

Klubbande av specifikt Rulleinköp

Bakgrund

Fullmäktige godkände på FM4 den 7 april 2016 inköp av en ny Rulle i enlighet med Styrelsens motionssvar. Således kommer här det förslag som motionärerna anser att Kåren bör köpa. Vårt val föll på en Volkswagen Touran 1,4 TSI BlueMotion (Se bifogad offert för exakt bilmodell och utrustning). Vi anser att utrustningen nämnd i offerten är helt enligt den rapport som tidigare lämnats in.

Styrelsen efterfrågade också en miljöaspekt i val av bil något som självklart är en viktig aspekt. Kort sagt kan sägas att skillnaderna mellan bilar inom samma klass inte är speciellt stor och därför i stort sett försumbar i förhållande till andra aspekter. Sägas skall att dagen Rulle enligt egen mätare drar mellan 1,1 och 1,2 liter bensin per mil. De bilar som vi kollat på inom klassen MPV, som i enlighet med rapportens resultat är den mest lämpliga, varierar mellan 0,5 och 0,6 liter per mil. Alltså en halvering av dagens förbrukning. Det kan också tilläggas att en kombi liknande Volvo V70 hamnar på ungefär samma förbrukning.

Som synes i offerten och rapporten förespråkar vi en bensindriven bil. Detta på grund av hur bilen används. En dieseldriven bil drar mindre och släpper ut mindre partiklar om man kör längre sträckor då motorn hinner bli ordentligt varm. Vår undersökning pekar på att Rulle används för väldigt många korta sträckor varpå en dieseldriven bil istället släpper ut mycket partiklar. Dessa aspekter gör att en bensindriven bil är mer lämplig för vårt användande.

Tack vare Rasmus kontakter inom bilhandlarbranschen har vi fått ett bra pris på bilen i offerten. Utöver den kostnad som står där kommer även bilen behöva en helfoliering, som beskrivits i rapporten. Dessutom anser vi det rimligt och oerhört prisvärt att köpa ett serviceavtal.

Förslag

Vi borde utnyttja denna kontakt med bilhandlare och den glädje som motionärerna visar upp.

Vi yrkar därför på

att ålägga motionärerna att köpa en Volkswagen Touran 1,4 TSI enligt bifogad offert samt

att ålägga Rullechefen 16/17 att helfoliera bilen

I tjänsten,

ERIK ALSTERSJÖ,
Rullechef 16/17

RASMUS KJELLÉN,
Allmänt engagerad väldigt länge

Stadfästade av projektgrupper för webbutveckling

Bakgrund

Undertecknade har utlyst val och intervjuat kandidater till de nya projektgrupperna för webbutveckling.

Förslag

Jag yrkar därför på

att nedan personer stadfästs som ledamöter i Projektgruppen för Webbutveckling: Intranät under 2016

- Jonathan Schurmann, D
- Joakim Hembrink, D
- Fredrik Siemund, D
- Niklas Karlsson, D

att nedan personer stadfästs som ledamöter i Projektgruppen för Webbutveckling: Hemsidan under 2016

- David Wessman, F
- Hanna Lindblad, D
- Oscar Rydh, D

I tjänsten som projektledare för grupperna,

NIKLAS INGEMANSSON,
Informationsansvarig 2016

RICHARD LUONG,
DSG 16/17

DANIEL LUNDELL,
DSG 15/16

Proposition angående Bemanning av kansliet

Bakgrund

På S8 15/16 startade Styrelsen en arbetsgrupp för att undersöka huruvida Bemanning av kansliet skulle fortsätta under sina nuvarande former, det vill säga en hyrd tjänst från bemanningsföretaget Adecco. Arbetsgruppens initiala arbete gavs ut som en rapport till styrelsen, bifogad nedan (Bilaga 1). Resultatet av rapporteringen blev en tillfällig anställning fram till sommaren av den tidigare inhyrda Kanslisten. Det vill säga ej längre inhyrd av Adecco, och således en kostnadsreducering på 50 000kr under våren.

