

Ks § 243

Ks2009/0504

023

## Riktlinjer kring ungdomstraineer och praktikplatser

### Beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta om genomförande av ungdomstraineer-anställningar och praktikplatser till arbetslösa i enlighet med personalutskottets förslag.

### Ärendet

Kommunstyrelsen beslutade den 6 oktober 2009 att ge kommunledningskontoret i uppdrag att tillsammans med personalutskottet utreda möjligheten att erbjuda upp till 100 ungdomstraineer-platser åt arbetslösa.

En ny arbetsmarknadspolitisk aktivitetsinsats – Lyft – införs från den 1 januari 2010. Genom Lyft ska arbetslösa i alla åldrar erbjudas praktikplatser inom statlig och kommunal verksamhet samt vissa ideella organisationer. Åtgärden syftar till att upprätthålla kontakten med arbetslivet samtidigt som den blir en investering i vår miljö, omsorg och skola.

Arbetsförmedlingen har med anledning av aktivitetsinsatsen – Lyft – anmält behov av kommunala praktikplatser.

Personalavdelningen har utarbetat förslag till genomförande.

Finansiering sker via eget kapital i budget 2010.

### Beredning

Personalutskottet föreslår den 18 november 2009 att kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta om genomförande av ungdomstraineer-anställningar och praktikplatser till arbetslösa i enlighet med utarbetade förslag med följande kompletteringar;

1. Kompetensutveckling kompletteras med jobsöksaktiviteter.
2. Skrivelse kring möjligheten att frånträda ungdomstraineer-anställningen för ordinarie arbete.



LJUNGBY  
KOMMUN

1 (4)

2009-11-16

Kommunledningskontoret  
Christer Cederberg  
Tel. 0372-78 91 32  
christer.cederberg@ljungby.se

Förslag

LJUNGBY KOMMUN KOMMUNSTYRELSEN	
Ank	2009 -11- 3 0
KOMMUNLEDNINGSKONTORET	
Dnr <i>Ko 2009/0504.023</i>	

## 100 ungdomstraineeställningar för arbetslösa

### Allmänt

Kommunstyrelsen beslutade 2009-10-09 att ge kommunledningskontoret i uppdrag att tillsammans med personalutskottet utreda möjligheten att erbjuda upp till 100 ungdomstraineplatser åt arbetslösa.

### Förslag till genomförande:

#### Syfte med insatsen

Anställning av ungdomstraineer är i första hand en kommunal kraftsamling för att förbättra de unga arbetslösas situation på arbetsmarknaden i Ljungby. I nuläget är ca 350 ungdomar i åldern 18-24 år anmälda som arbetssökande på Arbetsförmedlingen.

Syftet med ungdomstraineeställningarna är att:

- fler arbeten skapas för unga
- arbetslivserfarenhet och kompetensökning ökar anställningsbarheten
- bidra till ökad kännedom och intresse hos unga för att arbeta inom kommunsektorn
- ungdomarna blir potentiella framtida medarbetare
- flytta över en del av kostnaden för försörjningsstöd till unga till ersättning för arbete
- hälsan hos de unga förbättras genom arbete och egen försörjning.
- ge män möjlighet att pröva yrken som är traditionellt kvinnliga och tvärt om.

#### Målgrupp och omfattning

Arbetslösa bosatta i Ljungby kommun som inte fyllt 25 år. Antalsmässigt upp till 100 ungdomstraineeställningar under 2010.

### **Anställningsform, lön, m m**

Allmän visstidsanställning under sex månader med en månadslön som följer Kommunals centralt framförhandlade lägsta lönen, för närvarande 15 300 kr. Arbetstiden är i normalfallet heltid. Schemalagd arbetstid kan förekomma, men inte övertidsarbete. Allmänna bestämmelser gäller som kollektivavtal och traineeanställning omfattas av lagen om anställningsskydd. Den traineeanställda har således samma förmåner och skyldigheter som övriga medarbetare.

Den traineeanställda har, efter samråd med aktuell chef, möjlighet att frånträda traineeanställningen under kortare eller längre tid för annat arbete som hon/han blivit erbjuden.

Den traineeanställda kan med beaktande av gällande avtal och regler i lagen om anställningsskydd erbjudas vikariat.

Arbetsgivaren kommer att använda de arbetsmarknadsstöd, ex vis nystartsjobb, som Arbetsförmedlingen kan bevilja.

