



TRANÅS
KOMMUN

Verksamhetsplan Hr- och arbetsmarknadsförvaltningen

2025 - 2027

Beslutande

Datum och paragraf

Diarienummer

Kommunstyrelsen

Klicka här för att ange datum., § 999

XXXÅÅÅÅ/X

Innehållsförteckning

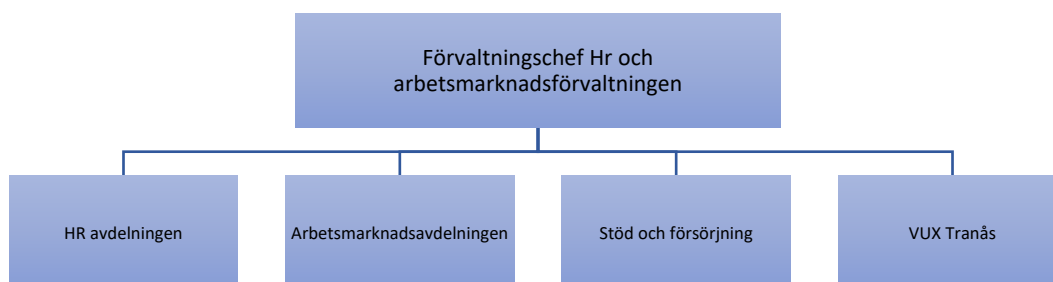
1.	Nämndens uppdrag enligt reglemente	3
1.1	Organisationsbeskrivning	3
1.2	Uppdrag och ansvarsområden	4
2.	Verksamhetsåren 2025 – 2027	5
2.1	Strategier och prioriteringar	7
3.	Utmaningar och framtida utveckling	8
4.	Mål, ekonomi och övriga nyckeltal	10
4.1	Nämndens kommunövergripande mål	10
4.2	Nämndens ekonomi	16
4.2.1	Driftbudget 2025 samt plan 2026-2027	16
4.2.2	Äskande	16
4.2.3	Investeringsbudget 2025 samt plan 2026 - 2027	18
4.3	Nämndens egna mål och indikatorer	18
	Medarbetare	19
5.1	Analys av nyckeltal	19
5.	Internkontroll	21

Verksamhetsplanen beskriver hur nämnden och verksamheten de kommande tre åren ska genomföra grunduppdrag, uppfylla mål, förverkliga tilläggsuppdrag och använda resurser som kommunfullmäktige har tilldelat. Nämnden kan också lägga till egna mål, uppdrag och direktiv för verksamheten i enlighet med kommunfullmäktiges mål och strategier. Nämnden följer fortlöpande upp hur verksamhet och ekonomi utvecklas och rapporterar till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Nämndens verksamhetsplan är underlag till kommunens Mål och budget-dokument, vilken är kommunens huvudsakliga verktyg för planering och styrning av verksamheterna. Där fastställs övergripande mål, skattesats, ramnivåer och hur resurserna fördelas.

1. Nämndens uppdrag enligt reglemente

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 att vara en tydlig part i arbetet med att skapa förutsättningar för den enskildes väg in 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 samt handläggning inom det kommunala ansvaret av dödsbohandläggning.

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)
- Svenska för invandrare (SFI)
- Det kommunala aktivitetsansvaret (KAA) för ungdomar 16-20 år
- Förebyggande arbete för att förhindra ungas utanförskap
- 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
- Utredning och handläggning av dödsbo

Vissa verksamheter inom Hr-och arbetsmarknadsförvaltningen är lagstyrda. Socialtjänstlagen, som är en ramlag, tar upp rätten till och vilka skyldigheter som ska uppfyllas för att erhålla ekonomiskt bistånd. Som stöd för en rättssäker utredning av rätten till ekonomiskt bistånd finns dels kommunens lokalt beslutade riktlinjer samt en handbok för handläggare framtagen av Sveriges Kommuner och Regioner, SKR. Det egna ansvaret är genomgående i prövning om ekonomiskt bistånd. Bedömning görs individuellt i varje enskilt fall och syftar även till att bedöma behov av stödinsatser för att individen ska nå en egen hållbar försörjning.

