



**Hässelholms  
kommun**

## Överföring av personalansvaret för anställda på BEA-avtal till Arbetsmarknadsenheten

### Bakgrund

I maj 2018 hade Hässelholms kommun 135 personer anställda på BEA-avtalet. Anställande chefer på kommunens arbetsställen har länge uttryckt önskemål om att Arbetsmarknadsenheten bör överta personalansvaret för de som är anställda på BEA-avtalet. Handläggare på Arbetsmarknadsenheten får ofta höra av chefer och handledare på kommunens arbetsställen att anställningarna på BEA-avtalet är komplicerade. Regelverket är annorlunda än de vanliga AB-avtalen, de medför extra administration och det krävs att man har kontakter med Arbetsförmedlingen. Dessutom finns det inte sällan en komplex problematik hos de anställda som ska hanteras. Allt detta tar mycket tid i anspråk.

### Vad innebär en anställning på BEA-avtal?

BEA (Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser) är ett kollektivavtal för kommuner och landsting som är tänkt att användas för arbetstagare som anställs för arbete som inte är budgeterat inom arbetsgivarens verksamhet, i syfte att minska arbetslösheten.

BEA-avtalet gäller även för arbetstagare som anställs för arbete som inte är budgeterat inom arbetsgivarens verksamhet i syfte att minska arbetslösheten, eller för arbete inom ordinarie verksamhet och budget efter lokal överenskommelse. Kommunen har ett lokalt avtal med kommunal. Enligt nuvarande avtal får anställda på BEA-avtal inte utföra ordinarie arbetsuppgifter.

Avtalet reglerar de anställningsvillkor, och lönesättning, som gäller för arbetstagare som omfattas av avtalet.

BEA-avtalet tillämpas i Hässelholms kommun för de flesta som anställs på arbetsmarknadspolitisk anställning (med anställningsstöd från Arbetsförmedlingen). Anställningar gjorda på BEA-avtalet lyder inte under Lagen om anställningsskydd. Syftet med BEA-anställningen är inte att täcka ett ordinarie behov hos arbetsgivaren, utan att hjälpa arbetslösa in på arbetsmarknaden.

### Hur fungerar det idag?

De som anställs på BEA-avtalet anställs på det arbetsställe där de ska utföra arbetet, och anställande chef har hela personalansvaret. Arbetsställena ansvarar själva för att anställningsavtal upprättas, rehabutredningar, rekvisering av bidrag från

Arbetsförmedlingen, samt annan kommunikation med Arbetsförmedlingen, som t.ex. när en anställning inte fungerar eller ska avslutas.

Det ingår i Arbetsförmedlingens uppdrag att följa upp de arbetsmarknadspolitiska anställningarna och att lotsa individerna vidare om anställningarna inte fungerar, eller om de upphör. Detta fungerar inte tillfredsställande. Arbetsförmedlingen har uppgett att de på grund av tidsbrist inte prioriterar detta arbete, vilket har gjort att de flesta går tillbaka till arbetslöshet vid anställningens slut. Anställningar har avslutats i förtid, eftersom individen inte fått tillräcklig coaching, eller för att anställande chef på arbetsstället inte fått nödvändig hjälp.

För ungdomsanställningar med särskilt anställningsstöd har kommunstyrelsen beviljat arbetsmarknad och kompetensutveckling ett särskilt anslag för 2018 som uppgår till 2 479 tkr. Anslaget används till att täcka mellanskillnaden mellan Arbetsförmedlingens bidrag till personalkostnaderna för ungdomsanställningarna och de faktiska personalkostnaderna. På samma sätt täcker socialförvaltningen upp mellanskillnaden när deras klienter anställs på exempelvis OSA-anställning. Detta innebär att de förvaltningar som anställt på BEA-avtalet internfakturerar arbetsmarknad och kompetensutveckling eller socialförvaltningen för differensen mellan Arbetsförmedlingens bidrag och faktisk personalkostnad. När det gäller andra former av anställningsstöd på BEA-avtal är det de anställande förvaltningarna själva som inom befintlig budgetram finansierar mellanskillnaden mellan Arbetsförmedlingens bidrag och den faktiska personalkostnaden.

