

Verkställighetsbeslut

Härmed beslutas om Rutin för Arbetslivsinriktad praktik och arbetsmarknadspolitisk anställning inom Haninge kommun gällande från den 18 februari 2019 (se bilaga 1).



Gunilla Ejefors Lublin
HR-direktör



Rutiner för arbetslivsinriktad praktik och arbetsmarknadspolitisk anställning Inom Haninge kommun

Inledning

Haninge kommun tar emot praktikanter och medarbetare med anställningsstöd som av olika anledningar har svårare att komma in på arbetsmarknaden.

Socialförvaltningens arbetsmarknadsenhet har i uppdrag att stödja och rusta personer i utanförskap med målet att återgå till arbete eller studier.

Vi har uppmärksammat att det finns en otydlighet bland chefer kring ansvar och mandat att ta emot personer på arbetslivsinriktad praktik och att anställa med anställningsstöd som är beslutade av Arbetsförmedlingen.

Syfte och mål

Syftet med arbetslivsinriktad praktik och arbetsmarknadspolitisk anställning är att genom att erbjuda en praktik eller ett tillfälligt arbete bidra till att ge personen; rehabiliterande insatser, erfarenhet och kompetenshöjning. Målsättningen är att öka personens möjligheter till arbete på den reguljära arbetsmarknaden och därmed minska arbetslösheten.

Dessa rutiner avser att skapa tydlighet i vad som gäller inom arbetsmarknadspolitiska insatser. Målet är att skapa en gemensam och sammanhållen hantering i Haninge kommun avseende tillämpning av praktikinsatser och anställda på BEA- och BAL avtalet. Rutinen ska fungera som ett stöd till chefer för att förtydliga ansvar, uppdrag och befogenhet inom avtalen.

Anställningsformer och olika kollektivavtal

Huvudmålet för arbetsmarknadspolitiska anställningar inom BEA och BAL avtalets tillämpningsområde är att stärka en anvisad arbetssökande möjligheter att få ett reguljärt arbete. Ansvar för medarbetare anställda på BEA och BAL avtalet ligger på Socialförvaltningens enhet för arbetsmarknad.

När dessa avtal nyttjas är det utifrån individens behov, anställningen syftar till att stärka individen mot arbetsmarknaden och att anställningen är kopplat till ett program i

samarbete med arbetsförmedlingen. Anställningen är begränsad och följs upp av arbetsmarknadsenhetens socialkonsulenter. Regler kring anställningsskydd regleras i BEA-och BAL avtalet och skiljer sig från LAS i flera fall.

I samtliga fall inleds insatsen med en arbetslivsinriktad praktik. Målet är att få alla delar i livet att fungera bra, klargöra individens behov, rekommendera och underlätta nästa steg.

Anställa med ekonomiskt stöd från Arbetsförmedlingen på AB avtalet

Anställningsstöd i form av lönebidrag från Arbetsförmedlingen är inte att förväxlas med en arbetsmarknadspolitisk insats. Lönebidrag utgår på grund av att personen har varit utan arbete en längre tid, är ny i Sverige, eller att personens arbetsförmåga eller funktionsnedsättning är klarlagd. Rekrytering sker efter verksamhetens behov och efter sedvanliga rutiner och personerna anställs på AB och omfattas av LAS.¹

När ska BEA/BAL respektive AB avtalet gälla?

BEA och BAL avtal	AB-avtal
<ul style="list-style-type: none">• Individens behov styr• När anställningen syftar till att stärka individen mot arbetsmarknaden• Anställningen är kopplad till ett program i samarbete med Arbetsförmedlingen• Anställningen är begränsad och följs upp av arbetsmarknadsenhetens Socialkonsulenter• Regler kring anställningsskydd regleras i BEA-och BAL avtalen, omfattas inte av LAS	<ul style="list-style-type: none">• Arbetsgivarens behov styr.• Arbetsuppgifter ryms inom ordinarie verksamhet och budget• Arbetsuppgifterna som personen utför är så viktiga för; enhetens, verksamhetens eller förvaltningens uppdrag så att man behöver ersätta medarbetaren om denne slutar• Personer med lönebidrag från Arbetsförmedlingen kan anställas på AB avtalet.¹• Omfattas av LAS

Varför behöver kommunen en rutin för arbetslivsinriktad praktik och arbetsmarknadspolitisk anställning?

Problemställning

Det framkommer att medarbetare får fel anställningsformer, att samverkan och samråd med fackförbunden försvåras eller inte tillämpas. Oseriösa aktörer vänder sig direkt till kommunens verksamheter vilka saknar kunskap om vilken åtgärd/anställning dessa individer har behov av. Verksamheterna har heller inte kunskap om att

arbetsmarknadsenheten har avtal med Arbetsförmedlingen, och har i uppdrag att stödja såväl individ som verksamhet. Risker är att dessa individer kommer i kläm då anpassningar och förutsättningar saknas i deras planering om verksamheten själva anställer.

Konsekvenser

- Det saknas en samlad bild av individer som är arbetslivsinriktad praktik och arbetsmarknadspolitisk anställning som befinner sig i kommunens verksamheter.
- Personalrapporter blir missvisande och problematiskt när kommunen ska redovisa hur många praktikanter vi haft under året i respektive förvaltning.
- Stöd till arbetsplats och individ uteblir.
- Individens anställningsförhållande blir otrygg, blir uppsagd om det inte fungerar eller blir förlängd år efter år. (LAS är bortförhandlad och löneutveckling svag).
- Platser tas i anspråk utifrån andra aktörers behov, platserna ska tas i anspråk av arbetsmarknadsenheten som har avtal med Arbetsförmedlingen.
- Tjänster (AB-ansättningar) som ska annonseras enligt rutiner annonseras inte och tillsätts istället genom att chefer blir kontaktade av andra aktörer.
- Individer anställs felaktigt på AB avtalet och omfattas av LAS men chefer uppfattar att avtalet kan brytas när AF:s beslut upphör vilket inte är rätt.
- Risk att kommunen mister ersättning från Arbetsförmedlingen.
- Arbetsmarknadsenheten träffar Kommunal och Vision kontinuerligt och stämmer av placeringar och gemensamt förhållningssätt. Det blir olyckligt när fackförbunden informerar att det finns placeringar med arbetsmarknadsinriktning som inte är registrerade i pågående insats och samråden försvåras.

Förslag till beslut

Att SOF, Vuxen, arbetsmarknadsenheten ansvarar för en gemensam och sammanhållen hantering av placeringar av arbetslivsinriktad praktik och anställningar på BEA- och BAL avtalet.

- Att information om hantering av arbetsmarknadsinsatser läggs ut på HINT
- Att rutin tas upp i introduktion för nya chefer
- Att rutin tas upp i utbildning för chefer inom arbetsrätt
- Att HR och arbetsmarknadsenheten ger stöd till chefer där bidrag utges och hjälper till att säkerställa att rätt anställningsform används
- Att HR, lön och arbetsmarknadsenheten ger stöd till chefer där bidrag utges och hjälper till att säkerställa att rätt anställningsform används
- Att anställningar enligt AB hanteras som tidigare