För att vidareföra arbetet tillfrågades styrelsen om vilka/vilket alternativ som arbetsgruppen skulle arbeta vidare med, I rangordning valdes alternativen som

- 1a. Inkludera kansli-arbetet i en heltidares nuvarande arbetsuppgifter,
- 1b. Utveckla Bodils tjänst för att inkorporera kansli-arbetet utöver det ekonomiska arbetet som utförs idag,
2. Heltidsanställning av en Kanslist,
3. Roterande schema inom heltidargruppen.

Ur denna rangordning blev arbetsgruppen ålagd att välja ut det mest passande alternativet för tjänsten i fråga. Egenskaper av tjänsten som kändes nödvändiga var i första hand ett positivt kundmötande, i andra hand en kontinuitet i arbetet och i tredje hand ett fokus på ideell eller studentbaserad arbetskraft. På grund av detta prioriterades alternativen 1b och 2 i utredningen samtidigt som 1a och 3 klassades som "tillsvidarelösningar" mer än långtidslösningar.

Då Bodil har börjat närma sig pensionsålder så är det högst relevant att undersöka vidare huruvida ekonomitjänsten även hade kunnat inkludera de arbetsuppgifter som ingår i Kanslistens arbete. Tidsbrist och ledigheter har dessvärre lett till att ett längre medarbetarsamtal inte har kunnat genomföras inom tiden för denna propositions upptagande till Fullmäktige, varför Styrelsen inte kommer föreslå detta alternativ vid detta tillfälle.

Båda alternativen som involverar heltidare kändes i nuläget som en intressant punkt att undersöka. Tidigare försök med att sprida ut Kanslistens arbete över heltidarna har gjorts tidigare år, undersökningar från dessa år tyder på ett stort missnöje från heltidargruppen. Något som kanske inte bör avskräcka från att se över det ändå, då arbetet den gången var lagt som "extra arbete" istället för något som konkret ingick i arbetsuppgifterna. Men, då verksamhetsplanen i dagsläget involverar en undersökning av organisationsstrukturen inom Kåren Centralt som ännu ej är redovisad, så finns det visst intresse i att avvakta med att lägga till ytterligare uppgifter på en eller annan heltidare som potentiellt redan kommer få en utökad, eller minskad, post. Styrelsen anser därför att eventuell ytterligarebelastning av heltidarna bör vänta tills den organisatoriska strukturen inom gruppen är avklarad.

Då återstår heltidsanställning, liknande den som finns i dagsläget. En heltidsanställd som arbetar med kårens Kanslistuppgifter skulle direkt leda till en kontinuitet i arbetet som är svårslagen, och då alternativ 1b inte är aktuellt för propositionen i nuläget (och potentiellt inte förrän Bodil går i pension) så föreslår Styrelsen till Fullmäktige att heltidsanställa en Kanslist periodvis till dess att något av de andra alternativen öppnas upp för vidare utredning.

Sådan periodvis anställning kallas allmän visstidsanställning och är tillåten max 2 år under en 5 års-period. Därefter måste arbetsgivaren erbjuda fast tjänst (så kallad in-LAS:ning).

Förslag

Styrelsen yrkar därför på

- att* Fullmäktige godkänner periodvis heltidsanställning av Kanslist för att arbeta i kårexpeditionen.
- att* Fullmäktige ålägger Kårordförande 16/17 att rapportera om eventuella förändringar i utredningsläget på FM 10.

I styrelsens tjänst,

ANDERS LUNDQVIST PERSSON,
Kårstyrelseledamot 15/16

BJÖRN SANDERS
Kårordförande 15/16

Rapport: Bemanning av Kårexpeditionen

Inledning

Men anledning av att TLTH nu fritt kan anställa personer gavs undertecknade på höstens sista styrelsemöte i uppgift att utreda frågan om bemanningen i kårexpen. Grundförutsättningen var att det är dyrt att hyra från Adecco och frågan ställdes om det går att bemanna kårexpen på ett effektivare sett.

