensförsörjning och som ett led i det arbetet kommer förvaltningen att fortsätta att skapa samarbeten inom förvaltningen för att få fler individer i arbete samtidigt som kommunorganisationens kompetensförsörjning tillgodoses.

Stöd och försörjnings arbete har under 2023 handlat om att fortsatt att arbeta fram arbets- och bedömningsprocesser så att *rätten till bidrag* står i fokus. Dels för att säkerställa att kommunen betalar ut rätt summor till de personer som bedöms ha rätt till ekonomiskt stöd från kommunen. Ett exempel på detta är den översyn av hyror utifrån den boende-norm som är beslutad i kommunen. Här har utredningen visat att ett fyrtiotal hushåll har för hög hyreskostnad i förhållande till kommunens boendenorm och kommer att få erbjudande om hjälp att flytta till boende som motsvarar normens ekonomi.

En av de satsningar som förvaltningen fick tillfälliga ramökningar för 2022 - 2024 är *Utökad SFI*. Syftet med den här verksamheten är att bredda och förlänga SFI-undervisningen till hela dagar. Här har verksamheten haft möjlighet att utöver den reguljära SFI-undervisningen, också kunnat erbjuda olika typer av

stöd på arbetsmarknaden. Budgetramen för utökad SFI sträcker sig till och med år 2024 och förvaltningen ser att verksamheten fyllt sin funktion men att det inte finns ett behov att förlänga insatsen ytterligare i sin nuvarande form.

En annan stor prioritering framåt kommer att vara lokalfrågan. Tre av fyra av förvaltningens verksamheter vistas inte i Tranåsbostädernas lokaler vilket har gett stora ekonomiska konsekvenser under 2023 då hyreskostnaderna ökade för dessa lokaler med 10%. Först ut att titta på möjligheter för att sänka lokalkostnaderna är VUX Tranås. I takt med en ihållande god arbetsmarknad så behöver verksamheten anpassas till behovet och en översyn kommer att genomföras i paritet med att letandet efter nya lokaler.

Under hösten 2023 startar Arbetsförmedlingen upp ett ESF finansierat projekt SAMstart där Tranås kommun kommer att vara delaktiga. *Samstart*, handlar om unga individer med funktionsnedsättning och deras etablering på arbetsmarknaden. Tidigare har Tranås kommun ett samarbetsavtal med Arbetsförmedlingen som också har utmynnat i en styrgrupp med fyra träffar om året. Styrgruppen består av HR och arbetsmarknadsförvaltningens ledningsgrupp samt representanter på chefsnivå från Arbetsförmedlingen i Jönköpings län.

3. Utmaningar och framtida utveckling

Förvaltningens framtida arbete kommer även fortsatt att präglas av att anpassa verksamheten till övriga samhällets utveckling. Exempel på en samhällslig utveckling där förvaltningens verksamheter påverkas är en minskad arbetslöshet. HR och arbetsmarknadsförvaltningens arbete kräver hög flexibilitet och ständig förändring i sitt arbete för att dels ligga i framkant i utvecklingen av arbetsmarknadsarbetet men också för att vara bättre rustad för ökad arbetslöshet eller andra påverkansfaktorer som kan inträffa under en ekonomisk kris som Sverige just nu går igenom. Det här sker genom att säkerställa stöd för förvaltningens verksamheter att konstruktivt ifrågasätta det egna dagliga arbetet och att därigenom skapa effektiva arbetssätt och medvetenhet kring det egna arbetet och förvaltningens ekonomi. Det här kräver också mod och ansvarstagande för att förvalta ekonomin på bästa tänkbara sätt. Inte enbart av verksamheterna utan också av kommunpolitiken som genom förslag från verksamheten och sina beslut i politiska forum formar Tranås inriktning inom arbetsmarknadsområdet. Genom detta arbete finns goda chanser att möta de ekonomiskt krävande utmaningar som kan uppstå genom yttre påverkningar.

En annan utmaning är fortsatt den grupp individer som står allra längst ifrån arbetsmarknaden. Statistiken för gruppen är positiv både i Tranås och i riket, men arbetet behöver fortsätta att hitta nya former och hållbarhet över tid.

