

2020-05-01

# Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR

## Parter

Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

## § 1 Bakgrund

Centrala parter har sedan 2012, med stöd av KOM-KL (Överenskommelse om omställningsavtal), stöttat verksamheter och arbetstagare i omställning. Sedan 2016, genom Principöverenskommelse – Lokala omställningsmedel (TLO-KL) och verksamhetsanpassade turordnings- och företrädesrättsbestämmelser i Allmänna bestämmelser (AB), har ett arbete med att stärka individer och verksamheter vid tidig omställning skett.

Det här avtalet är en del av resultatet av ”Principöverenskommelse – nytt kompetens- och omställningsavtal och därtill hörande ändringar i Allmänna bestämmelser m m” tecknad mellan parterna den 4 december 2019.

Principöverenskommelsen är en vidareutveckling av KOM-KL och svarar även upp mot regeringens aviserade förändringar av lagen om anställningsskydd och arbetsgivarens ansvar att stärka den anställdes omställningsförmåga.

Avtalet skapar förutsättningar för omställning och kompetensutveckling under hela arbetslivet samtidigt som det möter sektorns kompetensförsörjningsbehov och den allt snabbare utvecklingen av verksamheter, organisation och arbetssätt. Avtalet syftar även till att komplettera den allmänna arbetsmarknadspolitikens omställningsinsatser.

Genom förebyggande insatser och aktiva omställningsinsatser stärks arbetstagarnas möjligheter till kompetensutveckling och omställning. Ett sådant arbete är framgångsrikt om arbetslöshet kan undvikas eller upphöra genom ett nytt arbete. De ekonomiska förmånerna ger trygghet under omställningen till nytt arbete.

## **§ 2 Innehåll m.m.**

Parterna träffar detta kollektivavtal Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR, nedan kallat avtalet.

Till avtalet hör också följande bilagor:

- a) Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR (bilaga 1),
- b) Centrala och lokala protokollsanteckningar (bilaga 2),
- c) Centrala protokollsanteckningar (bilaga 3),
- d) Stadgar för Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden (bilaga 4),
- e) Lokalt kollektivavtal för KOM-KR (bilaga 5), och
- g) Centrala parterers syn på förebyggande insatser (bilaga 6).

## **§ 3 Ändringar och tillägg**

I avtalet ska ingå de ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser som parterna träffar överenskommelse om under tid då avtalet gäller.

## **§ 4 Fredsplikt**

Under tid då avtalet gäller ska ändringar och tillägg till avtalets bestämmelser förhandlas under fredsplikt.

## **§ 5 Rekommendation om lokalt kollektivavtal KOM-KR**

Parterna rekommenderar berörda arbetsgivare som är kommun, region eller kommunalförbund och berörda arbetstagarorganisationer att anta KOM-KR som lokalt kollektivavtal med den utformning och det innehåll som framgår av bilaga 5. Parterna är överens om att ett sådant avtal ska anses ha kommit till stånd genom att arbetsgivaren beslutar att anta det som lokalt kollektivavtal. Arbetsgivaren ska lämna protokollsunderlag över beslutet till berörd arbetstagarorganisation som begär det.

## **§ 6 Lokalt kollektivavtal KOM-KR**

För övriga arbetsgivare anslutna till Sobona gäller samtliga delar av detta avtal som lokalt kollektivavtal, förutom Bilaga 3 Centrala protokollsanteckningar.

## **§ 7 Giltighet och uppsägning**

Detta kollektivavtal, Kompetens och omställningsavtal KOM-KR, ersätter KOM-KL Överenskommelse om Omställningsavtal i lydelse den 7 december 2016. Avtalet gäller från och med den 1 maj 2020 och tillsvidare.

Avtalet upphör vid ingången av ett kalenderår om en part skriftligen säger upp avtalet minst tre kalendermånader före årsskiftet. Med uppsägningen ska följa förslag till nytt kollektivavtal.

Avtalet upphör endast för de parter som uppsägningen gäller. Har en part sagt upp avtalet har annan part enligt 29 § MBL rätt att säga upp avtalet vid samma tidpunkt. För sådan uppsägning gäller en minsta uppsägningstid av två kalendermånader.

## **§ 8 Avslutning**

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

**För Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

**För Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

**För Svenska Kommunalarbetsförbundet**

.....

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet**  
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För **OFRs förbundsområde Hälsa- och sjukvård**  
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För **OFRs förbundsområde Läkare**  
jänte i förbundsområdet ingående organisationer

.....

För **Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

.....

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen  
anslutna riksorganisationer

.....

# Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR

## 1. Inledande bestämmelser

### § 1 Syfte

Syftet med avtalet är att möta såväl verksamhetens kompetensförsörjningsbehov som verksamhetens och arbetstagarens behov av omställning.

### § 2 Målsättning

Målsättningen med avtalet är att genom förebyggande insatser, aktiva omställningsinsatser och ekonomiska förmåner med utgångspunkt i verksamhetens behov trygga arbetstagarens möjlighet till fortsatt arbete.

### § 3 Tillämpningsområde

Avtalet gäller för arbetstagare med anställning enligt Huvudöverenskommelse (HÖK) och tillhörande Allmänna bestämmelser (AB) samt vid varje tidpunkt gällande branschavtal tecknade av Sobona där så särskilt anges.

Den närmare tillämpningen av avtalet beskrivs i avtalets respektive kapitel.

### § 4 Uppgiftsskyldighet

En arbetstagare är skyldig att lämna de uppgifter som arbetsgivaren eller Omställningsfonden begär för att kunna fastställa rätten till en förmån och för att kunna beräkna den.

