



TRANÅS  
KOMMUN

# Budgetuppföljning och prognos maj 2024

Kommunstyrelsen, Hr- och  
arbetsmarknadsförvaltningen

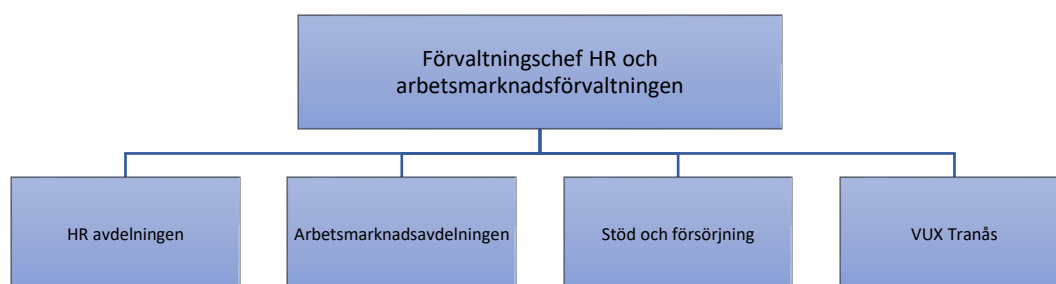
## Innehållsförteckning

1.	Kommunstyrelsen, Hr- och arbetsmarknadsförvaltningen	3
1.1	Organisationsbeskrivning och uppdrag	3
2.	Verksamhetsåret 2024	4
2.1	Viktiga händelser och beslut under året	4
2.2	Omvärldsbevakning samt framtida utmaningar och möjligheter	4
3.	Ekonomisk analys	5
3.1	Driftredovisning	5
3.2	Åtgärder för att nå budget i balans	6
3.3	Investeringsredovisning	7
4.	Medarbetare	8

Budgetuppföljning med helårsprognos för ekonomi och verksamhet avrapporteras till kommunstyrelsen vid fem tillfällen varje verksamhetsår: efter mars, maj, augusti (delårsrapport) och oktober. Efter december månad görs årsbokslut. Delårsrapporten och årsbokslutet går vidare till kommunfullmäktige.

# 1. Kommunstyrelsen, Hr- och arbetsmarknadsförvaltningen

## 1.1 Organisationsbeskrivning och uppdrag



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.

## 2. Verksamhetsåret 2024

### 2.1 Viktiga händelser och beslut under året

#### *Förvaltningens ekonomiska utveckling*

2023 års arbete gav ett resultat med fortsatt många individer som gick från bidrag till arbete. Det tack vare ett effektiviserat arbete med insatser på arbetsmarknaden samt ett nyupptaget arbete med bedömningsprocessen för ekonomiskt bistånd. Inom arbetet med förvaltningens uppdrag att fortsatt att sänka kostnader för ekonomiskt bistånd så har fokus legat främst på den sistnämnda processen om en rättssäker bedömningsprocess.

Tack vare det goda arbetet som förts under 2023 är det med en stabilitet som förvaltningen går in i 2024. Årsprognosen ser ut att hålla i sig efter årets första fem månader. Det som närmast kan hindra en fortsatt god utveckling är en fortsatt stigande arbetslöshet och inflation. Att dessa båda blir utdragna processer som kan leda till ökad långtidsarbetslöshet.

Parallellt arbetar verksamheterna ständigt med att effektivisera och förbättra de ekonomiska förutsättningarna. Bland annat kommer även 2024 handla mycket om lokalfrågan och eventuellt att fler verksamheter flyttas till förmån för ytterligare kostnadsänkningar. Redan tidigare är VUX igång med en process om att flytta sin verksamhet till Norrskolan under våren 2026.

### 2.2 Omvärldsbevakning samt framtida utmaningar och möjligheter

Förvaltningens framtida arbete kommer även fortsatt att präglas av att anpassa verksamheten till övriga samhällets utveckling. Exempel på en samhällelig utveckling där förvaltningens verksamheter påverkas är en minskad eller ökad 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.

