

Frågor och svar – Pilotprojekt extraordinära insatser i Norrbotten och Västerbotten

Nedan framgår ett antal frågor och svar kopplade till pilotprojektet. I nuläget finns inte svar på frågor som rör den praktiska hanteringen så som ansökningsförfarande, mm. Omställningsfonden kommer att tillsätta en projektledare som ska hantera de praktiska frågorna och ha nära och kontinuerlig dialog med berörda arbetsgivare.

1. Ingår det i centrala parter ansvar att finansiera denna typ av insats?

Enligt Kompetens- och omställningsavtalet (KOM-KR), Centrala protokollsanteckningar punkt 2, möjliggör avtalet att initiativ kan tas för att till exempel bidra till att nya system och infrastruktur för livslångt lärande utvecklas, för att möjliggöra för arbetstagare att fortbilda, utbilda och omskola sig. Parterna har enats om möjligheten att ”initiera och sätta in insatser i syfte att kompetens- och yrkesutveckla grupper av anställda där parterna identifierar behov. I samband med centralt initierade projekt kan frågan om att täcka hela eller delar av vikariats- eller lönekostnaderna tas upp.”

Avtalet medger att parterna initierar avgränsade projekt och avsätter Omställningsfondens medel för dessa. Parterna tar därför detta initiativ för att prova denna möjlighet för första gången.

Denna insats, i delar innebär, att parterna tar på sig och delfinansierar det som egentligen ingår i statens ansvar att finansiera. Det innebär även att parterna, i syfte att prova nya sätt att kompetensförsörja, även underlättar berörda arbetsgivares egen finansiering av kompetensinsatser. Parterna kommer vända sig till staten för en dialog om att staten går in som delfinansiär. Omställningsfonden kommer att uppta en dialog med Arbetsförmedlingen om deras möjlighet till medfinansiering av insatserna.

2. Vilka arbetsgivare omfattas av pilotprojektet?

Det är kommunerna Boden, Luleå, Piteå och Skellefteå, regionerna Norr- och Västerbottens verksamheter inom dessa kommuners gränser samt Sobonas medlemmar i nämnda kommuner som omfattas. Projektet utgör en extraordinär insats. Därav begränsning.

3. Vad är bakgrunden till att just dessa arbetsgivare omfattas av pilotprojektet?

Välfärden i Norr- och Västerbotten har, och kommer under många år att ha, stora utmaningar med att rekrytera och bemanna. Upp emot 35 000 personer bedöms saknas bara de närmaste två åren för att täcka behovet inom välfärden. Det handlar både om brist på rätt kompetens och brist på människor att anställa. Norr- och Västerbotten har landets lägsta arbetslöshet. Arbetslösa kompetens matchar inte arbetsgivarnas kompetensbehov. Utbildningsbehovet är mycket stort för såväl nyrekryteringar

som för befintliga medarbetare. Detta samtidigt som det inom regionerna, liksom andra platser i Sverige, sker grön omställning. Den gröna omställningen ställer krav på infrastruktur, energi, bostäder, transporter, kompetensförsörjning och välfärdens verksamheter. Situationen är därmed extraordinär ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Sammantaget präglas det av stora kompetensbehov i kombination med låg arbetslöshet samtidigt som det saknas människor med rätt kompetens att anställa.

Liknande förutsättningar och behov finns självklart också i flera andra kommuner och regioner.

Projektet är ett pilotprojekt och för att kunna genomföra projektet så effektivt som möjligt krävs att en avgränsning. Förhoppningen är att projektet ska resultera i erfarenheter som sedan kan nyttjas för andra arbetsgivare i sektorn med liknande utmaningar.

4. Vilka är de huvudsakliga förutsättningarna för att berörda arbetsgivare ska kunna ingå i projektet?

För att som arbetsgivare kunna ingå i projektet ställs en del motkrav på arbetsgivaren. Dels ska arbetsgivaren inte genomföra några uppsägningar på grund av arbetsbrist eller avslut vid sjukdom/ohälsa. Berörda arbetstagare ska i stället erbjudas insatser inom ramen för förebyggande insatser. Arbetsgivaren ska ha en strategisk kompetensförsörjningsplan. Omställningsfonden kan stötta vid framtagningen av en sådan. Arbetsgivare bör i första hand göra en kompetensinventering bland anställda arbetstagare för att se vilka av dessa som kan erbjudas insatser inom ramen för projektet. Om insatser till befintligt anställda arbetstagare inte bedöms täcka kompetensförsörjningsbehovet kan insatser också riktas till nyanställda arbetstagare. En förutsättning i det fallet är att arbetstagaren inte bedöms ha kompetens som matchar arbetsgivarens behov. För ytterligare förutsättningar för att kunna ingå i projektet se svar på frågorna fem till och med åtta.