Anställningstiden 6 månader behöver nödvändigtvis inte vara i en följd. Däremot måste anställningstiden vara förlagd inom år 2010 och uppdelad på högst två perioder. En uppdelning av anställningstiden kan vara nödvändig ur verksamhetssynpunkt och/eller planering inför sommarvikariat, feriearbetande gymnasieungdomar, m m.

Anställningsbeslut utfärdas av personalavdelningen.

### **Traineeplatser och arbetsuppgifter**

Platser och arbetsuppgifter tas fram på förvaltningarna/arbetsplatserna och kommer därigenom att omfatta all kommunal verksamhet. Den traineeanställda kan utföra ordinarie arbetsuppgifter eller särskilt framtagna arbetsuppgifter. Däremot får den traineeanställda inte inom ramen för traineeanställningen ersätta ordinarie personal.

Traineeverksamheten kommer att genomföras i nära samverkan med de fackliga organisationerna. Samtliga platser och arbetsuppgifter ska före bemanning godkännas av facklig organisation.

### **Genomförande, platser och tillsättning**

Traineeplatserna tas som nämnts fram på förvaltningarna/arbetsplatserna, varefter respektive förvaltning löpande anmäler platserna till personalavdelningen. Särskild blankett för anmälan finns. Generellt gäller att traineeplatser och arbetsuppgifter naturligtvis måste vara anpassade till målgruppen unga arbetslösa. Det är önskvärt med en bredd på förslagen om arbetsuppgifter.

Personalavdelningen ”förhandlar” inkomna platser och arbetsuppgifter med berörd facklig organisation.

Traineeplatserna anmäles därefter till Arbetsförmedlingen som lägger ut platserna som lediga jobb riktade till aktuell målgrupp. Ledigförklarade traineeanställningar samlas i yrkes-/verksamhetsområden. Ungdomarna gör ansökan till ett eller flera yrkes-/verksamhetsområden som innehåller ett visst antal traineeplatser. Ansökan sker på särskilt framtagen blankett. Respektive förvaltning/arbetsplats informerar och besvarar frågor kring de "egna" platserna och är mottagare av ansökningar. Efter ansökan sker ett enklare rekryteringsförfarande med anställningsintervju. Förvaltningen/arbetsplatsen anställer den som anses vara mest kvalificerad och lämplig för traineejobbet. Därvid ska också beaktas jämställdhet och övervägande att anställa underrepresenterade könet för att ge möjlighet att prova på.

Personalavdelningen meddelas för utfärdande av anställningsbeslut.

### **Introduktion**

Ansvar för introduktionen av den traineeanställda vilar på chefen för arbetsplatsen.

Introduktionsmaterial kommer att utarbetas centralt och särskilda introduktionsseminarie genomföres.

Kontaktpersoner på personalavdelningen kommer också att träffa den traineeanställda vid starten för att kartlägga behov av och planera för utvecklingsinsatser, m m.

Traineeanställningen är ett led i den framtida personalförsörjningen. Därför har handledaren på arbetsplatsen en nyckelroll i att utveckla kvalitén i traineeanställningen. Vid behov kommer särskilda handledarträffar att anordnas.

### **Kompetensutveckling**

Kompetensutveckling är tänkt ingå i traineeanställningen med som högst 25 % av arbetstiden. Förslag på kompetensutvecklingsområden tas fram i samarbete mellan kommunledningskontoret, förvaltningarna/arbetsplatserna och den traineeanställda. I kompetensutvecklingen kan som exempel ingå ämnesundervisning, konsumenträtt, hushållsekonomi, arbetsrätt, information om kommunal verksamhet, facklig utbildning, yrkesspecifik utbildning, jobbsökaraktiviteter, m m. Kompetensutvecklingen kommer att genomföras i lämpligt stora grupper och lämpligen samlat i moduler. Vissa moduler kan vara obligatoriska och andra valbara.

Kommunledningskontoret ansvarar för planering och genomförande av kompetensutvecklingen samt att den traineeanställdes önskemål och behov så långt som möjligt tillgodoses.

### **Uppföljning**

Kommunledningskontorets handläggare följer upp placeringarna och ansvarar under projekttiden för samarbetet med arbetsplatserna/förvaltningarna och företrädare för de fackliga organisationerna.