### § 5 Återbetalningsskyldighet

En arbetstagare som inte har uppfyllt sin uppgiftsskyldighet enligt § 4 ska betala tillbaka förmån som har betalats ut till honom eller henne på felaktiga grunder. Arbetsgivare eller Omställningsfonden har rätt att avräkna ett felaktigt utbetalt belopp från kommande utbetalning. Arbetsgivaren kan besluta att helt eller delvis avstå från att reglera felaktigt utbetald förmån.

## **2. Förebyggande insatser**

### **§ 6 Tillämpningsområde**

Förebyggande insatser tillämpas på såväl tillsvidareanställda arbetstagare som tidsbegränsat anställda arbetstagare enligt §§ 7 - 8. Rätten till individuell kompetensutvecklingsplan tillämpas på arbetstagare enligt § 9.

### **§ 7 Medel till förebyggande insatser**

**Mom. 1** Medel till förebyggande insatser avsätts av Omställningsfonden inom ramen för avtalet. I bilaga 6 - Centrala parter syn på förebyggande insatser, har parterna beskrivit hur medlen kan användas.

**Mom. 2** För kommuner och regioner gäller:  
Det exakta belopp som respektive arbetsgivare kan avropa för förebyggande insatser fastställs av styrelsen för kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden enligt § 10 i stadgarna.

**Mom. 3** För medlemmar i Sobona gäller:  
Arbetsgivare som är medlem i Sobona kan ansöka om projektmedel för förebyggande insatser. Den totala summan för projektmedlen fastställs av styrelsen för kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden enligt § 10 i stadgarna.

#### **Anmärkning**

Arbetsgivare som ägs av en kommun eller region kan välja att tillsammans med sin ägare göra ett gemensamt avrop av medel enligt Mom. 2. Se även Centrala protokollsanteckningar punkt 4 c).

**Mom. 4** Medel som ej avropas under den fastställda perioden återförs till stiftelsens kapital.

### **§ 8 Ansökan om medel för förebyggande insatser**

**Mom. 1** Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna ska i samverkan eller vid lokal förhandling enligt medbestämmandelagen (MBL) genom diskussion och analys identifiera vilka områden samt vilka aktiviteter som ska finansieras genom medel för förebyggande insatser.

Hänsyn ska tas till verksamhetens förutsättningar, kompetensbehov de kommande åren samt situationen avseende tidsbegränsat anställda och långtidssjukskrivna arbetstagare.

Arbetsgivaren ska upprätta en handlingsplan för de förebyggande insatserna.

**Mom. 2** Arbetsgivaren ansöker om respektive avropar medel till förebyggande insatser enligt § 7.

**Mom. 3** Arbetsgivaren ska årligen, för de lokala arbetstagarorganisationerna, redovisa hur medlen använts.

**Mom. 4** För att kunna ta del av medel för förebyggande insatser enligt avtalet ska arbetsgivaren lämna underlag till Omställningsfonden enligt fondens anvisningar.

## **§ 9 Individuell kompetensutvecklingsplan**

**Mom. 1** En tillsvidareanställd arbetstagarare som riskerar att hamna i en övertalighetssituation på grund av bristande kompetens har rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan.

En arbetstagarare med tidsbegränsad anställning har efter 9 månaders sammanlagd tidsbegränsad anställning, dock senast 12 månader räknat från det första anställningstillfället, rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan.

### **Anmärkning**

I syfte att säkerställa arbetsgivarens kompetensbehov och tidsbegränsat anställda arbetstagarares behov av kompetensutveckling har en arbetstagarare rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan efter en viss tid. En förutsättning för kravet på en individuell kompetensutvecklingsplan är att den tidsbegränsat anställda arbetat kontinuerligt i verksamheten och har en vilja att fortsätta i anställning hos arbetsgivaren.

Det finns inget hinder för en arbetsgivare att upprätta den individuella kompetensutvecklingsplanen vid en tidigare tidpunkt än som ovan angivits.

En arbetstagarare som inom två år efter att dennes tillsvidareanställning upphört på grund av arbetsbrist tillträder en tidsbegränsad anställning har rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan.

**Mom. 2** Arbetsgivaren ska informera om arbetstagarares rätt till en individuell kompetensutvecklingsplan.

**Mom. 3** Arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagararen ta fram en individuell kompetensutvecklingsplan under förutsättning att arbetstagararen uppfyller kriterierna enligt mom. 1 och har anmält intresse hos arbetsgivaren.

**Mom. 4** I samband med eller efter att den individuella kompetensutvecklingsplanen upprättats kan arbetsgivaren ansöka om medel för förebyggande insatser från Omställningsfonden.

## § 10 Stöd till lokala parter

**Mom. 1** Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna kan i arbetet söka stöd från Omställningsfonden.

**Mom. 2** Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna kan tillsammans inhämta råd och stöd från centrala parter avseende förebyggande insatser.

## 3. Aktiva omställningsinsatser

### § 11 Tillämpningsområde

**Mom. 1** Aktiva omställningsinsatser gäller för en tillsvidareanställd arbetstagarare med sammanhängande anställning enligt HÖK/AB eller Sobonas branschavtal med minst 40 % sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren sedan minst ett år vid uppsägningstidpunkten eller tidpunkten för överenskommelsens tecknande, och

- a) som sägs upp på grund av arbetsbrist, eller
- b) som ingår i en fastställd turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och avgår efter en överenskommelse med arbetsgivaren, eller
- c) vars anställning upphör genom en överenskommelse med arbetsgivaren, där grunden för denna överenskommelse är nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller skada.

