

## **Centrala parter syn på förebyggande insatser**

Förebyggande insatser skapar förutsättningar för omställning och kompetensutveckling under hela arbetslivet samtidigt som de möter sektorns kompetensförsörjningsbehov och den allt snabbare utvecklingen av verksamheter, organisation och arbetssätt.

Förebyggande insatser innebär att arbetstagare ges kompetens- och omställningsinsatser utifrån verksamhetens behov i syfte att öka anställningstryggheten. Regelverket syftar till att snabbt kunna identifiera de som är i behov av omställningsinsatser så att arbetsgivarna ska kunna behålla kompetensen i verksamheten och undvika framtida uppsägningar

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna har ett gemensamt ansvar för att medel för förebyggande insatser används på ett sådant sätt att verksamhetens behov beaktas samtidigt som arbetstagarens behov av omställning tillgodoses.

Avtalets tillämpning förutsätter en kontinuerlig dialog mellan arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna.

Centrala parter är överens om att stödja förebyggande insatser som syftar till att utveckla såväl verksamhet som arbetstagare.

## **Lokalt arbete med förebyggande omställningsinsatser**

Verksamhetens förutsättningar och arbetstagarens behov av kompetens- och omställningsinsatser ska ligga till grund för arbetet med förebyggande insatser.

Arbetsgivaren ska i samverkan eller vid lokal förhandling enligt medbestämmandelagen (MBL) inledningsvis presentera sin syn på utvecklingsbehov och förslag till åtgärder och aktiviteter.

Om arbetstagarorganisationen saknar lokal facklig företrädare ska arbetsgivaren bjuda in central företrädare för organisationen för att ge möjlighet till påverkan på arbetet med handlingsplanen. Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna ska identifiera vilka områden som berörs samt vilka åtgärder och aktiviteter som ska omfattas av en handlingsplan.

Det ligger i respektive parts ansvar att medverka genom egna förberedelser och aktivt deltagande. Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna ska eftersträva att finna samarbetsformer som stödjer ett aktivt och effektivt arbete.

Arbetsgivaren upprättar en handlingsplan för de förebyggande insatserna. Handlingsplanen beskriver de planerade insatserna och kan innehålla följande:

- analys av verksamhetens förutsättningar, kompetensbehov de kommande åren samt situationen avseende tidsbegränsat anställda och långtidssjukskrivningar,
- behov av kompetens- och omställningsinsatser i syfte att säkerställa verksamhetens kompetensförsörjning på kort och lång sikt,
- förslag på förebyggande kompetens- och omställningsinsatser för grupper och/eller enskilda arbetstagare för att stärka deras kompetens, med målsättningen att de ska kunna utföra nya arbetsuppgifter,
- tidplan och budget för de olika insatserna.

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna kan i det lokala arbetet med handlingsplanen söka stöd från Omställningsfonden. Parterna kan härigenom ta del av sakkunskap och få inspiration i syfte att stimulera till en användning av medlen som bidrar till eller underlättar omställning i den egna verksamheten.

Parterna är överens om att Omställningsfonden är en viktig resurs i arbetet med insatser. Insatserna kan utföras av Omställningsfonden, arbetsgivaren själv eller en annan aktör.

Omställningsfonden ansvarar för att säkerställa kvaliteten på de insatser som ska genomföras. För att få tillgång till medel för förebyggande insatser ska arbetsgivaren därför lämna underlag till fonden. Underlaget ska beskriva vilka arbetstagare som ska omfattas av den föreslagna insatsen och vilken utförare som är avsedd att genomföra den. Om arbetet utförs av annan än Omställningsfonden, har fonden i uppgift att ge råd och stöd till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska årligen redovisa, till de lokala arbetstagarorganisationerna, hur medlen har använts i enlighet med den lokala handlingsplanen och avtalets intentioner. Vid behov kan därefter handlingsplanen justeras.

#### *Exempel på förebyggande insatser som kan genomföras lokalt*

- Arbetstagare som riskerar att sägas upp på grund av arbetsbrist till följd av beslut om att höja kompetensnivån i verksamheten eller förändrade behov i verksamheten kan erbjudas förebyggande insatser i syfte att uppfylla de förändrade kompetenskraven.
- Arbetstagare som har identifierats som övertaliga och riskerar att sägas upp på grund av arbetsbrist kan erbjudas insatser, till exempel utbildning, i syfte att få kompetens för annan tjänst hos arbetsgivaren.

- Arbetstagare tillhörande yrkeskategori eller verksamhet för vilken förändrad lagstiftning ställer krav på särskild kompetens kan erbjudas insatser i syfte att möta kompetenskravet.
- Arbetstagare som på sikt riskerar uppsägning på grund av arbetsbrist och som behöver kompetensutveckling för att uppfylla framtida kompetensbehov inom verksamheten kan få medel till merkostnader, exempelvis resor, logi och kurslitteratur, i samband med en utbildning inom det reguljära utbildningsväsendet. Sådana utbildningar kan till exempel vara universitets- eller högskoleutbildningar, distanskurser och YH-utbildningar på hel- eller deltid.
- Medel kan användas till att helt eller delvis finansiera upphandlade utbildningar.
- Arbetstagare som inte kan återgå till sitt ordinarie arbete men har en konstaterad arbetsförmåga efter avslutad rehabilitering kan erbjudas förebyggande insatser i syfte att få kompetens för annat arbete.
- Stöd kan ges genom enskilda samtal till arbetstagare som arbetar inom verksamhet som är föremål för arbetsbrist.
- Chefer kan erbjudas utbildning och stöd i det svåra samtalet och hantering av en arbetsbristsituation.