Ett annat område som ligger under förvaltningens tak är kompetensförsörjning i olika former. Dels för den geografiska kommunen men inte minst för kommunen

som arbetsgivare. I båda fallen behöver arbetet föras innovativt och att hitta nya sätt att locka nya medarbetare till yrkesområden som har större svårigheter till rekrytering. En åtgärd för att bredda möjligheterna till att hitta rätt kompetens till dessa svårrekryterade yrkesområden är det som kallas för *Kombinationsutbildningar*. Kombinationsutbildningar är yrkesutbildningar på gymnasial nivå i kombination med *svenska för invandrare*, SFI, eller svenska som andraspråk inom komvux.

4. Mål, ekonomi och övriga nyckeltal

Tranås kommunkoncern arbetar med följande kommunövergripande mål utifrån beslutade hållbarhetsstrategier:

- Fler kommuninvånare i arbetsför ålder som också är i arbete (ekonomisk hållbarhet)
- Förbättrad psykisk och fysisk hälsa hos barn och unga (social hållbarhet)
- Ökad upplevd och faktisk trygghet
- Minskade koldioxidutsläpp (ekologisk hållbarhet)
- Ökad tillgång till rätt kompetens

Varje mandatperiod fastställer nämnden mål och indikatorer. Nämnden redovisar hur målen ska mätas samt följas upp.

4.1 Nämndens kommunövergripande mål

- *Fler kommuninvånare i arbetsför ålder som också är i arbete (ekonomisk hållbarhet)*

Tranås kommuns övergripande mål är att locka fler kommuninvånare i arbetsför ålder att bo och verka i Tranås. HR- och arbetsmarknadsförvaltningens grunduppdrag är att arbeta med att skapa förutsättningar för de som idag är bosatta i Tranås kommun men som av olika anledningar uppbär ekonomiskt bistånd av kommunen. Förvaltningens arbete med inriktning för tillväxt handlar således om att arbeta inifrån kommunens befintliga befolkning, snarare än att locka nya individer till kommunen. Att göra individer matchningsbara och skapa process mot rätt arbetsgivare och yrkesområde. I arbetet sker också ett tätt samarbete med Individ och Famileomsorgen (IFO) då många av förvaltningens klientel står långt ifrån arbetsmarknaden och behöver andra typer av stöd än vad förvaltningen kan ge.

- *Förbättrad psykisk och fysisk hälsa hos barn och unga (social hållbarhet)*

HR- och arbetsmarknadsförvaltningen har sedan 2022 uppdraget inom det kommunala aktivitetsansvaret, KAA. Genom KAA-uppdraget fokuserar förvaltningen på en av de målgrupper som ibland kan ha svårast att ta sig in på

arbetsmarknaden dvs ungdomar utan fullständig gymnasieexamen. Arbete med ungdomar i arbetslöshet är ett uppfångande och till viss del kartläggande arbete kring de ungdomar som av olika anledningar hoppar av eller inte fullgör en gymnasieutbildning. Härigenom uppmärksammas också den del individer som av psykisk eller fysisk ohälsa inte kommer framåt i sin utveckling.

- *Ökad upplevd och faktisk trygghet*

Att ha ett arbete att gå till och känna sig som en del i en helhet och där kompetenser och färdigheter får utlopp för utveckling, är en stor del i våra liv och bidrar till en ökad självkänsla och utveckling hos varje enskild individ. Det i sin tur skapar en trygghet i vardagen. Inte minst ekonomiskt men ger också en stabilitet i livet där rutiner och struktur hjälper individen till att nå nya mål. HR och arbetsmarknadsförvaltningens trygghetsarbete genomsyras av att fler individer når egenförsörjning. Att fler individer går från bidrag till arbete ger inte bara en stabilare ekonomi för kommunens organisation, det ger också den ovan nämnda stabilitet och utveckling som individen uppnår genom en anställning.

HR-avdelningen arbetar för att cheferna tillsammans med sina medarbetare skapar en god arbetsmiljö på kommunens olika arbetsplatser. Det är viktigt att medarbetare upplever en trygghet på sin arbetsplats.