**Anmärkning:**

Detta förutsätter att arbetsgivaren har fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet, att omplaceringsmöjligheter hos arbetsgivaren är uttömda samt att arbetsgivaren och arbetstagararen är överens om att aktiva omställningsinsatser ska ingå i överenskommelsen.

För att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt detta moment får en tillsvidareanställd arbetstagarare tillgodoräkna sig direkt ansluten anställningstid i en eller flera tidigare tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren, förutsatt att uppehållet mellan respektive anställning är högst sju kalenderdagar. Motsvarande gäller då anställningen har övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 a § LAS.

**Anmärkningar:**

1. Visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses i detta sammanhang omfatta sex månader.
2. En arbetstagarare som påbörjar en tillsvidareanställning vid starten av den termin som följer direkt efter det att han eller hon haft en tidsbegränsad visstidsanställning som avsett hel höst- eller vårtermin, ska vid tillämpningen av denna bestämmelse



anses ha påbörjat tillsvidareanställningen i direkt anslutning till den tidigare visstidsanställningen.

3. För specialistkompetent läkare, se bilaga 2 Centrala och lokala protokollsanteckningar.

För den tidsbegränsade anställning hos arbetsgivaren som följer av omplacering i samband med övertalighet anses kvalifikationsvillkoret enligt ovan uppfyllt.

En tillsvidareanställd arbetstagare, som byter anställning vid en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, får tillgodoräkna sig anställningstiden hos den förre arbetsgivaren för att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt ovan. Om det har skett flera sådana byten av anställning får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

## **Mom. 2** Aktiva omställningsinsatser ges inte om arbetstagaren

- a) sägs upp på grund av arbetsbrist inom ett år från en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, vid vilken arbetstagaren har motsatt sig en övergång av anställningen som han eller hon skäligen borde ha godtagit,

### **Anmärkning**

LAS bestämmelser är vägledande vid en bedömning enligt ovan om arbetstagaren skäligen borde ha godtagit övergång av anställningen.

- b) är anställd i en arbetsmarknadspolitisk insats som innebär att han eller hon enligt 1 § LAS är undantagen från lagens tillämpning,
- c) har sagts upp på grund av arbetsbrist eller ingått en överenskommelse om anställningens upphörande före detta avtals ikraftträdande den 1 maj 2020,
- d) har fått hel särskild avtalspension eller en motsvarande förmån, eller
- e) på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställningen enligt LAS.

## **§ 12** Utformning av samt ansvar för aktiva omställningsinsatser

**Mom. 1** Omställningsfonden ansvarar för de aktiva omställningsinsatserna.

**Mom. 2** De aktiva omställningsinsatserna ska påbörjas så tidigt som möjligt, så att de normalt kan genomföras då arbetstagaren fortfarande är anställd. Utifrån arbetstagarens behov eller verksamhetens krav kan de fortsätta eller påbörjas efter det att anställningen har upphört. De aktiva omställningsinsatserna kan som längst pågå i två år efter det att anställningen har upphört.

**Mom. 3** De aktiva omställningsinsatserna ska öka arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete samt utformas och anpassas utifrån arbetstagarens behov, förutsättningar och önskemål. En individuell handlingsplan, överenskommen

mellan arbetstagaren och Omställningsfonden, ska därför upprättas. Det innebär att omställningsinsatsernas omfattning och innehåll kan skilja sig åt mellan olika arbetstagare.

### **§ 13 Efterskydd**

En arbetstagare kan återkomma i aktiva omställningsinsatser inom 12 månader från den tidpunkt då anställningen har upphört.

## **4. Ekonomiska omställningsförmåner**

### **§ 14 Tillämpningsområde**

**Mom. 1** Ekonomiska omställningsförmåner gäller för en tillsvidareanställd arbetstagare med sammanhängande anställning enligt HÖK/AB eller Sobonas branschavtal med minst 40 % sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren sedan minst ett år vid uppsägningstidpunkten som

- a) sägs upp på grund av arbetsbrist eller
- b) ingår i en fastställd turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och avgår efter en överenskommelse med arbetsgivaren.

För att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt detta moment får en tillsvidareanställd arbetstagare tillgodoräkna sig direkt ansluten anställningstid i en eller flera tidigare tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren, förutsatt att uppehållet mellan respektive anställning är högst sju kalenderdagar. Motsvarande gäller då anställningen har övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 a § LAS.

#### **Anmärkningar:**

1. Visstidsanställning för hel höst- eller vårtermin anses i detta sammanhang omfatta sex månader.
2. En arbetstagare som påbörjar en tillsvidareanställning vid starten av den termin som följer direkt efter det att han eller hon haft en tidsbegränsad visstidsanställning som avsett hel höst- eller vårtermin, ska vid tillämpningen av denna bestämmelse anses ha påbörjat tillsvidareanställningen i direkt anslutning till den tidigare visstidsanställningen.
3. För specialistkompetent läkare, se bilaga 2 Centrala och lokala protokollsanteckningar.

För den tidsbegränsade anställning hos arbetsgivaren som följer av omplacering i samband med övertalighet anses kvalifikationsvillkoret enligt ovan uppfyllt.