Arbetsmarknadsenheten har en tjänst som är tillfälligt finansierad av statliga medel som är sökta via Arbetsförmedlingen. Syftet med finansieringen är att innehavaren av tjänsten ska arbeta för att öka antalet arbetsmarknadspolitiska anställningar i kommunen. Tjänstens inriktning har gjort att Arbetsmarknadsenheten har blivit involverad när det uppstått problem med anställda på BEA-avtalet eller inför avslutade av anställningar. Dessutom har anställda på BEA-avtalet fått studie- och yrkesvägledning. Arbetsmarknadsenheten har på så sätt haft en fortsatt roll under anställningstidens gång, som i många fall inneburit att ungdomar och långtidsarbetslösa har fått en fortsättning till studier eller avlönat arbete, och sluppit återgå till arbetslöshet. Tjänsten finansieras under perioden 1 januari till 31 december 2018.

### **Större möjlighet till varaktig lösning för individen**

Det är Arbetsförmedlingen som är ytterst ansvarig för att följa upp personer som har arbetsmarknadspolitiska anställningar, och att se till att de inte går tillbaka till arbetslöshet. Arbetsmarknadsenheten försöker säkerställa att detta görs, men det är Arbetsförmedlingen som styr över uppföljningarna och vad som händer med individen. Ofta har Arbetsförmedlingen inte tid att göra alla uppföljningar, vilket minskar kvaliteten för individen och arbetsplatsen.

Arbetsmarknadsenheten har en mängd insatser som skulle kunna sättas in vid behov, för att hjälpa individen framåt under anställningen och förebygga återgång till arbetslöshet vid anställningens slut. Exempel på detta är studie- och yrkesvägled-

ning, hälsosamtal, motiverande samtal, utbildning med mera. I nuläget avslutas anställningar som inte fungerar, och de anställda tvingas gå tillbaka till arbetslöshet. Om Arbetsmarknadsenheten hade ansvaret för anställningarna skulle dessa personer kunna placeras om, och få prova på en annan arbetsplats, vilket ökar möjligheterna till en långsiktig lösning för varje individ.

## Utredning

Arbetsmarknadsenheten har under mars och april 2018 gjort en utredning för att få en klarare bild av anställande chefers inställning till en överflyttning av personalansvaret för BEA-anställd personal till Arbetsmarknadsenheten, samt för få en uppfattning om vilka fördelar och nackdelar en sådan förändring för med sig.

Utredningen består av en enkätundersökning bland anställande chefer, och av intervjuer med kommunens personalchef, HR-specialister och ekonomerna på barn- och utbildningsförvaltningen, omsorgsförvaltningen samt arbetsmarknad och kompetensutveckling. Dessa förvaltningar valdes ut eftersom de har flest anställda på BEA-avtalet. Enkäten skickades till 39 anställande chefer, varav 18 besvarade enkäten. Svarefrekvensen var alltså 46 procent. De som svarade på enkäten kom från både förvaltningar och bolag, däribland barn- och utbildningsförvaltningen, omsorgsförvaltningen, socialförvaltningen, arbetsmarknad och kompetensutveckling samt Hässleholms Miljö AB.

I enkäten ställdes frågan om det skulle vara positivt eller negativt om Arbetsmarknadsenheten tog över som anställande enhet för alla BEA-anställningar. Samtliga 18 chefer svarade att det skulle vara positivt.

Ett studiebesök gjordes i Kristianstads kommun på den kommungemensamma enhet där de sedan flera år tillbaka hanterar alla arbetsmarknadspolitiska anställningar.

## Enkät svar lämnade av anställande chefer på arbetsställena

### Samlat grepp och samlad kompetens

Idag behöver all kunskap om regelverket i BEA-avtalet och hantering av Arbetsförmedlingens anställningsstöd finnas på samtliga enheter. Av enkätsvaren framgår att många av de anställande cheferna anser att de inte har tillräckligt med kunskaper om BEA-anställningar.

En av cheferna uttrycker att de som är anställda på BEA-avtal ofta har mycket frågor kring sin anställning, och att det därför tar mycket tid att söka information och försöka förklara för de anställda.

Andra menar att det finns många anställningsstöd att hålla reda på. Och har man bara ett fåtal anställda på BEA-avtalet är det bättre att någon annan som har mer kunskaper ser till att allt går rätt till.

Många påpekar i sina svar att Arbetsmarknadsenhetens personal har störst kunskap om BEA-avtalet och Arbetsförmedlingens anställningsstöd, och att det därför vore bättre om Arbetsmarknadsenheten hanterade hela anställningen. Flera skriver också att det vore bra med ett samlat grepp av någon som har hanterat alla BEA-anställningar. En av HR-specialisterna som intervjuats menar att det idag finns en otydlighet kring vem som gör vad, och att det skulle bli tydligare för alla om Arbetsmarknadsenheten ansvarade för BEA-anställningarna.