Den andra stora lagstyrda verksamhet inom förvaltningen är VUX Tranås. Här råder 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.

Arbetsmarknadsavdelningens ansvarsområde är att hitta vägarna för enskilda att nå egenförsörjning och att skapa förutsättningar för att göra tillgänglig arbetskraft gångbar på arbetsmarknaden. Inom avdelningen sker det lagstyrda arbetet med Kommunala aktivitetsansvaret.

2. Verksamhetsåren 2025 - 2027

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 bistånd 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% i jämförelse med samma period 2021. Tranås kommun har genom initiativ och mod skapat en hållbarhet i arbetet om arbetslöshet och socioekonomi.

Sedan starten 2021 har Hr-och arbetsmarknadsförvaltningen vänt en långtgående negativ trend och kunde 2023 konstatera en budget i balans vilket inkluderar en sänkning av kostnaderna för ekonomiskt bistånd med 7 mkr. En stor framgång såväl för förvaltningen som för Tranås kommun i stort. Detta trots ett år i lågkonjunktur och stigande inflation vilket också har bidragit till en stigande arbetslöshet i Tranås.

Men det är inte enbart inom ekonomiskt bistånd som utveckling och framgångarna skett. Kontinuerligt hjälper förvaltningens verksamheter individer att hitta ut på arbetsmarknaden. Antingen direkt via exempelvis praktik, eller via studier. Inom den kommunala vuxenutbildningen pågår en stor omställning i och med att Tranås kommun sluter avtal med flera omkringliggande kommuner i det som till vardags benämns som *gymnasiesamverkan*. Här spelar VUX Tranås en

viktig och central roll i utvecklingen av arbetsmarknads- och utbildningsregionen kring Tranås kommun.

För Hr- och arbetsmarknadsförvaltningen kommer verksamhetsåren 2025-2027 att präglas av ett arbete om hur fler individer som står längre från arbetsmarknaden och som uppbär 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.

Under 2024 har ett förslag om omorganisation lagts fram. Förslaget gör i korta drag gällande att socialnämnden omvandlas till en renodlad vård- och omsorgsförvaltning och därmed lämnar ifrån sig uppdraget kring individ- och familjeomsorgen, IFO. Hr- och arbetsmarknadsförvaltningen upphör och ombildas under en *Individ och arbetsmarknadsnämnd*. Allt detta med tilltänkt start 2025-01-01.

Om förslaget går igenom går den nuvarande hr- och arbetsmarknadsförvaltningen mot återigen ett underskott som del i arbetet med att flytta över IFO.

Trots ett förväntat underskott i och med en omorganisation förväntas perioden 2025 - 2027 att vara fortsatt framgångsrik för förvaltningen. Prognosen bygger på förvaltningens hittills uppbyggda tydlighet kring system, struktur och kultur. Ledarskapet är en central och viktig nyckel till fortsatt framgång och är av en coachande karaktär som präglas av tydlighet, kommunikation och tillit. Varje enskild medarbetare har tydlighet i sitt uppdrag och vetskap om och närhet till de andra verksamheterna och kan därmed skapa förutsättningar inom förvaltningens verksamhetsområden för den enskilde individen.

Oavsett framtida nämndtillhörighet kommer hr- och arbetsmarknadsförvaltningen att fortsätta med ett tydligt uppdrag som en arbetsmarknads- och utbildningsförvaltning. IFOs eventuella flytt till förvaltningen förändrar inte den inriktningen. Målet ska fortsatt tydligt vara individens strävan mot självständighet och självförsörjning. Även om man idag står väldigt långt från arbetsmarknaden av olika skäl.