En tillsvidareanställd arbetstagare, som byter anställning vid en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, får tillgodoräkna sig anställningstiden hos den förre arbetsgivaren för att uppnå kvalifikationsvillkoret enligt denna bestämmelse. Om det har skett flera sådana byten av anställning får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

**Mom. 2** Avtalet gäller inte om arbetstagaren

a) sägs upp på grund av arbetsbrist inom ett år från en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS, vid vilken arbetstagaren har motsatt sig en övergång av anställningen som han eller hon skäligen borde ha godtagit,

**Anmärkning**

LAS bestämmelser är vägledande vid en bedömning enligt ovan om arbetstagaren skäligen borde ha godtagit övergång av anställningen.

b) är anställd i en arbetsmarknadspolitisk insats som innebär att han eller hon enligt 1 § LAS är undantagen från lagens tillämpning,

c) sagts upp på grund av arbetsbrist före den 1 maj 2020,

d) har fått hel särskild avtalspension eller en motsvarande förmån, eller

e) på grund av ålder inte längre har rätt att kvarstå i anställningen enligt LAS.

## **§ 15 Ekonomiska omställningsförmåner under och efter anställning**

**Mom. 1** De ekonomiska omställningsförmånerna är:

a) lön under ledighet från arbetet (§16),

b) särskild omställningsersättning (§17), och

c) kompletterande omställningsersättning (§18).

**Mom. 2** En arbetstagare har rätt till omställningsförmånerna enligt de villkor i §§ 16-18 som gäller för respektive förmån. För en arbetstagare som, inom perioden för företrädesrätt enligt LAS, avvisat ett erbjudande om annat arbete hos arbetsgivaren som han eller hon skäligen borde ha godtagit gäller inte rätt till kompletterande omställningsersättning enligt § 18.

**Anmärkning**

LAS bestämmelser är vägledande vid en bedömning enligt ovan om arbetstagaren skäligen borde ha godtagit ett erbjudande om annat arbete, förutsatt att ett sådant erbjudande avser liknande arbete hos arbetsgivaren.

**Mom. 3** En arbetstagare som efter en övertalighetsprocess med omplaceringsutredning enligt 7 § 2 st LAS accepterar en ny anställning med lägre sysselsättningsgrad, för att undvika uppsägning, kan jämföras med uppsagd arbetstagare enligt § 14 då arbetstagaren har rätt till och får a-kasseersättning.

## **§ 16 Lön under ledighet från arbetet**

**Mom. 1** Arbetstagaren behåller sin överenskomna fasta kontanta lön enligt AB eller Sobonas branschavtal vid ledighet från arbetet för att delta i de omställningsinsatser som ingår i hans eller hennes individuella handlingsplan för de aktiva omställningsinsatserna.

**Mom. 2** Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden, och han eller hon under samma tid har inkomst i anställning hos en annan arbetsgivare, ska sådan inkomst inte avräknas från anställningsförmånerna i den uppsagda anställningen under uppsägningstiden.

## **§ 17 Särskild omställningsersättning**

**Mom. 1** En arbetstagare har rätt till särskild omställningsersättning, efter det att anställningen har upphört, då han eller hon deltar i aktiva omställningsinsatser enligt §§ 12 eller 13 och är anmäld som arbetsökande hos Arbetsförmedlingen. Sådan ersättning betalas längst under 60 kalenderdagar inom en tidsram av 180 kalenderdagar efter det att anställningen har upphört. Ersättningen betalas endast då rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen saknas, på grund av bedömning att arbetstagaren inte står till arbetsmarknadens förfogande.

Motsvarande gäller då ersättning skulle ha saknats enligt arbetslöshetsförsäkringen om arbetstagaren hade haft sådan ersättning. Den särskilda omställningsersättningen motsvarar 80 procent av arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön enligt AB eller Sobonas branschavtal då anställningen upphör. Särskild omställningsersättning kan inte betalas under den tid då ersättning enligt mom. 2 betalas ut.

**Mom. 2** En arbetstagare som inte erbjuds möjlighet att delta i aktiva omställningsinsatser enligt § 12 under anställningstiden på grund av verksamhetens krav, har rätt till avgångsersättning under 30 kalenderdagar i direkt anslutning till att anställningen upphör. Ersättningen motsvarar arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön enligt AB eller Sobonas branschavtal då anställningen upphör.

## **§ 18 Kompletterande omställningsersättning**

**Mom. 1** En arbetstagare har rätt till kompletterande omställningsersättning om han eller hon – utöver villkoren i § 14 – har haft sammanhängande anställning hos arbetsgivaren sedan minst fem år då anställningen upphör. Inom en ramtid av 450 kalenderdagar efter det att anställningen har upphört gäller denna rätt under längst 300 ersättningsdagar då arbetstagaren samtidigt får ersättning från arbetslöshetsförsäkringen.

**Mom. 2** Kompletterande omställningsersättning betalas ut till arbetstagare med rätt till inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning med ett belopp som tillsammans med den inkomstrelaterade ersättningen enligt arbetslöshetsförsäkringen, motsvarar 80 procent de första 200 ersättningsdagarna och 70 procent resterande 100 ersättningsdagar av arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön enligt AB eller Sobonas branschavtal då anställningen upphör.

**Mom. 3** Arbetstagare som uppfyller villkoren i § 15 mom. 3 kan få kompletterande omställningsersättning under 60 veckor, inom en tidsram av ett år från det att den nya anställningen med lägre sysselsättningsgrad tillträds.

## **§19 Ansökan om ersättning**

En arbetstagare ansöker hos Omställningsfonden om ekonomiska omställningsförmåner enligt § 17 mom. 1 och § 18.