Undertecknade har brainstormat olika lösningar samt värderat dessa. Dessutom har en kortare dialog med nuvarande receptionist, Christina, förts och material hämtats från utredningen kring inhyrningen av receptionist från 2014.

Grundfråga och möjliga lösningar

Grundfrågan i problemet är huruvida vi behöver ha *en* receptionist anställd. Om svaret på denna fråga är ja ser undertecknade följande möjligheter:

1. Vi fortsätter att hyra in från Adecco.
2. Vi anställer nuvarande receptionist utan utlysning.
3. Vi utlyser tjänster med ambition att fast anställa någon.
4. Vi utlyser tjänsten med ambition att anställa en student som extraknacker ett eller ett par år.

Om svaret på grundfrågan är nej ser undertecknade följande möjligheter:

5. Lägga ut uppgifterna på befintliga heltidare.
6. Bygga om en heltidare så att dennes tjänst innefattar receptionistens.
7. Skapa en ny heltidare.
8. Lägga uppgifterna på ideella funktionärer.
9. Skapa en arbetspool med studenter.

1. Vi försätter att hyra in från Adecco

Detta är en dyr men smidig lösning där Adecco sköter alla arbetsgivarrelaterade frågor (förutom arbetsmiljöansvar). Dock har TLTH redan två anställda (en ekonom och ett cafébiträde) så marginalarbetet för att anställa en ytterligare anses inte vara så stort. Lösningen fungerar tillsvidare men bör undvikas. Med en årskostnad på nästan 300 000 kr är det den absolut dyraste.

2. Vi anställer nuvarande receptionist utan utlysning

Gemensamt för att anställa nuvarande eller att fast anställa någon är fördelen med kontinuiteten i organisationen. Det nav och den kunskapsbas som Bodil (vår ekonom) utgör har flera gånger visat sig vara viktiga för TLTH. Vi har även märkt att detta börjar bli fallet med Christina. En anställning, med lön likställd Bodils, där receptionisten jobbar lika mycket som idag (50% i ca 10 månader) hade kostat oss knappt 200 000 kr.

När det kommer till att anställa nuvarande receptionist skulle det underlätta processen vill anställning enormt och spara oss pengar för utlysning. Vi är dessutom väldigt nöjda med

Christina och hon trivs bra på jobbet. Dock har det framkommit att hon är intresserad av att eventuellt börja plugga till hösten vilket gör att hon kommer behöva sluta hos oss.

3. Vi utlyser tjänsten med ambition att fast anställa någon

Fördelen med denna lösning är, förutom det som nämns ovan i punkt 2, dels att vi kan få fler sökande vilket ökar chansen att rätt person blir anställd samt att chansen till en långsiktig anställning är större än med Christina – även om hon inte väljer att plugga just i höst vet vi inte hur länge hon vill vara kvar på TLTH.

4. Vi utlyser tjänsten med ambition att anställa en student som extraknacker ett eller ett par år

När det pratas om att anställa personer tas ibland aspekten att vi är en studentförening upp. Med åsikten att verksamheten i en studentförening bör bedrivas för *och av* studenter. Vi tror att ett 50% arbete vid sidan studierna hade kunnat vara uppskattat av person som exempelvis har fått problem med CSN.

En fördel med denna lösning är att vi får en person som garanterat är nära verksamheten och redan från början har koll på kåren. Nackdelarna är dels att kontinuitet kan bli ett problem och att överlämning kan bli svårt; att vi går emot våra principer att inte avlöna samtidigt med studier; och att man får en person på kontoret som är student, men som inte är heltidare.

5. Lägga ut uppgifterna på befintliga heltidare.

Denna lösning förkastades direkt med hänvisning till den utredning som gjordes i samband med återinförskaffandet av receptionist 2014.

