

Kriterier för beviljande av förebyggande insatser

Förebyggande insatser regleras i § 11 Kompetens- och omställningsavtalet (KOM-KR i lydelse 2022-10-01). Centrala parter har utarbetat en partsgemensam kommentar till avtalet. Kommentaren beskriver de bestämmelser vars innebörd centrala parter har funnit viktiga att ytterligare förtydliga, däribland förebyggande insatser.

Den partsgemensamma kommentaren utgör primärt ett stöd vid den lokala tillämpningen av avtalet. Därtill utgör den ett stöd till Omställningsfonden som på uppdrag av parterna tillhandahåller stöd och insatser enligt avtalet.

Syftet med detta dokument är att ytterligare underlätta Omställningsfondens handläggning av ärenden samt göra det lättare för lokala parter att förstå kriterierna för förebyggande insatser.

1. Arbetstagaren ska vara anställd hos arbetsgivaren

Arbetstagaren ska vid tidpunkten för ansökan samt under hela insatsens genomförande vara anställd hos arbetsgivaren. Insatsen kan omfatta anställda oavsett tillämpligt kollektivavtal för anställningen. Anställningen kan vara såväl tillsvidare som tidsbegränsad. Det finns inget krav att arbetstagaren ska ha varit anställd en viss tid innan insatsens start. En arbetstagare som deltar i en förebyggande insats kan ersättas med en annan arbetstagare. Detta förutsätter dock att den andra arbetstagaren uppfyller samma kriterier och var anställd vid tidpunkten för ansökan om medel för förebyggande insatser.

2. Insatsen ska tillgodose arbetsgivarens kompetensförsörjningsbehov på kort och/eller lång sikt

På kort sikt kan det handla om att tillsätta en kommande vakans som exempelvis uppstår på grund av en pensionsavgång. På längre sikt kan det handla om att tillmötesgå ett behov som uppstår till följd av förändrade krav på och/eller förutsättningar för verksamheten, exempelvis på grund av demografiska förändringar, politiska beslut mm. Det ska handla om kompetensbehov som inte tillgodoses genom ordinarie löpande kompetensutveckling. Endast insatser som tillgodoser arbetsgivarens kompetensförsörjningsbehov ska beviljas.

Exempel på insatser som uppfyller kriteriet:

- Arbetstagare kan erbjudas insatser, till exempel utbildning, i syfte att få kompetens för annan tjänst hos arbetsgivaren under förutsättning att det utgår ifrån arbetsgivarens kompetensförsörjningsbehov. Några exempel:
 - Måltidsbiträde till kock
 - Vårdbiträde till undersköterska
 - Barnskötare till förskolelärare
 - Handläggare till chef

Insatsen behöver inte resultera i att arbetstagaren byter tjänst. Insatsen ska innebära en kompetensförflyttning utöver det som anses vara normal kompetensutveckling inom tjänsten.

Förebyggande insatser kan beviljas då arbetsgivaren kräver en specifik kompetens eller behörighet i sin verksamhet som bara kan tillgodoses genom att en arbetstagare går en viss utbildning. Kompetensutveckling av arbetstagare i sådan verksamhet kan falla inom ramen för förebyggande insatser då insatsen möter verksamhetens behov samtidigt som den stärker en eller flera arbetstagarers anställningstrygghet hos arbetsgivaren.

Exempel på insatser som uppfyller kriteriet:

- Kravet för att komma ifråga för en tillsvidareanställning som beredskapsbrandman hos arbetsgivaren är körkort med behörighet C. Arbetsgivaren ansöker om medel för att erbjuda en medarbetare som anställts i en tidsbegränsad anställning en C-körkortsutbildning syftande till att vederbörande ska kunna erbjudas en tillsvidareanställning.
- I och med en omorganisation ställs det nya/förändrade krav på arbetstagaren utifrån förändrade arbetssätt utan att befattningen/titeln ändrats, t ex kan detta gälla en chefsroll som går ifrån att enbart omfatta budget- och verksamhetsansvar till att också omfatta ett personalansvar. Förändrade krav på verksamheten, t ex ny inriktning/ny klientgrupp eller krav på behörighet/legitimation innebär att arbetstagaren behöver kompetens som tillgodoser de förändrade behoven/kraven.
- Komplexiteten inom hälso- och sjukvård samt inom vård- och omsorgen ökar. Behandlingsmetoder utvecklas och medborgarna lever längre med svårare sjukdomar och multisjukdomar. Lagstiftarna, verksamhetsutvecklingen samt beställare kräver därmed ökad kompetens inom vård och omsorg för att säkerställa kvaliteten. Inom verksamheterna finns arbetstagare som inte har en vårdutbildning men som har erfarenhet och kompetens inom vård och omsorgen. I syfte att säkerställa arbetsgivarens kompetensbehov (och arbetstagarnas anställningsbarhet) söks medel för validering av arbetstagare till undersköterskekompetens inom arbetsgivarens verksamhet.