### 3. Ekonomisk analys

#### 3.1 Driftredovisning

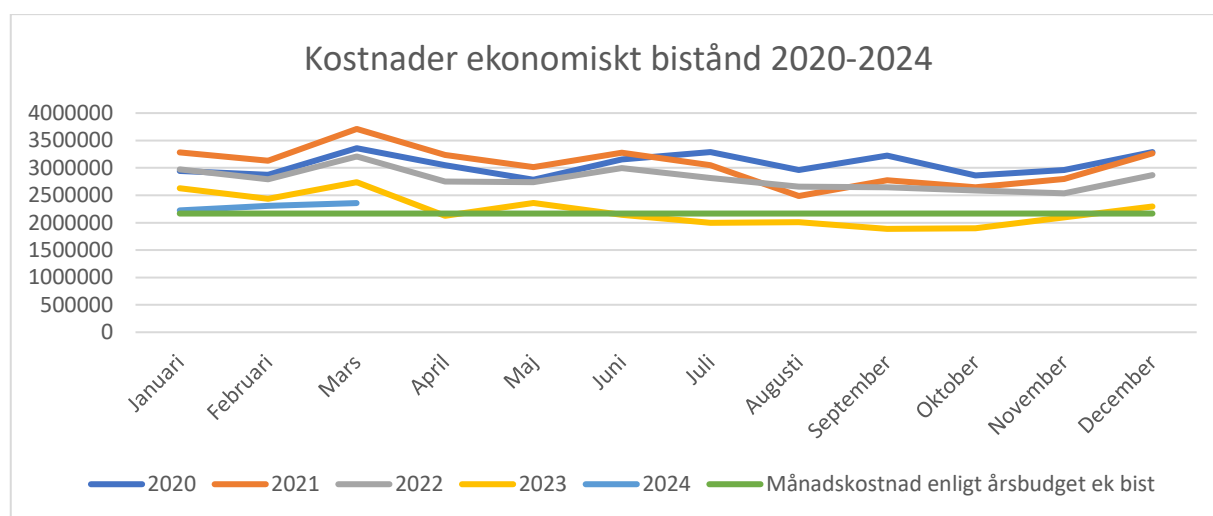
Avdelning (tkr)	Budget 2024	Prognos 2024	Avvikelse
Förvaltningschef	2 412	4 481	-2 069
HR-avdelningen	15 487	14 442	1 045
Stöd och försörjning	37 480	37 229	251
Arbetsmarknadsavdelningen	11 122	10 922	200
VUX	21 672	21 099	573
<b>Totalt Kommunstyrelsen/HRAM</b>	<b>88 173</b>	<b>88 173</b>	<b>0</b>

Under de 3,5 åren som förvaltningen funnits, har verksamheten, ledarskapet och målbilden hela tiden byggts och förstärkts utifrån ekonomiska incitament. Målet har varit och är fortsatt att ekonomin ska stå som ett tydligt verktyg i det vardagliga ledarskapet med en transparens och uppbyggd medvetenhet hos samtliga medarbetare i Hr- och arbetsmarknadsförvaltningen. Den transparensen ska ge förutsättningar för varje verksamhet att i god tid kunna reagera på ett eventuellt underskott och skapa förutsättningar för att sänka kostnaderna. På det sättet ser alla inblandade hela tiden förvaltningens framfart men också brister. Det ger också en delaktighet och främjar för uppfinningsrikedom hos varje enskild medarbetare. Utan den delaktigheten eller ansvarstagandet hos varje individ med anställning i förvaltningen, hade inte det resultat som återkommande redovisats varit möjligt. Det trots återkommande årligen höjda kostnader för hyreskostnader, riksnorm, löneökningar etc.