6. Bygga om en heltidare så att dennes tjänst innefattar receptionistens

Tanken att bygga om förslagsvis informationsansvarig så att dennes arbetsuppgifter skulle innefatta att sitta i expen fyra timmar på dag. Då har man inte problemet att man byter person i expen hela tiden, men fortfarande problemet att det är tråkiga och icke utvecklande arbetsuppgifter. En lösning är att ge arbetsuppgifterna till poster som "nästan" är heltidare men inte riktigt har teckning för att bli heltidsposter i nuläget, exempelvis eventuellt Nollegeneralen. Undertecknade har inte gått in på detalj i frågan utan anser att denna fråga behandlas av organisationsutredningsgruppen samt utredningen av Nollningen.

7. Skapa en ny heltidare

Att bygga en heltidare som enbart tar över de uppgifter som utförs av receptionisten idag är inte försvarbart. Dels då det, som sagt, inte är utvecklande eller roliga uppgifter och dels eftersom det inte är tillräckligt mycket.

En idé är att ta en del av poster som redan är överbelastade, exempelvis pedellen, och lägga över på den nya heltidaren. Här lekte undertecknade med tanken att skapa en "vice pedell" som ansvarar för expen och samtliga kundbemötanden. Då kan pedellen fokusera mer på att vara "vaktmästare" för Kårhuset och Lophtet.

Enligt det shablonbelopp som finns för heltidare hade detta kostat oss ca 250 000 kr per år.

8. Lägga uppgifterna på ideella funktionärer

Detta tror undertecknade inte är realistiskt av tidigare nämnda anledningar.

9. Skapa en arbetspool med studenter

Tanken är att skapa en pool med studenter som, likt Kårhusservice, tar dagspass i expen mot ersättning. Det finns många risker och nackdelar med den här lösningen:

- Vi kan inte garantera att expen är bemannad. Risken finns att ingen kan ta ett pass.
- Det blir svårt med kontinuitet då hela tiden blir olika personer som sitter i expen. Idén om ett ansikte för kårexpen försvinner.
- Det blir extraadministration på den heltidare som blir ansvarig för att rekrytera och administrera expen-poolen.
- Det finns en risk att personer endast sitter i expen för pengarna och servicegraden därmed kan sjunka.

Det är viktigt med tydliga krav och riktlinjer vid införande av en sådan pool. Exempelvis i form av antal pass man måste ta, schemaläggning och närvaro.

Den uppenbara, och stora, fördelen med detta alternativ är att kostnaderna blir betydligt lägre. Givet att vi har samma öppettider som idag (4 timmar, 39 veckor om året) ger 300kr/dag en kostnad på 71 600 kr/år och 500 kr/dag en kostnad på 127 000 kr/år.

Sammanställning

Vi tror i huvudsak på att anställa (2-4), skapa en ny heltidare (7) eller skapa en arbetspool (9), men kommer jämföra det mot nuläget (1). Den första jämförelsen är den rent ekonomiska:

Alternativ	Kostnad (per år)	Diff från idag (per år)
Hyra in från Adecco	300 000 kr	0 kr
Heltidare	250 000 kr	50 000 kr
Anställa (50%, 10 mån/år)	200 000 kr	100 000 kr
Anställa student (50%, 10 mån/år)	200 000 kr	100 000 kr
Arbetspool (4h/dag, 39 veckor, 500 kr/dag)	127 000 kr	173 000 kr
Arbetspool (4h/dag, 39 veckor, 300 kr/dag)	72 000 kr	228 000 kr

Därefter kan man konstatera att arbetspoolerna hade skapat merarbete för en befintlig heltidare, förslagsvis Generalsekreteraren, med uppskattningsvis 5% (2h/vecka); samt att en ny heltidare hade avlastat befintliga heltidare med uppskattningsvis 50%. Dessutom

uppskattar vi att en fast anställd skulle kunna ha tid med 20% mer arbete än vad som utförs idag, vilket eventuellt skulle bli en avlastning för heltidare.