Förvaltningen kommer även fortsatt aktivt att arbeta med förbättringar av verksamheterna 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 enligt utsago kommer 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.

Nästa kapitel i hr- och arbetsmarknadsförvaltningens utveckling enligt ovan nämnda förslag är att bli en uppdaterad förvaltning där hr-avdelningen flyttar ut och IFO flyttar in. Därmed skapas en ny typ av socialförvaltning men i en ny form där arbetsmarknad och utbildning ligger i fokus på ett tydligare sätt i paritet med självständighet och självförsörjning än tidigare. Fram till Kommunfullmäktiges beslut planeras hr-och arbetsmarknadsförvaltningens verksamhetsplan enligt den nuvarande organisationen.

2.1 Strategier och prioriteringar

Arbetet kommer framgent fokusera mer på ett förebyggande arbete. Precis som under 2024 kommer det även de kommande budgetåren 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. Arbetsmarknadsavdelningens strategi och prioritering är inriktad på unga samt försörjningsstödstagare långt från arbetsmarknaden med ohälsa och ofta avsaknad av sjukdomsgrundande inkomst (SGI). En tydlig inriktning på förebyggande arbete och förrehabiliterande arbete skapar variation av verktyg för att på sikt skapa möjligheter för individer att nå egenförsörjning. Rås gård ingår i avdelningen och är en arena för 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 handlar om att fortsatt arbeta fram arbets- och bedömningsprocesser så att *rätten till bidrag* står i fokus. Detta för att säkerställa att kommunen betalar ut rätt summor till de personer som bedöms ha rätt till ekonomiskt bistånd från kommunen. Ett exempel på detta är den översyn av hyror utifrån den boende-norm som är beslutad i kommunen.

Rutin har byggts upp kring överklaganden vilket idag avgörs helt i förvaltningsrätten. Det innebär att verksamheten inte tar ställning vid ett överklagande utan låter förvaltningsrätten avgöra ärendet. Under 2023 fick kommunen bifall i 98% av ärendena som gått till förvaltningsrätten. Det påvisar

inte bara att handläggarnas kompetens är hög, det visar också att förvaltningens arbete har gett Tranås kommun en hög profil när det gäller rättssäkerhet.

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 Tranås bostäders 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. Norrskolan står som mål för flytten som beräknas till våren 2026.

Tranås kommun har 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. Styrgruppen kommer också att ligga till grund för ett nystartat arbete kring eventuella varsel och signaler om ökad arbetslöshet. Detta för att i samlad form kunna agera från berörda instansers olika uppdrag.

3. Utmaningar och framtida utveckling

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 det arbetet 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 vara hållbarhet över tid. De senaste rapporterna från stöd och försörjning är att den främsta anledningen till att individer söker ekonomiskt bistånd i Tranås kommun är av ohälsoskäl snarare än en arbetslöshet enbart på grund av avsaknad av arbete. Arbetsmarknadsavdelningens verksamhet är följsam och insatser gentemot denna målgrupp ska vara individcentrerade, leda till stegförflyttning och ge individer förutsättningar för att utvecklas.

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 för 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.

Inom kompetensområdet verkar också hr-avdelningen i högsta grad om än främst för kommunen som arbetsgivare. Här tas det exempelvis grepp kring utbildningsfrågan tillsammans med VUX för att lösa den kommunala vårdens behov av kompetens. Bland annat kommer det att införas utbildning för vårdbiträden.

Arbetsmarknadsavdelningens fokus på att möjliggöra etablering för unga och förebygga utanförskap för unga innebär utmaningen att möta upp aktuell målgrupp på nya arenor, att nå fram med information om vilka vägar som leder den unga framåt. Fortsatt utmaning för *Kommunala aktivitetsansvaret* (KAA) är att skapa möjligheter för de unga som missat stor del av skolgång och få till deltagande i de erbjudna förrehabiliterande insatser som finns tillgängliga. Inriktningen i KAA-arbetet handlar alltmer om att få till förebyggande arbete för att möta upp snabbt.