- *Minskade koldioxidutsläpp (ekologisk hållbarhet)*

Delar av förvaltningens verksamheter är i behov av att färdas i bil, exempelvis vid företagsbesök eller liknande. Därtill finns det också behov av resor till och från Rås gård vars övriga kommunikationer är obefintliga. Dock är detta något som förvaltningen fortsatt kan bli bättre på framgent och kan också förändra genom exempelvis elfordon eller liknande.

- *Ökad tillgång till rätt kompetens*

Eftersom HR- och arbetsmarknadsförvaltningen innefattar kommunens HR-avdelning så är också uppdraget att utöver att kompetensförsörja förvaltningens egna verksamheter, också att skapa kommunövergripande strategier. Här finns sedan tidigare den övergripande kompetensförsörjningsplan som grundar sig i *ARUMBA-modellen* (Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Motivera, Behålla och Avveckla).

HR-avdelningen arbetar för att Tranås kommun ska vara en arbetsgivare som man aktivt söker sig till och där befintliga medarbetare väljer att stanna kvar. Det görs genom att bland annat arbeta med arbetsmiljö, lönebildning, att kommunen följer de kollektivavtal kommunen har att förhålla sig till, att rätt lön betalas ut, samt arbetar för att ta fram förmåner för medarbetare med mera. Men det är också viktigt att arbeta förebyggande och vara synlig på mässor, i skolor och på sociala medier. Ett medvetet och aktivt arbete som drivs av HR-avdelningen

tillsammans med andra delar av organisationen. Genom att arbeta med dessa processer så kan Tranås kommun skapa ett positivt rykte och arbetsgivarvarumärke som gör att fler väljer att söka sig till kommunen som arbetsgivare och i en förlängning även bosätta sig i Tranås.

För den geografiska kommunens- och näringslivets kompetensförsörjning så understödjer förvaltningen detta arbete bland annat i samarbete med företagen i Tranås kommun. Här genomförs det årligen en enkät till företagen om vilka kompetensbehov som finns och hur processen ska se ut för att öka möjligheterna till att nå önskad kompetensen. Enkäten är ett av många fruktbara samarbeten mellan HR- och arbetsmarknadsförvaltningen och Tranås United.

Har väl ett behov lokaliserat kan förvaltningen dessutom bistå med utbildningsinsatser via VUX Tranås som i samarbete med Arbetsförmedlingen kan ta fram anpassade utbildningar.

Kommunövergripande mål:

Fler kommuninvånare i arbetsför ålder som också är i arbete (ekonomisk hållbarhet)

Kommunstyrelsen genom HR- och arbetsmarknadsförvaltningen arbetar för att öka andelen kommuninvånare i arbetsförålder genom att:

- Utveckla befintliga insatser och ta fram nya arbetsätt som kan skapa bättre förutsättningar för individen ut på arbetsmarknaden och/eller studier, och/eller annan bidragsform från annan instans (exempelvis Försäkringskassan)

Ökad tillgång till rätt kompetens

Kommunstyrelsen genom HR- och arbetsmarknadsförvaltningen arbetar för att öka attraktionen för kommunen dels som arbetsgivare men också som generell arbetsmarknad och geografisk plats att bo och verka på.

Nämndens mål 1:

- Hitta nya insatser som kan stödja individen ut på arbetsmarknaden och/eller studier, och/eller annan bidragsform från annan instans (exempelvis Försäkringskassan).

HR- och arbetsmarknadsförvaltningen arbetar fördjupat med verksamhetsutveckling vilket också har varit en av förvaltningens framgångsrecept sedan starten. Även framåt är det viktigt att verksamhetsutveckling får utrymme i förvaltningens arbete. Dels för att hitta nya

insatser som effektiviserar vägen framåt för den enskilde individen, men också för att hitta kontrollpunkter i processen om att uppbära ekonomiskt bistånd från kommunen.

För att kunna följa och föra resultat så behövs dels individerna som går från bidrag till egenförsörjning avrapportera varför ett avslut görs. Det här är svårt att få tillgång till då en del individer uteblir. Men samtidigt ett bra mått på förvaltningens arbete.