### **Minskad belastning och mer tid åt kärnuppdrag**

Flera av cheferna som besvarade enkäten anser att arbetet med BEA-anställningarna tar mycket tid. Många som har en BEA-anställning har någon form av problematik med sig i bagaget – ibland en komplex sådan – som gör att de behöver mycket mer stöd än de flesta ordinarie anställda. En av cheferna skriver: ”Av 40 anställda har jag 4 stycken BEA-anställda, men dessa tar lika mycket tid i anspråk som samtliga övriga. Detta har gjort att jag överväger att inte längre ha några BEA-anställda, vilket samtidigt hade varit synd eftersom jag tycker att det är viktigt att hjälpa dem ut på arbetsmarknaden.” En annan chef skriver att många av deras BEA-anställda har en stor sjukfrånvaro, vilket innebär merarbete med t.ex. rehab-samtal. En annan beskriver att nästan alla deras BEA-anställda har någon form av personliga bekymmer som gör att chefen måste engagera sig extra i dem. Flera chefer beskriver att deras tid inte räcker till, och att det skulle vara positivt med den avlastning det skulle innebära om Arbetsmarknadsenheten tog över ansvaret för BEA-anställningarna. Cheferna skulle då få mer tid över till att ägna sig åt sitt kärnuppdrag.

Kollektivavtalet som reglerar BEA-anställningarna gäller inte för de kommunala bolagen. Det innebär att t.ex. Hässleholms Miljö har fått göra en lokal överenskommelse. På Hässleholms Miljö menar man att de extra BEA-avtalen orsakar administrativt merarbete och skapar problem med att hålla isär vad som gäller för anställda på BEA-avtalet och övrig personal.

## **Intervjuer med kommunens personalchef, HR-specialister och ekonomer**

### **Kostnader och intäkter på samma ställe**

Barn- och utbildningsförvaltningen har många ungdomsanställningar, för vilka de internfakturerar mellanskillnaden mellan Arbetsförmedlingens bidrag och personalkostnaden. Barn- och utbildningsförvaltningens ekonom menar att det skulle underlätta att inte behöva göra det extraarbete som det innebär att varje månad hantera internfaktureringen.

Ekonomen på arbetsmarknad och kompetensutveckling anser det ur ett redovisningsperspektiv gör det enklare om kostnader och intäkter finns samlade på ett och samma ställe i budget och redovisning. Det ger en bättre överblick på kostnads- och intäktssidan om samtliga kostnader och intäkter för BEA-anställningar redovisas i samma förvaltning.

### **Effektivare organisation – högre kvalitet och fler i arbete**

Kommunens personalchef och en av kommunens HR-specialister uttrycker att en av de största fördelarna om Arbetsmarknadsenheten tog över BEA-anställningarna skulle vara att det blir en mer effektiv organisation när allt är samlat på ett ställe. De ser att en effektivare organisation kommer ge möjlighet för fler att komma ut i arbetsmarknadsåtgärder. Att fler får möjlighet att prova på ett jobb i kommunen är också en vinst för den långsiktiga kompetensförsörjningen, eftersom fler får upp ögonen för att jobba i kommunen och kanske väljer att utbilda sig vidare. Allt tyder på att kommuner kommer få svårt att hitta rätt kompetens i framtiden. Det är redan idag svårt att hitta utbildad personal inom t.ex. vården och förskolan. Därför är det extra viktigt att fler får prova att jobba i kommunen, och att vi gör vårt bästa för att fånga upp dessa personer.

Tanken om att fler får möjlighet att komma ut i arbete om Arbetsmarknadsenheten hanterade alla BEA-anställningar framkommer även i enkäten. Om arbetsställena inte behöver hantera allt kring BEA-anställningarna själva skulle de också ha större möjlighet att ta emot fler på arbetsmarknadspolitiska anställningar. ”Minskad arbetsbelastning, vilket innebär att fler kommer ut i anställning,” skriver en av cheferna om varför det skulle vara en positiv förändring.

En effektivare organisation ger en högre kvalitet. Om allt kring BEA-anställningar fanns samlat på Arbetsmarknadsenheten kan en likvärdig och kvalitativ introduktion organiseras för alla som ska börja på en arbetsmarknadspolitisk anställning. Handledarna på arbetsställena skulle kunna utbildas så att de bl.a. bättre förstår syftet med anställning på BEA-avtalet, och på så sätt medverka till att höja kvaliteten på innehållet i BEA-anställningarna.