Aktivitetspliktsutredningen

Utmaning för förvaltningen framåt är aktivitetspliktsutredningen, som nu är inlämnad, och vilka krav som kan komma att riktas mot kommunerna för att säkerställa en likvärdig aktivitetsplikt i hela landet.

SKR har identifierat 5 områden som krav för att aktivitetsplikt ska kunna genomföras, dessa områden berör annan förvaltning i kommunen och externa samverkansparter så utmaningen i detta arbete blir utmanande och nyskapande. Fokus på individens aktivitetsplikt handlar inte enbart om individens

förutsättningar att uppfylla krav som ställs. Utan också ett tydliggörande i verksamhet på handläggning, krav på automatiserad kommunikation mellan samverkansparter, möjlighet till barnomsorg samt tydliggörande av ansvaret för arbetsmarknadspolitik samt finansieringsgrunder.

4. Mål, ekonomi och övriga nyckeltal

Kommunfullmäktige har beslutat att Tranås kommunkoncern ska arbeta 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 (social hållbarhet)
- 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

Kommunens nämnder och styrelser medverkar till måluppfyllelse av de prioriterade målen genom att i verksamhetsplanen definiera vad verksamheten ska arbeta mot i form av mål, aktiviteter och indikatorer som är anpassade till den egna verksamheten.

- *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 familjeomsorgen (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. Arbetet inom Samstart tillsammans med Arbetsförmedlingen och gymnasiet leder till att elever med funktionshinder identifieras och kan erbjudas stöd för att vid ingång till arbete minska glappet från skolan.

- *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. Följsamhet av kommunens policy innebär att resor genomförs med gasfordon, elfordon och inom Tranås med fördel cykel. Gällande externa möten genomförs idag hälften av dem digitalt för att minska utsläpp och spara in restid som istället kan användas som effektiv arbetstid.

- *Ökad tillgång till rätt kompetens*

Eftersom Hr-och arbetsmarknadsförvaltningen innefattar kommunens HR-avdelning 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 kan Tranås kommun skapa ett positivt rykte och arbetsgivarvarumärke som gör att fler väljer att söka sig till kommunen som arbetsgivare och i förlängningen även bosätta sig i Tranås.

För den geografiska kommunens- och näringslivets kompetensförsörjning 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 kompetens. Enkäten är ett av många fruktbara samarbeten mellan Hr-och arbetsmarknadsförvaltningen och Tranås United.

När väl ett behov har lokaliserats 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: 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 behöver 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 minskat antal hushåll i behov av ekonomiskt bistånd är viktigt att följa eftersom det indikerar status för den socioekonomiska situationen i Tranås kommun. Förvaltningens månadsrapporter om utvecklingen för ekonomin kring ekonomiskt bistånd är allt jämt en bruttoberäkning eftersom det påvisar behovet. Så gör också nedanstående indikator om minskat antal hushåll i behov av ekonomiskt hushåll.

	Nuläge:		Målnivåer:		
Indikatorer	2024	2025	2026	2027	
Minskat antal hushåll i behov av ekonomiskt bistånd (medeltal för helår)	218	200	180	160	

Aktiviteter för att nå nämndens mål 1

För att nå lägre nivåer av hushåll som står i behov av ekonomiskt bistånd kommer förvaltningen fortsätta att skapa förutsättningar för studier och arbete. Detta genom att aktivt avlyssna samhällets behov och skapa insatser som kan ge bättre förutsättningar för den enskilde individen på arbetsmarknaden. Men också driva ett kontinuerligt arbete tillsammans med andra myndigheter och sjukvården.