## **5. Finansiering**

### **§ 20 Finansiering av förebyggande insatser, aktiva omställningsinsatser samt ekonomiska förmåner**

Arbetsgivaren betalar årligen en premie som motsvarar 0,1 procent av arbetsgivarens lönesumma för arbetstagare med anställning enligt HÖK/AB eller Sobonas branschavtal till Omställningsfonden KOM-KR. Centrala parter kan, på rekommendation från Omställningsfondens styrelse, föreslå fondens styrelse att fastställa premiereduktion.

Premien finansierar förebyggande insatser enligt kapitel 2, aktiva omställningsinsatser enligt kapitel 3 samt ekonomiska omställningsförmåner enligt kapitel 4 § 17 mom. 1 samt § 18.

### **§ 21 Finansiering av lön under ledighet från arbetet samt avgångsersättning**

Arbetsgivaren ansvarar för finansiering av lön under ledighet från arbetet enligt § 16 samt avgångsersättning enligt § 17 mom. 2.

## § 22 Betalning av premie

Premien enligt § 20 debiteras arbetsgivaren av Omställningsfonden enligt fondens anvisningar.

## 6. Tolkning och tillämpning

### § 23 Rådgivningsnämnd

**Mom. 1** En rådgivningsnämnd ska finnas med uppgift att lämna utlåtande avseende tolkning och tillämpning av bestämmelserna om omställningsförmåner enligt § 3, § 5, § 8 mom. 1 och 3, § 9 mom. 1-3, § 11 samt §§ 14 -18 på begäran av part.

#### Anmärkningar

1. Rådgivningsnämnden är även rådgivningsnämnd för KOM-KL och AGF-KL.
2. Rådgivningsnämndens kansli finns hos Omställningsfonden.

**Mom. 2** Rådgivningsnämnden består av sex ledamöter. Av dessa utser Sveriges Kommuner och Regioner två ledamöter, Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation en ledamot, Svenska Kommunalarbetareförbundet en ledamot, OFRs förbundsområden utser gemensamt en ledamot, samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer en ledamot. För varje ledamot utses en ersättare i samma ordning. Nämnden utser inom sig en ordförande för ett kalenderår i taget.

**Mom. 3** Rådgivningsnämnden lämnar utlåtande endast om antalet närvarande ledamöter och ersättare för frånvarande ledamöter är minst fyra och dessa är överens om utlåtandet.

## 7. Tvister

### § 24 Handläggning av tvister

**Mom. 1** Tvister om tolkning och tillämpning av bestämmelserna om omställningsförmåner enligt § 3, § 5, § 8 mom. 1 och 3, § 9 mom. 1-3, § 11 samt §§ 14-18 handläggs, med de undantag som framgår av mom. 2 nedan, i den ordning som föreskrivs i KHA respektive Sobonas förhandlingsordningsavtal. För sådan tvist gäller inte 35 § MBL.

**Mom. 2** Önskar en part att fullfölja tvisten efter det att förhandlingsskyldigheten är fullgjord gäller följande.

Parten ska, inom fyra månader räknat från den dag förhandlingen avslutats, lämna tvisten till skiljenämnden som anges i § 25 för slutligt avgörande. En part som inte fullföljer tvisten inom föreskriven tid förlorar sådan rätt. Om parten begär det ska tvisten i stället handläggas enligt lag om rättegång i arbetstvister (LRA).

## **§ 25 Skiljenämnd**

**Mom. 1** Skiljenämnden består av sju ledamöter, varav en ledamot också är ordförande. Sex ledamöter och ersättare för dessa utses i samma ordning som gäller för rådgivningsnämnden enligt § 23 mom. 2. Ordföranden och ersättare utses gemensamt av de organisationer som utsett de övriga ledamöterna.

### **Anmärkningar**

1. Skiljenämnden är även skiljenämnd för KOM-KL och AGF-KL.
2. Skiljenämndens kansli finns hos Sveriges Kommuner och Regioner

**Mom. 2** Före avgörandet i skiljenämnden ska tvistefrågan ha behandlats i rådgivningsnämnden. Motsvarande bör också gälla inför domstolsbehandling.

**Mom. 3** De centrala parterna i KOM-KR svarar var och en för sina kostnader som följer av skiljenämnds förfarandet. Kostnaden för ordförandens medverkan delas lika mellan arbetsgivar- och arbetstagar sidan.

## Centrala och lokala protokollsanteckningar

1. Detta avtal gäller för arbetstagare som uppfyller kvalifikationsvillkoren för KOM-KR 1 maj 2020 eller senare.

För arbetstagare som kvalificerat sig för eller får omställningsförmåner före den 1 maj 2020 gäller KOM-KL Överenskommelse om omställningsavtal i lydelse 2016-12-07.

### Anmärkning

AGF-KL, som upphörde att gälla från och med den 1 januari 2012, gäller fortsatt för arbetstagare som omfattas av dess efterskydd. Efterskyddet gäller förutsatt att arbetstagaren inte har rätt till förmån från annan trygghetsfond

2. Vid omställning som beskrivs i § 15 mom. 3 är Omställningsfondens aktiva omställningsinsatser endast tillgängliga i begränsad omfattning. Dessa insatser kan inte jämföras med det stöd en arbetstagare får som mist sin anställning på grund av arbetsbrist och helt står utan arbete. Eftersom uppsägningstid inte löper saknas förutsättningar för mycket tidiga insatser från fonden. Eventuella insatser genomförs som regel under sådan tid då arbetstagare inte arbetar. Eftersom insatser under uppsägningstiden inte är möjliga bör aktuell arbetstagare ges möjlighet att själv initiera sitt ärende hos fonden. Fonden får vid sådan ansökan komplettera handlingar genom förfrågan till arbetsgivaren.