Om man, hypotetiskt och för att kunna jämföra, räknar om heltidar-tid till pengar med schablonen 220 000 kr/år (vilket motsvarar det arvudet kostar för en heltidare). Notera att det är fiktiva kostnader då vi inte sparar pengar på att frigöra tid för heltidare. Får man följande resultat:

Alternativ	Kostnad	Diff från idag	Effektivering	Kostnad inkl effektivisering	Diff inkl effektiv.
Arbetspool (4h/dag, 39 veckor, 300 kr/dag)	72 000 kr	228 000 kr	-5 %	83 000 kr	217 000 kr
Arbetspool (4h/dag, 39 veckor, 500 kr/dag)	127 000 kr	173 000 kr	-5 %	138 000 kr	162 000 kr
Heltidare	250 000 kr	50 000 kr	50 %	140 000 kr	160 000 kr
Anställa (50%, 10 mån/år)	200 000 kr	100 000 kr	20 %	156 000 kr	144 000 kr
Anställa student (50%, 10 mån/år)	200 000 kr	100 000 kr	0 %	200 000 kr	100 000 kr
Hyra in från Adecco	300 000 kr	0 kr	0 %	300 000 kr	0 kr

De viktiga aspekter som inte tas upp i beräkningarna ovan och behöver viktas in är följande:

- Servicegrad.
- Kontinuitet/"ställtider".
- Heltidargruppens storlek.

De två första aspekterna går att tolka in i beräkningar genom att helt enkelt ge de olika alternativen "betyg" på en skala 1-5, enligt tabell:

Alternativ	Servicegrad (1-5)	Kontinuitet (1-5)	Sammanvägt
Anställa (50%, 10 mån/år)	5	5	5
Hyra in från Adecco	4	4	4
Anställa student (50%, 10 mån/år)	4	4	4
Heltidare	4	3	3,5
Arbetspool (4h/dag, 39 veckor, 500 kr/dag)	3	2	2,5
Arbetspool (4h/dag, 39 veckor, 300 kr/dag)	2	1	1,5

Sammanställer man den ekonomiska aspekten samt servicegraden och kontinuiteten (SoK) ser man att de två billigaste alternativet och ger i särklass sämst SoK. Heltidare, anställa student och hyra från Adecco ger nästan samma SoK, men heltidare är betydligt billigare. Att fastanställa är bäst i SoK och ligger i mitten på kostnad.

Aspekten rörande heltidargruppen blir en ideologisk fråga som kräver närmare eftertanke och diskussion om styrelsen skulle välja att röra sig i den riktningen. Dessutom så krävs det

större input från resterande organisation för att förankra en eventuell sådan lösning. Slutligen tillkommer rent praktiska frågor så som kontorsplats med mera.

Slutsats och nästa steg

Ovan sammanställda resultat ger inte en tydlig bild av vilken väg TLTH bör gå i frågan. Styrelsen måste ta ställning till följande för vidare utredning:

- Vikten av heltidargruppens storlek.
- Till vilken grad ekonomiska besparingar och effektivisering får göra anspråk på servicegrad och kontinuitet.

Vi tror ändå att den bästa vägen att gå tillsvidare är att TLTH anställer Christina även om det kanske bara blir för ett halvår. Under det halvåret sparar vi mellan 50 000kr och 72 000kr jämfört med att hyra från Adecco men förändrar i övrigt inte servicegraden. Under halvåret ges styrelsen möjlighet att i lugn och ro fortsätta att undersöka frågan för en långsiktig lösning.

Den enda risken med att anställa Christina är om hon ångrar sig om studier och vill fortsätta jobba samtidigt som vi kommer fram till att en annan lösning är optimal för bemanning av receptionen. Utan att ha hört med arbetsgivaralliansen tror undertecknade det är möjligt att till att börja med anställa Christina under en begränsad tid för att undvika denna risk. Om så ej är fallet anser vi att risken är värd besparingen.

Under tiden fram till styrelsemötet kommer kontakt tas med arbetsgivaralliansen tas för att förtydliga formerna för en anställning och nödvändigt pappersarbete förberedas för att möjliggöra direkt handling om styrelsen ställer sig positiva till förslaget.

I tjänsten, dag som ovan,

Anders Persson, Kårstyrelseledamot 15/16, och Björn Sanders, Kårordförande 15/16.