Exempel på insatser som inte uppfyller kriteriet:

- Arbetstagare får en kurs i mindfulness för att bättre kunna hantera svåra patientsituationer. Arbetsgivaren har inget verksamhetsbehov av mindfulness.
- Arbetstagaren som arbetar som vårdbiträde får en validering i syfte att tillgodoräkna sig delar av en utländsk fastighetsmäklarutbildning. Arbetsgivarens kompetensförsörjningsbehov tillgodoses inte genom insatsen då behov av fastighetsmäklare inte föreligger inom den bedrivna verksamheten.
- Arbetstagarna får en utbildning i taktill massage. Arbetstagarna bedöms bli mer konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden men det bidrar inte till arbetsgivarens kompetensförsörjningsbehov.

3. Insatsen ska tillgodose arbetstagarens behov av tidig omställning genom kompetensutveckling i syfte att öka anställningstryggheten hos arbetsgivaren

Insatsen ska syfta till att öka anställningstryggheten hos arbetsgivaren. Insatsen förväntas minska risken för att anställningen avslutas på arbetsgivarens initiativ. Det behöver dock inte föreligga risk för uppsägning på grund av arbetsbrist, vare sig på kort eller lång sikt.

Det avgörande är att insatsen ska förväntas leda till kompetenser som är värdefulla för arbetsgivaren och som därmed ökar sannolikheten att arbetstagaren kan vara kvar i verksamheten.

Förebyggande insatser kan beviljas för arbetstagare som på grund av sjukdom inte kan återgå till ordinarie arbete.

Förebyggande insatser kan beviljas för arbetstagare som av organisatoriska skäl behöver beredas annan tjänst hos arbetsgivaren.

Insatser som uppfyller kriteriet:

- Utbildning av arbetstagare med tidsbegränsad anställning i syfte att ge sådan kompetens som är krav för en tillsvidareanställning hos arbetsgivaren. Exempel: Validering och kompletterande utbildning för arbetstagare som anställs tillfälligt på förskollärartjänst men saknar fullständig lärarutbildning kan få utbildning för att färdigställa behörighet och därmed kunna få en tillsvidareanställning.
- Insatser syftande till att uppfylla höjda kompetenskrav som föranletts av ett beslut hos arbetsgivaren. Exempelvis har en arbetsgivare beslutat att höja andelen behöriga lärare i en verksamhet. Arbetstagare som inte uppfyller behörighetskraven kan få en insats i syfte att uppnå den behörighet som krävs.
- Utbildning för arbetstagare med otillräcklig kompetens som internrekryterats för nytt/förändrat uppdrag vid en organisationsförändring. Till exempel kan en arbetstagare, som innan organisationsförändringen är chef för ett äldreboende, erbjudas kompetensutveckling för att klara sitt nya uppdrag som chef även för en LSS-verksamhet.
- Arbetstagare tillhörande yrkeskategori eller verksamhet för vilken förändrad lagstiftning ställer krav på särskild kompetens kan erbjudas insatser i syfte att möta kompetenskravet. Till exempel kan en socialsekreterare erbjudas kompetensutveckling då förändrad lagstiftning ställer krav på särskild kompetens i rollen som socialsekreterare.
- Städorganisationen har under den senaste tiden digitaliserats utifrån registreringar/beställningar via nya system samt uppgraderats med säkerhetsinformation utifrån hantering av kemiska produkter. Detta innebär att arbetstagarna har behov av högre kompetens i att använda digitala hjälpmedel. Flertalet arbetstagare har därtill språksvårigheter gällande yrkessvenska för städpersonal och bedöms inte på sikt fullt ut klara av sina arbetsuppgifter. Utbildningen syftar till att stärka medarbetarna så att dessa är bättre rustade för att hantera de digitala hjälpmedel som nu finns i verksamheten samt få stöd och kompetensutveckling i yrkessvenska. Utbildningen innebär en kompetensutveckling för medarbetaren i form av ett städkörkort samt stöd i yrkessvenska och stärker yrkesgruppens anställningsbarhet inför en ökad framtida digitalisering. På en arbetsmarknad i balans hade arbetsgivaren anställt/rekryterat personer med den här kompetensen.