3. Bestämmelsen enligt § 15 mom. 2 avseende liknande arbete skiljer sig i förhållande till LAS regelverk enligt följande:

Parternas utgångspunkt är att bestämmelsen om liknande arbete avser liknande kompetensområde, utan att innebära likvärdigt arbete, befattningsskydd eller yrkesförsäkring för arbetstagaren. Tolkning och tillämpning av bestämmelsen avseende innebörden av begreppet liknande arbete och dess avgränsning ligger inom Rådgivningsnämndens ansvarsområde.

4. Avseende sammanhängande anställning hos arbetsgivaren sedan minst fem år enligt KOM-KR § 18 mom. 1 gäller följande:



Fyra år före anställningen upphör krävs sammanhängande tillsvidareanställning hos arbetsgivaren enligt Allmänna bestämmelser (AB), eller Sobonas branschavtal, med minst 40 procents sysselsättningsgrad. Om anställningstiden året före dessa fyra år inte helt är en tillsvidareanställning kan KOM-KR § 14 mom. 1 tillämpas avseende möjlighet att tillgodoräkna anställningstid i en eller flera direkt anslutande tidsbegränsade anställning.

**5.** Avseende rätten till utfyllnad av arbetslöshetsersättningen enligt KOM-KR § 18 mom. 2 gäller följande:

För att säkerställa att arbetstagaren uppfyller rätten till ersättning i de situationer då utfyllnad av arbetslöshetsersättningen ska betalas tillsammans med det belopp som skulle ha betalats ut enligt arbetslöshetsförsäkringen, om arbetstagaren haft sådan ersättning, gäller följande:

För att få ersättning ska arbetstagaren visa att han eller hon fått ersättning från en arbetslöshetskassa. Aktivitetsstöd som betalas till arbetstagare som har rätt till inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning, och som förbrukar ersättningsdagar från försäkringen, jämställs med den inkomstrelaterade ersättningen enligt arbetslöshetsförsäkringen. Detta innebär att utfyllnad av arbetslöshetsersättning enligt KOM-KR kan betalas ut när arbetstagaren får sådant stöd.

**6.** Specialistkompetent läkare vid upplåten enhet som tjänstgör för begränsad tid – så kallad sex års förordnande enligt lag (1981:764) – anses i detta sammanhang ha uppfyllt kvalifikationsvillkoret enligt §§ 11 och 14 förutsatt att arbetstagaren inte erbjuds fortsatt anställning hos arbetsgivaren då förordnandet löper ut.

Parterna är medvetna om att lag 1981:764 har utgått och att punkt 6 ovan är att betrakta som en övergångsregel.

**7.** För medlem i Sobona gäller att avtalet omfattar arbetsgivare som per 2020-04-30 omfattats av antingen KOM-KL eller KFS Trygghetsavtal samt efter detta datum nytillkommande medlemmar. För medlem i Sobona som per den 1 januari 2018 omfattades av KFS Trygghetsavtal tillämpas fortsatt detta avtal. KOM-KR är för dessa arbetsgivare enbart gällande avseende § 20 (inbetalning av premien), till dess parterna enas om annat.

Med ”branschavtal tecknade av Sobona” avses ÖLA tecknade av Pacta samt framtida branschavtal tecknade av Sobona där så särskilt anges.

## Centrala protokollsanteckningar

1. Parterna är överens om att tillsammans följa Kompetens-och omställningsavtalets implementering, tillämpning och utveckling genom kontinuerlig dialog.

Parterna är överens om att förhandlingar skyndsamt kan tas upp av endera part om tillämpningen av avtalet får effekter som väsentligt avviker från parternas avsikt.

Parterna är överens om att förhandlingar skyndsamt kan tas upp av endera part om lagstiftning ändras eller andra förändringar genomförs som påverkar avtalets syfte eller tillämpning.

2. Parterna konstaterar att kompetensförsörjningen till sektorn är en nationell angelägenhet som kräver samarbete såväl inom sektorn som med andra aktörer. Avtalet möjliggör 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 kan därför 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. Centralt initierade projekt kan genomföras enskilt eller i samverkan med andra.

3. Avsikten är att avtalet ska komplettera den allmänna arbetsmarknadspolitiken och arbetslöshetsförsäkringen. För det fall att arbetslöshetsersättningens regelverk och dess tillämpning i förhållande till avtalets ekonomiska omställningsförmåner drabbar arbetstagaren på ett sätt som inte är avsett, ska förhandlingar upptas skyndsamt enligt punkten 1 ovan, i syfte att träffa en överenskommelse som i möjligaste mån beträffande kostnader och förmåner är likvärdig med detta avtal.

4. Parterna är överens om att medel för förebyggande insatser ska avsättas enligt följande:

- a) För kommuner och regioner enas centrala parter om en rekommendation gällande totalbelopp för medel till förebyggande insatser, för varje treårsperiod, från och med den 1 januari 2021. Totalbeloppet ska fördelas proportionerligt till respektive arbetsgivare. Parterna kan besluta om annan tidsperiod än tre år.