Att mäta antal hushåll är inte en metod som påvisar en exakthet eftersom den varierar från månad till månad. Därtill går det inte att jämföra exempelvis kostnaderna för ekonomiskt bistånd med antalet hushåll, då kostnaderna inte är

signifikanta med måttet om antal hushåll. Däremot ger ett medeltal för antalet hushåll per år en indikator på hur den socioekonomiska bilden ser ut i samhället Tranås. Måttet om antal hushåll ger också en överblick om hur många barn som lever i förhållanden av ekonomiskt bistånd.

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 attraktiv arbetsgivare
- Kommunens kompetensförsörjning för den geografiska kommunen.

De senaste åren har kommunsverige haft en stigande omsättning av personal. Personalomsättningen i Tranås kommun har ökat från 6 - 7% 2018 till 8% 2024. På många sätt är en kontinuerlig personalomsättning sund. Men en allt för hög omsättning kan också skapa stop i olika typer av utveckling.

Det här gäller kommunala kompetenser generellt men i synnerhet i personalgrupper med en akademisk utbildningsbakgrund. Chefer, specialister och övrig personal som räknas till den strategiska yrkesgruppen är både svårrekryterad och svår att behålla. Detta främst för att arbetsmarknaden ofta är god och att kommunerna konkurrerar om dessa yrkesgrupper. Här till har Tranås kommun en uppgift i att attrahera pendlare som också kan ses som presumtiva permanent boende i Tranås kommun.

	Nuläge:	Målnivåer:		
Indikatorer	2024	2025	2026	2027
Total personalomsättning i Tranås kommun	8%	8%	7%	7%

Aktiviteter för att nå nämndens mål 2

HR-avdelningens arbete genomsyras av att öka attraktionen hos arbetsgivaren Tranås kommun. Dels genom grundläggande faktorer såsom en god löneutveckling, förmåner av olika slag samt goda förutsättningar för en god arbetsmiljö i kommunorganisationen. Men också genom att satsa på digitala system som underlättar och automatiserar olika processer bland annat i personalsystemet *Heroma*.

HR-avdelningen leder och stödjer arbetet med de faktorer som rankas högt i attraktion hos en arbetsgivare. Men det här arbetet tillhör *alla* kommunens förvaltningar och behöver drivas aktivt såväl i förvaltningarnas ledningsgrupper så som den kommunövergripande kommunledningsgruppen.

4.2 Nämndens ekonomi

4.2.1 Driftbudget 2025 samt plan 2026-2027

Avdelning (tkr)	Budget 2025	Plan 2026	Plan 2027
Förvaltning centralt	6 557	6 773	6 997
HR-avdelning	15 899	16 424	16 966
Stöd och försörjning	38 505	38 918	39 344
Arbetsmarknadsavdelningen	11 612	11 995	12 391
VUX	20 465	19 797	20 038
Summering	93 038	93 907	95 735
Tilldelad preliminär ram	86 010	87 706	89 375
Avvikelse	-7 028	-6 201	-6 360
Åtgärd för en budget i balans	7 028	6 201	6 360
Målprognos	0	0	0

Avvikelsen i tabellen ovan är ett resultat av bland annat en uppräknad riksnorm samt att verksamheterna är underfinansierade från start av förvaltningen, 2021. Arbetet med att sänka kostnaderna för ekonomiskt bistånd pågår framgångsrikt och förvaltningen fortsätter att arbeta med att skapa kostnadseffektivitet även i övriga processer. Pris- och löneökningar bidrar också till ökade kostnader som bidrar till ett prognostiserat underskott.

Förvaltningens budget nådde en balans 2023 under betydligt sämre förutsättningar än vad de kommande åren förväntas ge. Därför kan förvaltningen påvisa en fortsatt budget i balans kommande år och att ”*åtgärd för en budget i balans*” är en ständigt pågående process och strävan i förvaltningens verksamheter.