5. Vilka individer/grupper av individer utgör målgruppen för pilotprojektet?

Projektet riktar sig till både redan anställda arbetstagare/grupper av arbetstagare och till individer/grupper av individer som inte har en anställning i KR-sektorn. En anställning hos berörda arbetsgivare som omfattas av Kompetens- och omställningsavtalet (KOM-KR) är dock en förutsättning för att kunna ingå i projektet. I svaret på fråga sex framgår parternas överenskommelse gällande anställningsformen för att en arbetstagare ska kunna ingå i projektet.

6. Vilken anställningsform gäller för arbetstagare som omfattas av insatser enligt pilotprojektet?

Arbetstagare som redan är anställda hos berörda arbetsgivare och som beviljas insats inom ramen för projektet behåller sin anställning enligt befintlig anställningsform.

När det gäller arbetstagare som nyanställs och som beviljas insats inom ramen för projektet är en tillsvidareanställning enligt Allmänna bestämmelser (AB)/ Sobonas Branschbestämmelser BÖK/BB huvudspåret.

I det fall förutsättningarna är sådana att den planerade insatsen beräknas pågå under lång tid, innan arbetstagaren kan utföra ordinarie arbetsuppgifter fullt ut, kan anställningsformen projektanställning enligt AB tillämpas för de verksamheter som omfattas av AB. För verksamheter som omfattas av BÖK/BB kan anställning enligt Överenskommelse för kompetens- och utbildningsanställning (ÖKA) tillämpas.

För att kunna avvika från normen om tillsvidareanställning krävs en överenskommelse mellan lokala parter.

7. Vad gäller för arbetstagare anställda på BEA/BUI/BAL?

De arbetstagare som innan projektets start har en anställning hos arbetsgivaren enligt BEA/BUI/BAL kan omfattas av insatser inom ramen för projektet. I det fall berörda arbetstagare ingår i projektet blir dessa fortsatt anställda enligt BEA/BUI/BAL. I det fall arbetsgivaren bedömer det som möjligt kan, under projektet, anställningsformen enligt AB tillämpas för dessa arbetstagare.

När det gäller nyanställda arbetstagare kan enbart AB tillämpas (tillsvidare med provanställning som huvudregel eller i vissa fall projektanställning enligt AB).

För BB är ÖKA tillämpligt i motsvarande situation.

8. Finns det någon koppling till förebyggande medel enligt KOM-KR för redan anställda arbetstagare?

Redan anställda arbetstagare enligt AB/BB, BEA, ÖFA, ÖKA, BAL/BUI, potentiellt övertaliga samt sjukskrivna ges lämpligen i första hand insats som finansieras av arbetsgivarens egna förebyggande medel enligt KOM-KR. Om förebyggande medel är slut, om lönedelar behöver finansieras under insats eller om den som får insats nyanställs finansieras del av anställningen som utgör insatsen av extra ordinära medel. Om den som anställs exempelvis arbetar 50 % och får en utbildningsinsats på 50 % så finansierar de extraordinära medlen tiden för utbildningsinsatsen medan arbetsgivaren finansierar den arbetade tiden.

9. Vad händer om medel avsatta för pilotprojektet tar slut under projektets första år? Finns det ytterligare medel som parterna kan avsätta?

Det är Omställningsfondens styrelse som är ytterst ansvarig för de medel som finns inom ramen för Omställningsfonden och därmed även för de medel som är avsatta för projektet. Det är parterna och Omställningsfonden som kontinuerligt följer upp hur avsatta projektmedel används. Utgångspunkten är att de avsatta projektmedlen ska räcka under tiden projektet pågår. Vid ytterligare behov av medel är det berörda arbetsgivare som får avsätta egna medel. Avsaknad av egna medel för insatsernas genomförande påverkar vilka och hur många insatser som kan genomföras.

10. Hur kan berörda arbetsgivare ha en nära och löpande dialog med Omställningsfonden samt SKR och Sobona i det kommande arbetet?



Omställningsfonden och parterna ansvarar för att ta fram en detaljerad projektplan och kommer i det arbetet ha löpande kontakt med berörda arbetsgivare. Det är Omställningsfonden som tillsätter en projektledare för pilotprojektet så att arbetet med att organisera och genomföra projektet kan komma i gång. I det ingår att ha dialog med berörda arbetsgivare.