- b) För medlem i Sobona enas centrala parter om en rekommendation gällande totalbelopp för medel till förebyggande insatser, för varje treårsperiod, med början den 1 januari 2021. Totalbeloppet till förebyggande insatser som tillgängliggörs som projektmedel är möjliga att söka för arbetsgivare anslutna till Sobona. Parterna kan besluta om annan tidsperiod än tre år.
- c) Medlem hos Sobona som ägs av en kommun eller region kan välja att tillsammans med sin ägare göra ett gemensamt avrop av medel enligt § 7 mom. 2. Det innebär att arbetsgivare med samma ägare kan välja att hantera sina verksamheter gemensamt för att få en helhet i sina insatser. När detta sker avropas dessa arbetsgivares andel av Sobonas medel till förebyggande insatser och dessa medel blir ej tillgängliga för projektansökningar.
- d) Den borte gränsen för arbetsgivare att göra anspråk på reserverade medel är 3 år om inte centrala parter har kommit överens om annat. De medel som inte avropas under perioden återgår till det gemensamma kapitalet.

5. Parterna kan, på rekommendation från Omställningsfondens styrelse, föreslå fondens styrelse att fastställa premierreduktion.

# Stadgar för Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KR

## § 1 Namn

Stiftelsens namn är Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KR.

*Stiftelsen bildades ursprungligen genom förordnande i kollektivavtal den 11 september 1984 mellan Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Svenska Kommunalarbetsareförbundet, Kommunaltjänstemannakartellen (KTK) och SACO-SR-K. Stiftelsens namn var från och med den 20 mars 2004 Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden för kommuner och landsting TF-KL 84.*

*Stiftelseförordnandet ändrades genom kollektivavtal den 7 december 2010 varigenom stiftelsen fick ett nytt namn, nytt ändamål och nya föreskrifter i övrigt. Stiftelsens namn var från och med den 7 december 2010 Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KL.*

*Stiftelseförordnandet ändrades den 1 maj 2020 genom kollektivavtal varigenom stiftelsen fick ett nytt namn, nytt ändamål samt nya föreskrifter i övrigt. Stiftelsens namn är från och med den 1 maj 2020 Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KR.*

## § 2 Stiftare

Stiftare i det ändrade stiftelseförordnandet är med anledning av organisatoriska förändringar på såväl arbetsgivarsidan som på arbetstagarsidan följande. På arbetsgivarsidan är Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona, de kommunala företagens arbetsgivarorganisation, stiftare. På arbetstagarsidan är Svenska Kommunalarbetsareförbundet, samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer, samt OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård, Läkare samt Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd gemensamt stiftare.

## § 3 Ändamål

Stiftelsens ändamål är att erbjuda, ge förutsättningar och möjligheter för såväl förebyggande insatser som aktiva omställningsinsatser och ge ekonomisk trygghet i omställningen utifrån bestämmelserna för sådant arbete och sådan förmån enligt kollektivavtalet Kompetens- och omställningsavtal KOM-KR. Stiftelsen ska stödja kompetens- och omställningsinsatser som stimulerar till

förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet samt ökar arbetstagarnas möjligheter till fortsatt anställning.

Närmare förutsättningar för stiftelsens verksamhet ges i det vid varje tidpunkt gällande kollektivavtalet Kompetens- och omställningsavtal KOM-KR.

#### **§ 4 Riktlinjer för verksamheten**

Till grund för stiftelsens verksamhet ligger kollektivavtal den 1 maj 2020, Kompetens- och omställningsavtal KOM-KR mellan stiftarna.

Stiftarna kan i kollektivavtal ge riktlinjer för stiftelsens verksamhet inom ramen för ändamålsbestämmelsen.

#### **§ 5 Styrelsen**

Stiftelsens angelägenheter handhas av en styrelse. Styrelsen består av tio ledamöter med lika många suppleanter. Fyra ledamöter och lika många suppleanter utses av Sveriges Kommuner och Regioner, en ledamot jämte suppleant utses av Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation två ledamöter och lika många suppleanter utses av Svenska Kommunalarbetareförbundet, två ledamöter och lika många suppleanter utses av OFRs förbundsområden, en ledamot och en suppleant utses av AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

Suppleant får endast tjänstgöra i stället för ledamot som utsetts av samma stiftare som suppleant.

Ledamöter och suppleanter utses för en tid av högst fyra år i sänder. Var och en av stiftarna avgör mandatperioden för de ledamöter och suppleanter som utsetts av respektive stiftare.

Styrelsen utser inom sig ordförande på förslag av de ledamöter som utsetts av Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation. Vice ordförande utses på förslag av de ledamöter som utsetts av Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområden samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

#### **§ 6 Styrelsens uppgifter och arbetsformer**

Styrelsen bestämmer utifrån stiftelsens ändamål, riktlinjer i kollektivavtal, tillgängliga medel samt parternas anvisningar om utformning och omfattning av olika insatser och ekonomiska förmåner inom verksamheten.

Styrelsen ska utifrån ändamålet ansvara för hantering och administration av såväl de förebyggande insatserna som de aktiva omställningsinsatserna och de ekonomiska förmånerna, hantera kapital- och premieförvaltning samt teckna uppdragsavtal. Genom så kallad helfondslösning uppnås omfördelning, riskspridning och kvalitetssäkring av de förebyggande insatserna och det aktiva omställningsarbetet samt de ekonomiska förmånerna.

Styrelsen beslutar om och skapar praxis för såväl de förebyggande insatserna som de aktiva omställningsinsatserna och ekonomiska förmånerna.

Styrelsen är beslutför när minst sju ledamöter är närvarande. Styrelsens beslut ska vara enhälliga och kan inte överprövas i nämnd.