Nämndmålet bygger på den positiva trend som påbörjats i och med HR- och arbetsmarknadsförvaltningens arbete år 2021. Ett arbete som genererat i att de närmare 400 individer som var i behov av ekonomiskt bistånd 2021 gått att bli 350 individer 2022, till 315 2023. Dock ska det tas med i fortsatt målsättning att de som av olika anledningar avskrivits från ekonomiskt stöd under perioden 2021-2023 har stått närmare arbetsmarknaden än det individer som förvaltningen arbetar med framöver. Det innebär att målsättningen inte kan vara lika hög som tidigare då dessa individer kommer ha en längre process mot självständighet och egenförsörjning.

	Nuläge:	Målnivåer:		
Indikatorer	2023	2024	2025	2026
Minskat antal individer i behov av ekonomiskt bistånd	315	275	250	225

Nämndens mål 2:

Kommunstyrelsen genom HR- och arbetsmarknadsförvaltningen arbetar för att öka attraktionen för kommunen dels som arbetsgivare men också som generell arbetsmarknad och geografisk plats att bo och verka på. Här har förvaltningen två parallella processer:

- HR-avdelningens arbete med Kommunen som arbetsgivare
- Kommunens kompetensförsörjning för den geografiska kommunen.

	Nuläge:	Målnivåer:		
Indikatorer	2023	2024	2025	2026
Antal avgångar av antal tillsvidareanställda i Tranås kommun (personalomsättning)	10,8%	10,0%	9,5%	9%

4.2 Nämndens ekonomi

4.2.1 Driftbudget 2024 samt plan 2025-2026

Avdelning (tkr)	Budget 2024	Plan 2025	Plan 2026
Förvaltning centralt	6 314	6 502	6 697
HR-avdelning	15 394	15 854	16 336
Stöd och försörjning	37 480	37 809	38 205
Arbetsmarknadsavdelningen	11 122	11 396	11 774
VUX	21 629	22 342	23 078
Summering	91 939	93 903	96 090
Tilldelad preliminär ram	87 997	85 063	86 696
Avvikelse	- 3 942	-8 840	-9 394
Åtgärd för en budget i balans	3 942	8 840	9 394
Målprognos	0	0	0

Det finns två huvudanledningar till att förvaltningens underskott håller sig fast även 2024-2026; Den ena är att kostnaderna för försörjningsstödet prognostiseras vara högre än budgeten och den andra är att verksamheterna är underfinansierade från start. Eftersom arbetet med att sänka kostnaderna för försörjningsstödet pågår framgångsrikt, innebär den här situationen att förvaltningen nu behöver se över andra omkostnader och att hitta metoder och strategier att sänka dessa. Pris- och löneökningar bidrar också till ökade kostnader.

Redan 2023 inleds ett arbete med att se över de lokaler som förvaltningens verksamheter vistas i och om möjligheterna att komma ner i kostnader för dessa. I takt med att den primära kostnaden, försörjningsstödet, sjunker men att förvaltningen dras med ett alltjämt underskott, så behöver alla kostnader ses över för att skapa förutsättningar för en budget i balans.

Då kostnaderna för verksamheterna inte väger upp mot effekten av arbetet, så behöver förvaltningen även titta på att effektivisera genom att minska kostnaderna för verksamheten. Det arbetet innebär att hantera och räkna av delar i verksamheten som dels kan utföras på annat sätt än som görs idag men också som inte är lagstyrda, det vill säga verksamhet och funktioner som kommunen inte har skyldighet att utföra.

I spåren av detta konstaterande lades det i maj 2023 fram ett förslag till Kommunstyrelsen om att nå en budget i balans genom att effektivisera och delvis förändra uppdraget för verksamheterna *Arbetsmarknadsavdelningen* samt *Stöd och försörjning*. Förslaget innefattar områdena *handledning, integration och subventionerade anställningsformer*. Förändrings och effektiviseringsarbetet

genererade en kostnadssänkning med 7 mkr med effekt 2024. Effektiviseringen gav dock effekt under hösten 2023 vilket bidrog till en budget i balans för HR- och arbetsmarknadsförvaltningen för 2023.