Insatser som inte uppfyller kriteriet:

- Arbetstagare som arbetar som fritidsledare får en utbildning till gitarrlärare i syfte att kunna lära ungdomar att spela gitarr. Insatsen stärker inte arbetstagarens anställningstrygghet hos arbetsgivaren då kompetens som gitarrlärare inte är eller kommer att bli ett krav/efterfrågas hos arbetsgivaren.
- Arbetstagare som arbetar som lärare får en utbildning i så kallat lågaffektivt bemötande. Insatsen stärker inte arbetstagarens anställningstrygghet hos arbetsgivaren då arbetsgivaren inte ställer eller kommer att ställa krav på att arbetstagare har genomgått den aktuella utbildningen.

4. Ansökan ska ha föregåtts av samverkan eller MBL-förhandling mellan arbetsgivaren och lokala parter som ska vara protokollfört

Arbetsgivaren ska kunna intyga detta.

5. Förebyggande insatser ska vara utöver det som normalt anses vara löpande kompetensutveckling inom ramen för arbetstagarens befintliga anställning

Sådan kompetensutveckling som normalt förekommer inom ramen för en anställning ska inte anses vara en förebyggande insats i avtalets mening.

Insatser som uppfyller kriteriet:

- Nya körkortsbehörigheter där dessa uppfyller ett förändrat behov hos arbetsgivaren
- Utbildning från ett yrke till ett annat yrke (se ovan).
- Utbildning för att uppfylla nya behörigheter, legitimationer mm. där nya krav för anställning ställs antingen direkt av arbetsgivaren eller av externa parter.
- Utbildning för att klara av helt nya arbetsuppgifter i befintlig befattning.
 - Ex. en mindre arbetsgivare tar över lönehantering som tidigare varit outsourcad. Arbetsgivaren erbjuder en administratör en löneutbildning i syfte att vederbörande även ska klara av lönehantering som blir ett nytt krav i anställningen.

Insatser som inte uppfyller kriteriet:

- Insatser som syftar till inläring av nya verktyg (exempelvis digitala verktyg) som sker inom ramen för anställning:
 - Utbildning för handläggare i ett nytt ärendehanteringssystem som arbetsgivaren har upphandlat.
 - Utbildning av vårdpersonal i ett nytt journalföringssystem.
- Insatser som syftar till inläring av nya arbetssätt inom ramen för anställningen:
 - Utbildning för vårdbiträden i en ny förflyttningsteknik.
 - Utbildning av brandmän i ny brandbekämpningsteknik.
 - Utbildning i ett teambaserat arbetssätt för HR som genom en omorganisation kommer att arbeta i team istället för individuellt.
 - Utbildning som sker inom ramen för systematiskt arbetsmiljöarbete.
 - Nyanställd arbetstagare erbjuds introduktion i exempelvis arbetssätt, rutiner och IT-system för aktuell verksamhet.
 - Arbetstagare erbjuds utbildning i praktiskt utredningsarbete för handläggare inom verksamheten i syfte att stärka deras utredningskompetens och säkra kvaliteten på beslutsunderlagen.

6. Medel för förebyggande insatser kan ersätta arbetsgivaren för:

- Utbildningskostnader (terminsavgift, mm). Här jämställs även kostnad för validering.
- Merkostnader vid utbildning, t.ex. litteratur, resor, logi m.m.
- Kostnader för handledning/coachning. Exempelvis handledning av kollega för språkutveckling/språkstöd.
- Kostnader för annan kompetenshöjande insats
- Kostnader för samordning av förebyggande insatser
- Kostnader för samtal/coachning/chefsutveckling/förändringsledning vid omorganisation.

Ansökan om medel för andra insatser, såsom exempelvis kartläggning av arbetsgivarens kompetensbehov, analys av kompetens i verksamheten m.m. ska inte beviljas. En kartläggning kan dock belysa behov av insatser som i sin tur faller inom ramen för avtalets tillämpning.

Medel för förebyggande insatser kan inte beviljas för lönekostnader för arbetstagare som deltar i en förebyggande insats eller deras vikarier.

7. Insatserna utförs av Omställningsfonden, arbetsgivaren själv eller annan aktör