Styrelsen sammanträder på kallelse av ordföranden. Ordföranden är skyldig att utfärda kallelse om någon av ledamöterna så begär.

Styrelsen får uppdra åt en eller flera styrelseledamöter, åt tjänsteman eller åt beredningsgruppen att i styrelsens ställe fatta beslut i ärenden som inte är av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt. Sådana beslut ska anmälas till styrelsen och fattas på styrelsens ansvar.

Om styrelsen uppdrar åt flera att fatta beslut ska även beslutas om vilka förutsättningar som ska gälla för beslutet.

## **§ 7 Styrelsens säte**

Styrelsens säte är i Stockholm.

## **§ 8 Kansli**

Stiftelsens löpande verksamhet ombesörjs av stiftelsens kansli. Kansliet förestås av en kanslichef.

Kansliet administrerar såväl de förebyggande insatserna som de aktiva omställningsinsatserna med kontor och anställda i Stockholm. Stiftelsen har inga andra uppgifter än de som anges i kollektivavtalet Kompetens- och Omställningsavtal KOM-KR.

## **§ 9 Beredningsgrupp**

Styrelsen ska utse en beredningsgrupp som representerar stiftarna bestående av sex personer jämte ersättare. Beredningsgruppen ska bereda ärenden inför styrelsens beslut så att dessa får en allsidig bedömning och förankring i respektive organisation.

Beredningsgruppen ska därtill bereda ärenden för beslut i styrelsen avseende utarbetande av praxis för såväl de förebyggande insatserna som de aktiva omställningsinsatserna och ekonomiska förmånerna.

## **§ 10 Stiftelsens medel**

Styrelsen förfogar över stiftelsens samtliga medel för insatser i enlighet med stiftelsens ändamål. Om den årliga avkastningen inte tas i anspråk tillförs överskottet stiftelsens kapital.

Kommuner och regioners medel respektive Sobonas medlemmars medel hanteras och redovisas separat.

## **§ 11 Protokoll**

Vid styrelsens sammanträden ska det föras protokoll som undertecknas av protokollföraren och justeras av en ledamot samt av ordföranden om han eller hon inte fört protokollet.

## **§ 12 Firmateckning**

Stiftelsens firma tecknas förutom av styrelsen av de eller den som styrelsen utser.

## **§ 13 Räkenskapsår**

Stiftelsens räkenskapsår är kalenderår.

## **§ 14 Årsredovisning**

Styrelsen ska för varje räkenskapsår avge årsredovisning. Denna ska avlämnas till revisorerna senast den 1 april efter räkenskapsårets utgång.

Årsredovisning görs för kommuner och regioner respektive Sobonas medlemmar var för sig.

## **§ 15 Revision**

Styrelsens förvaltning och stiftelsens räkenskaper granskas av två revisorer och två suppleanter utsedda för fyra år i sänder. Av revisorerna ska minst en jämte suppleant vara auktoriserade.

En auktoriserad revisor jämte suppleant utses av Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona. En revisor jämte suppleant utses av Svenska



Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområden samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer.

## **§ 16 Stadgeändring**

Ändring av dessa stadgar beslutas av styrelsen och anmäls till länsstyrelsen (tillsynsmyndigheten) för registrering. Styrelsen ska remittera förslag till stadgeändring till stiftarna inför sådan ändring.

## **§ 17 Upplösning**

Stiftarna kan, om de är överens, besluta att stiftelsen ska upplösas. Detta kan ske om kollektivavtalet Kompetens- och omställningsavtal KOM-KR skulle komma att ändras på så sätt att stiftelsen inte kommer att ha medel för att fullgöra sitt ändamål. Eventuellt överskott ska användas för ett ändamål som ligger så nära stiftelsens ändamål som möjligt. Om detta beslutar styrelsen efter samråd med stiftarna.

# Lokalt kollektivavtal

## § 1 Innehåll

Till Lokalt kollektivavtal KOM-KR, nedan kallat avtalet, hör

1. de bestämmelser som de centrala parterna genom förhandlingsprotokoll den 2020-05-01 har träffat överenskommelse om för Kompetens- och omställningsavtal KOM-KR enligt § 2 vad avser bilagorna 1, 2 samt § 3 och 4 i förhandlingsprotokollet, samt
2. de bestämmelser i övrigt som de lokala parterna träffar överenskommelse om ska ingå i avtalet.

## § 2 Giltighet och uppsägning

**Mom. 1** Avtalet gäller tills vidare från och med den 1 maj 2020. Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal (KOM-KL) i lydelse den 7 december 2016 upphör då att gälla.

### Anmärkning

För en arbetsgivare som blir medlem i en arbetsgivarorganisation som är central part i KOM-KR efter den 1 maj 2020 gäller avtalet med beaktande av 26 § MBL från den tidpunkt som arbetsgivaren blir medlem.

**Mom. 2** Avtalet upphör vid ingången av ett kalenderår, om en part skriftligen säger upp avtalet minst tre kalendermånader före årsskiftet. Med uppsägningen ska följa ett förslag till nytt kollektivavtal.

Säger en central part upp KOM-KR upphör avtalet att gälla vid samma tidpunkt, om inte de centrala parter som uppsägningen gäller för kommer överens om annat.

### Anmärkning

Detta förutsätter att berörd central part är arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation för den arbetsgivar- respektive arbetstagarpart som är bunden av avtalet.

## Centrala parterers 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 arbetsätt.

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.