**Kostnader**

Lönekostnader och kostnader för kompetensutveckling betalas genom centrala medel. Övriga eventuella kostnader betalar respektive förvaltning/arbetsplats.

Kostnaden per traineeanställning inkl arbetsgivareavgifter under 6 månader beräknas till 118 000 kronor. Således 11,8 milj kronor för 100 traineeanställningar.

Intäkter från Arbetsförmedlingen vid beviljat nystartsjobb är 31,42 % av lönekostnad och arbetsgivareavgifter. Detta ger en intäkt på 37 100 kr per traineeanställning. Antalet som kan beviljas nystartsjobb kan för närvarande inte bedömas.

Nettokostnaden inberäknat kostnader för kompetensutveckling och intäkter från beviljade nystartsjobb bör kunna inrymmas inom en kostnadsram på 12 milj kronor. Av nettokostnaden beräknas ca 500 tkr kunna användas till kompetensutveckling.

**Personalavdelningen**

Christer Cederberg



2009-11-12

*Kommunledningskontoret*

*Christer Cederberg*

*Tel. 0372-78 91 32*

*christer.cederberg@ljungby.se*

**Förslag**

## **120 praktikplatser**

### **Ny aktiveringsinsats – Lyft**

Lyft är en ny arbetsmarknadspolitisk insats under 2010. Genom Lyft ska arbetslösa i alla åldrar erbjudas praktikplatser inom statlig och kommunal verksamhet samt vissa ideella organisationer. Inriktningen är sysselsättning inom till exempel miljö, skogsvård, kulturarvet, omsorg och skola. Åtgärden syftar till att upprätthålla kontakten med arbetslivet samtidigt som den blir en investering i vår miljö, omsorg och skola.

En anvisning till praktikplats inom Lyft är som längst sex månader, förutom för ungdomar som inte fyllt 25 år samt korttidsarbetslösa där anvisningstiden är längst tre månader. Under aktiviteten ska 25 % av tiden avsättas för att deltagaren ska söka arbete.

### **Övriga former av praktik**

Utöver praktik inom ramen för Lyft finns sedan tidigare flera olika praktikformer, som ex vis arbetspraktik, prova-på-platser och praktisk kompetensutveckling. Gemensamt för de olika praktikformerna är att bibehålla kontakten med arbetslivet och stärka den enskildes möjligheter att få ett arbete.

### **Allmänt om praktikplatser**

Det är Arbetsförmedlingen som i samråd med den arbetslöse anvisar till praktikplats och bestämmer vilken praktikform som är aktuell. Under praktiktiden får den arbetslöse aktivitetsstöd som betalas ut av Försäkringskassan. Försäkringsskydd finns via Arbetsförmedlingen. Arbetsgivaren har ett arbetsmiljöansvar för praktikanten. Facklig organisation ska alltid ges möjlighet att yttra sig över praktikplatsen före bemanning.

### **Genomförande, platser och tillsättning**

Ljungby kommun avser att tillhandahålla upp till 120 praktikplatser fördelat inom all kommunal verksamhet.

Praktikplatser tas fram på förvaltningarna/arbetsplatserna, varefter respektive förvaltning löpande anmäler platserna till personalavdelningen. Särskild blankett för anmälan

finns. Personalavdelningen inhämtar fackligt yttrande och överlämnar därefter platserna till Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen föreslår praktikant som tar kontakt med chefen på arbetsplatsen och bokar tid för praktikintervju. Efter intervjun kontakter chefen handläggaren på Arbetsförmedlingen för fullföljande av praktikplaneringen. Skulle ett fullföljande inte vara aktuellt meddelar intervjuande chef den tilltänkte praktikanten och handläggare på Arbetsförmedlingen.

Vid bemanning av praktikplatser ska jämställdhet beaktas liksom övervägande att ge praktik till underrepresenterade könet för att ge möjligheter att prova.

Praktikanten ska ha en utsedd huvudansvarig som handledare.

Introduktion och uppföljning sker enligt ”Checklista – introduktion av praktikant”.

Praktikant har rätt att utföra ordinarie arbetsuppgifter med handledning, men inte under eget ansvar. Uppkommer behov av vikarie kan praktikant anställas, dock med beaktande av gällande avtal och regler i lagen om anställningsskydd.

**Personalavdelningen**  
Christer Cederberg