De plusprognoser som varje verksamhet redovisar i tabellen ovan är också ett resultat av den uppbyggda kulturen kring ekonomin. Det vill säga där varje

verksamhet hela tiden ser över och effektiviserar sina områden med mål om att förvaltningen ska ha en budget i balans. Den minuspost som ligger under förvaltningschef är ett resultat av kraftigt ökad riksnorm samt en del kostnader som uppstod vid starten av Hr- och arbetsmarknadsförvaltningen. Bland annat flyttades en hel avdelning vilket innebar en kostnad på 0,5 mkr vilket förvaltningen inte fått kompensation för. Likaså riksnormen som är en av regeringen beslutad norm för ekonomiskt bistånd och som vanligtvis brukar ligga runt 1,9-2,0% men som 2023 och 2024 har legat på 8,9%. Det motsvarar ca 2 mkr i kostnadsökning för förvaltningen men som förvaltningen hela tiden arbetat bort.

Den enda egentliga kostnad som förvaltningen har att hantera utifrån *ökade kostnader* är ekonomiskt bistånd. Det är den kostnad som påverkas mest av samhällsliga faktorer såsom ökad arbetslöshet, lokala varsel etc. Men även här har förvaltningen skapat en stabil kontroll som håller även i generellt sämre ekonomiska tider. Arbetslöshet är den mest grundläggande anledningen till att individer uppstår ekonomiskt bistånd. Men arbetslösheten i sin tur beror ofta på andra orsaker. Det gör att ökad arbetslöshet eller lokala varsel sällan går att direkt koppla till ökade kostnader för ekonomiskt bistånd.



Diagrammet visar kostnader för ekonomiskt bistånd månadsvis, åren 2020-2024.

### 3.2 Åtgärder för att nå budget i balans

Förvaltningen har en budget i balans och så ska också ske framgent. Den ekonomiska medvetenheten växer kontinuerligt i förvaltningen och kontrollen är på hög nivå för att skyndsamt kunna vidta åtgärder.

Strategin för att behålla den situation som är upparbetad är att vara mer vaksam på samhällsliga förändringar och att förvaltningen därmed är flexibel nog att kunna ställa om för att möta dessa utmaningar.

### 3.3 Investeringsredovisning

<b>Avdelning (tkr)</b>	<b>Budget 2024</b>	<b>Prognos 2024</b>	<b>Avvikelse</b>
HR-avdelningen	400	400	0
VUX	50	50	0
<b>Totalt Hr- och arbetsmarknadsförv.</b>	<b>450</b>	<b>450</b>	<b>0</b>

Hr- och arbetsmarknadsförvaltningens stora investeringsbehov ligger främst inom digitaliseringsområdet. Kontinuerliga uppdateringar inom området har gjort att verksamheternas behov håller sig inom ramen för investeringsbudgeten.

## 4. Medarbetare

Nyckeltal utfall 2024-05	Kvinnor	Män	Totalt	Utfall 2023-05 (totalt)
<b>Antal anställda (st)*</b>	56	15	71	80
<b>Andelen heltidsanställda (%)*</b>	89,29%	93,33%	90,14%	96,25%
<b>Sjukfrånvaro total (%)**</b>	3,67%	9,11%	4,87%	6,17%
<b>Sjukfrånvaro kort (dag 2-14) (%)**</b>	1,96%	1,47%	0,86%	2,72%
<b>Sjukfrånvaro lång (&gt;181 dagar) (%)**</b>	0,21%	6,19%	1,53%	1,16%
<b>Kostnad för sjukfrånvaro (tkr)**</b>	-	-	180 tkr	259 tkr
<b>Kostnad för övertid (tkr)**</b>	-	-	3 tkr	9,8 tkr

\*Per aktuell månad

\*\*För perioden 2024-01-01 till och med aktuell månad

Hr- och arbetsmarknadsförvaltningens medarbetare är högutbildade och högpresterande. Det innebär att det i vissa avseenden kan uppstå en högre rörlighet och därmed en högre omsättning av personal. Samtidigt arbetar förvaltningens verksamheter med att noga avväga behovet av återbesättning av vakanta tjänster för att hela tiden arbeta med effektivitet och utveckling.

Den strategiska personalplaneringen står prioriterad under 2024 med syfte att se över eventuella vakanser samt vilket kompetensbehov verksamheterna står inför.

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.