Förslaget baseras också på den ansenligt förändrade samhällsliga situationen. Utifrån ett nationellt perspektiv har regeringens ståndpunkter gällande invandring och återinförande av arbetslinjen varit tydliga. Men också för att förvaltningen genom ett gott arbete själv har förändrat situationen i Tranås till den grad att det är en skyldighet att förändra och forma verksamheten efter den nya situationen.

Utfallet för 2023 påverkas stort av de kostnadsökningar som sker i samhället. Enbart hyrorna för tre av förvaltningens verksamheter, ökade med 10-12% under 2023. Det gav att hyreskostnaderna enbart för VUX ökade med 500 tkr vilket motsvarade hela förvaltningens kompensation för 2023. En annan del är den så kallade riksnormen för försörjningsstöd som vanligtvis brukar öka med 1,9-2,2% per år men som inför 2023 ökade med 8,6%. Det gav förvaltningen ytterligare 1,7 mkr i pålaga på ett redan sårbart underskott.

4.2.2 Äskande

HR- och arbetsmarknadsförvaltningens syfte är att sänka kostnader. Och i den mån det uppkommer projekt, insatser etc vars kostnader överstiger budgeten, kommer förvaltningen att äska pengar framgent. Dock är inget äskande planerat för perioden.

Äskande	Budget 2024	Plan 2025	Plan 2026
Summering	0	0	0

4.2.3 Investeringsbudget 2024 samt plan 2025-2026

Avdelning (tkr)	Budget 2024	Plan 2025	Plan 2026
HR-avdelning	150	150	150
VUX	100	100	100
Arbetsmarknadsavdelningen	100	100	100
Stöd och försörjning	100	100	100
Summering	450	450	450
Tilldelad preliminär ram	450	450	450
Avvikelse	0	0	0

Förvaltningen avser investera i digitalisering under budgetår 2024-2026. Investeringar kommer ske i olika system inom bl a HR-avdelningen samt VUX.

4.3 Nämndens egna mål och indikatorer

Nämndens mål				
Kostnaderna för försörjningsstöd var och är fortsatt förvaltningens yttersta mått för utveckling i rätt eller fel riktning. Grundsytet med förvaltningen är att på olika sätt arbeta ge stöd till den individ som idag uppbär ekonomiskt stöd från kommunen i syfte att skapa förutsättningar för en egenförsörjning.				
	Nuläge:	Målnivåer:		
Indikatorer	2023	2024	2025	2026
Sänkta kostnader för försörjningsstöd (enligt budget för ekonomiskt bistånd)	30 mkr	27 mkr	25 mkr	23 mkr

5. Medarbetare

Nyckeltal Nuläge 2023-06	Kvinnor	Män	Totalt
Antal anställda (st)	64	17	81
Andelen heltidsanställda (%)	96,88%	94,12%	96,30%
Sjukfrånvaro total (%)	5,97%	5,25%	5,79%
Sjukfrånvaro kort (dag 2-14) (%)	2,57%	2,19%	2,48%
Sjukfrånvaro lång (>181 dagar) (%)	1,33%	0%	0,99%
Kostnad för sjukfrånvaro	34074, 75kr	539,22	34613, 97
Kostnad för övertid	2973,1kr	0kr	2973,1kr

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. Ett arbete som kommer att fortgå kommande åren är hur digitalisering kan nyttjas för att avlasta befintlig personal. Exempelvis genom automatisering. En hel del automatisering har redan skett genom HR-avdelningens arbete med personalsystemet *Heroma*.

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.

HR-avdelningen har tidigare haft goda förutsättningar att rekrytera då det uppstår behov. Dock signalerar marknaden att det är en ökad konkurrens att när det kommer till erfaren personal då det är stor efterfrågan på HR-utbildade medarbetare på arbetsmarknaden. HR-avdelningen har stor erfarenhet av att ta emot elever från universitetet och arbetar aktivt med att fler verksamheter gör detsamma då det dels bidrar med ett lärande, marknadsföring av kommunala arbetsgivare för det kommande kompetensförsörjningsbehovet.

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.