### **Ansvar och delaktighet**

De chefer som svarade på enkäten kunde inte se några direkta nackdelar med en organisation där Arbetsmarknadsenheten har arbetsgivaransvaret för alla anställningar på BEA-avtalet. Personalchef och HR-specialisten på personalavdelningen kunde se en risk för att individen känner mindre delaktighet och tillhörighet på arbetsplatsen. De poängterade därför vikten av att cheferna på arbetsställena fortsätter att inkludera de som är placerade där, även om de har sin anställning på Arbetsmarknadsenheten.

### **Studiebesök i Kristianstads kommun**

Vid studiebesöket som gjordes i Kristianstad på den enhet som ansvarar för alla anställningar som görs på BEA-avtalet, framkom att den enda nackdelen de kan se med sin organisation är att cheferna ute på arbetsställena kanske inte känner ett lika stort ansvar för individerna om de inte är anställda på arbetsstället. De menar att det är viktigt att ha en kontinuerlig dialog med cheferna och handledarna ute på arbetsställena för att säkerställa att detta inte blir ett problem.

## Fördelar och nackdelar med att Arbetsmarknadsenheten har ansvaret för BEA-anställningarna

### Fördelar

- Arbetsmarknadsenhetens personal har störst kunskap om BEA-avtalet och Arbetsförmedlingens anställningsstöd.
- Cheferna på arbetsställena frigör tid till att ägna sig åt sitt kärnuppdrag.
- Förvaltningarnas ekonomer behöva inte internfakturera beloppet mellan bidrag och faktisk personalkostnad när det gäller ungdomsanställningar
- Ur ett redovisningsperspektiv blir det enklare om kostnader och intäkter finns samlade på samma ställe i budget och redovisning.
- Fler kan komma ut i arbetsmarknadsåtgärder om cheferna på arbetsställena inte behöver använda tiden till att administrera anställningarna och hantera de komplexa problem som ofta finns hos dessa personer.
- Fler får möjlighet att prova på ett jobb i kommunen. Det är en vinst för den långsiktiga kompetensförsörjningen, eftersom fler kan bli intresserade av att jobba i kommunen och kanske väljer att utbilda sig vidare.
- Personer som misslyckas eller av någon anledning inte passar på det arbetsställe där de placerats kan få prova på en annan arbetsplats, vilket ökar möjligheterna till en långsiktig lösning för varje individ.
- Organisationen blir mer effektiv med högre kvalitet.
- En likvärdig och kvalitativ introduktion kan organiseras för alla som ska börja på en arbetsmarknadspolitisk anställning.
- Handledarna på arbetsställena kan utbildas så att de bättre förstår syftet med anställning på BEA-avtalet, och på så sätt medverka till att höja kvaliteten på innehållet i anställningarna.
- Arbetsmarknadsenheten har en mängd insatser som kan sättas in vid behov, för att hjälpa individerna framåt under anställningen, och förebygga att de återgår till arbetslöshet vid anställningens slut.

### Nackdelar

- Det finns en risk att den som är anställd på BEA-avtal känner mindre delaktighet och tillhörighet på arbetsplatsen.

- Cheferna på arbetsställena kanske inte känner ett lika stort ansvar för individerna.

## Utfall

Utfallet av utredningen visar att alla som svarat på enkäten ställer sig positiva till att Arbetsmarknadsenheten övertar personalansvaret för alla BEA-anställningarna i en kommungemensam enhet som är förlagd till Arbetsmarknadsenheten. Denna lösning anses spara tid åt chefer och handläggare på arbetsställena. Samtidigt blir kvaliteten högre när alla kompetenser kring BEA-anställningar finns samlade på ett och samma ställe. Även budgetering, redovisning, uppföljning och administration kommer att underlättas. Det går att dra paralleller till utredningen och organisationsförändringen som gjordes när Löneservice skapades, där man såg både tids- och kvalitetsvinster med en centralisering.

## Förutsättningar för omorganisation

För att ovanstående omorganisation ska kunna bli verklighet, skulle Arbetsmarknadsenheten behöva utöka sin verksamhet med cirka 2 tjänster – en person som övertar personalansvaret för alla BEA-anställda från cheferna på enheterna (med allt vad det innebär, som till exempel medarbetarsamtal, rehabsamtal och uppföljningar på arbetsplatsen), samt en HR-specialist som sköter det personaladministrativa kring anställningarna (till exempel anställningsavtal, rekvisitioner av lönestöd, närvarorapportering, med mera).

Arbetsmarknadsenheten ställer sig positiva till att göra ovanstående förändring, men har i nuläget inte budget till att utöka sin verksamhet med de två tjänster som skulle krävas.