4.2.2 Äskande

2022 flyttades det *Kommunala aktivitetsansvaret*, KAA, från barn-och utbildningsnämnden till kommunstyrelsen. Verksamhetens flytt genererade i en tillfällig ramförstärkning på 1,2 mkr för att finansiera denna. Sedan dess har hr- och arbetsmarknadsförvaltningen drivit och utvecklat verksamheten till en av de viktigaste verksamheterna inom arbetsmarknadsområdet. Dels för att arbetet

med ungdomar som inte självmant sökt sig till gymnasiet behöver vara kontinuerligt för att ”fånga upp” individer och ibland erbjuda alternativa vägar fram mot arbete. Dels också för att ungdomsarbetslösheten är hög och har bitit sig fast.

KAA är en lagstyrd verksamhet och behöver få utrymme i ekonomin. Hr-och arbetsmarknadsförvaltningen äskar medel för att bibehålla en budget i balans samt en god kvalitet i arbetet med att bekämpa ungdomsarbetslösheten.

Äskande	Budget 2025	Plan 2026	Plan 2027
KAA, Kommunalt aktivitetsansvar	1,2 mkr	1,2 mkr	1,2 mkr
Summering	1,2 mkr	1,2 mkr	1,2 mkr

4.2.3 Investeringsbudget 2025 samt plan 2026 - 2027

Hr-och arbetsmarknadsförvaltningens behov av investeringar ligger främst inom uppdatering av den digitala infrastrukturen. Dels när personalens arbetsredskap såsom datorer, telefoner etc. behöver bytas ut. Dels när verksamheterna investerar i nya digitala system för att förbättra arbetsprocesserna. Den tilldelade investeringsramen hanteras genom kontinuerlig översyn av ovan nämnda behov.

Avdelning (tkr)	Budget 2025	Plan 2026	Plan 2027
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

4.3 Nämndens egna mål och indikatorer

Nämndens mål				
<p>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 för att ge stöd till den individ som idag uppbär ekonomiskt stöd från kommunen i syfte att skapa förutsättningar för en egenförsörjning.</p>				
	Nuläge:	Målnivåer:		
Indikatorer	2023	2024	2025	2026
Sänkta kostnader för försörjningsstöd (enligt budget för ekonomiskt bistånd)	26,6 mkr	26 mkr	25 mkr	24 mkr

Medarbetare

5.1 Analys av nyckeltal

Nyckeltal Utfall 2023	Kvinn or	Män	Totalt 2023	Totalt 2022
Antal anställda (st)*	56	14	70	80
Andelen heltidsanställda (%)*	96,43%	92,86%	95,71%	96,25%
Sjukfrånvaro total (%)**	4,81%	4,95%	4,85%	4,86%
Sjukfrånvaro kort (dag 2-14) (%)**	2,41%	2,17%	2,35%	2,85%
Sjukfrånvaro lång (>181 dagar) (%)**	1,42%	0,47%	1,19%	5,83%
Kostnad för sjukfrånvaro (tkr)**			505,48	658,94
Kostnad för övertid (tkr)**			20,774	32,194

*Per 2023-12-31

**För helåret 2023

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.

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. Ett återkommande utvecklingsområde är trygghet och säkerhetsfrågan. Här arbetar förvaltningen kontinuerligt för att stärka personalen genom olika kompetenshöjande insatser så som exempelvis handledning.

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 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 samt marknadsför 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 finns det behov av andra funktioner som kan föra verksamheten närmare arbetsmarknadsområdet.

5. Internkontroll

Varje nämnd ska som grund för sin styrning genomföra en risk- och väsentlighetsanalys för sin verksamhet. Varje nämnd har en skyldighet att styra och löpande följa upp internkontrollsystemet inom sitt verksamhetsområde. Nämnden ska varje år anta en internkontrollplan för kommande år senast i december. Kommunstyrelsen fastställer varje år gemensamma obligatoriska kontrollmoment som gäller för samtliga nämnder. En uppföljning av vad som framkommit i nämndens internkontroll kommer att redovisas i verksamhetsberättelsen i samband med årsredovisningen.