

FLYG HÖGT OCH LANDA MJUKT



Omställningsavtal i statlig verksamhet ger

- *Utveckling för framtida befattningar*
- *Professionellt stöd för att snabbt få nytt jobb*

OFR/S,P,O | OFRs förbundsområden
inom staten gemensamt





Omställningsavtalen i korthet

Sedan 1 januari 2015 gäller två nya avtal för omställning inom staten. Dels Avtal om lokala omställningsmedel som ersätter Avtal om aktivt lokalt omställningsarbete, dels Omställningsavtalet som ersätter Trygghetsavtalet.

Omställningsavtalen gäller anställda inom det statliga området som riskerar att bli arbetslösa på grund av arbetsbrist, omlokalisering eller när tidsbegränsade anställningar löper ut. Avtalen omfattar dem som har varit fast anställda i minst ett år eller tidsbegränsat anställda i minst två år.

En av de största skillnaderna mot tidigare är att **Avtal om lokala omställningsmedel** ställer krav på proaktivt lokalt arbete för att förhindra arbetslöshet. Fokus ligger på åtgärder som utvecklar anställda för en framtida befattning på nuvarande eller annan arbetsplats. En annan skillnad mot tidigare är att fler tidsbegränsat anställda omfattas av avtalen.

Avtal om lokala omställningsmedel innebär att fack och arbetsgivare arbetar för att alla anställda behåller och utvecklar nödvändig kompetens under hela anställningstiden.

Åtgärderna ersätter inte den ordinarie kompetensutvecklingen som i princip innebär utveckling i nuvarande befattning, utan är utvecklingsåtgärder för en framtida befattning.

Det går till så att varje statlig arbetsplats sätter av pengar till en pott. Facket och arbetsgivaren beslutar hur pengarna ska användas för att se till att de anställda fortsätter att vara attraktiva på arbetsmarknaden.

Omställningsavtalet träder i kraft när anställda blir uppsagda eller när en tidsbegränsad anställning som pågått i minst två år löper ut. För doktorandanställningar som upphör gäller särskilda villkor. Omställningsavtalet innehåller ett paket med olika förmåner såsom individuella omställningsåtgärder och ekonomisk förstärkning.

Tillsammans bildar avtalen en kedja som förebygger arbetslöshet, stödjer anställda under omställningsförloppet och mildrar negativa ekonomiska konsekvenser.

På följande sidor finns närmare information om avtalen, förslag på hur fackligt förtroendevalda och arbetsgivare kan arbeta med frågorna och vilka möjligheter som finns för anställda. Respektive fackförbund inom OFR/S,P,O samt Trygghetsstiftelsen kan ha ytterligare information på sina hemsidor.

¹⁾ OFR/S,P,O är ett förhandlande samverkansorgan för nio självständiga fackförbund inom statlig sektor. Förbunden är Fackförbundet ST, Polisförbundet, Officersförbundet, Försvarsförbundet, Ledarna, Lärarförbundet, TULL-KUST, Vårdförbundet och Reservofficerarna.



Aktiva åtgärder och viktiga fack

Statlig verksamhet är ofta föremål för förändring. Det kan röra sig om utlokaliserade arbetsplatser, nedlagda avdelningar eller arbetsbrist till följd av förändrad verksamhet. Statliga verksamheter har även många tidsbegränsat anställda, som riskerar att inte få förnyad anställning. Därför har facken inom staten tecknat avtal som ger dubbelt skydd vid omställningar.

Proaktiva åtgärder såsom kontinuerlig fortbildning och utveckling utöver annan kollektivavtalad kompetensutveckling. Syftet med åtgärderna är att minska risken för att anställda blir uppsagda eller inte får förnyad anställning samt att anställda ska ha så uppdaterad kompetens att de kan undvika arbetslöshet om de ändå skulle bli uppsagda. Kollektivavtalet som reglerar detta heter Avtal om lokala omställningsmedel.

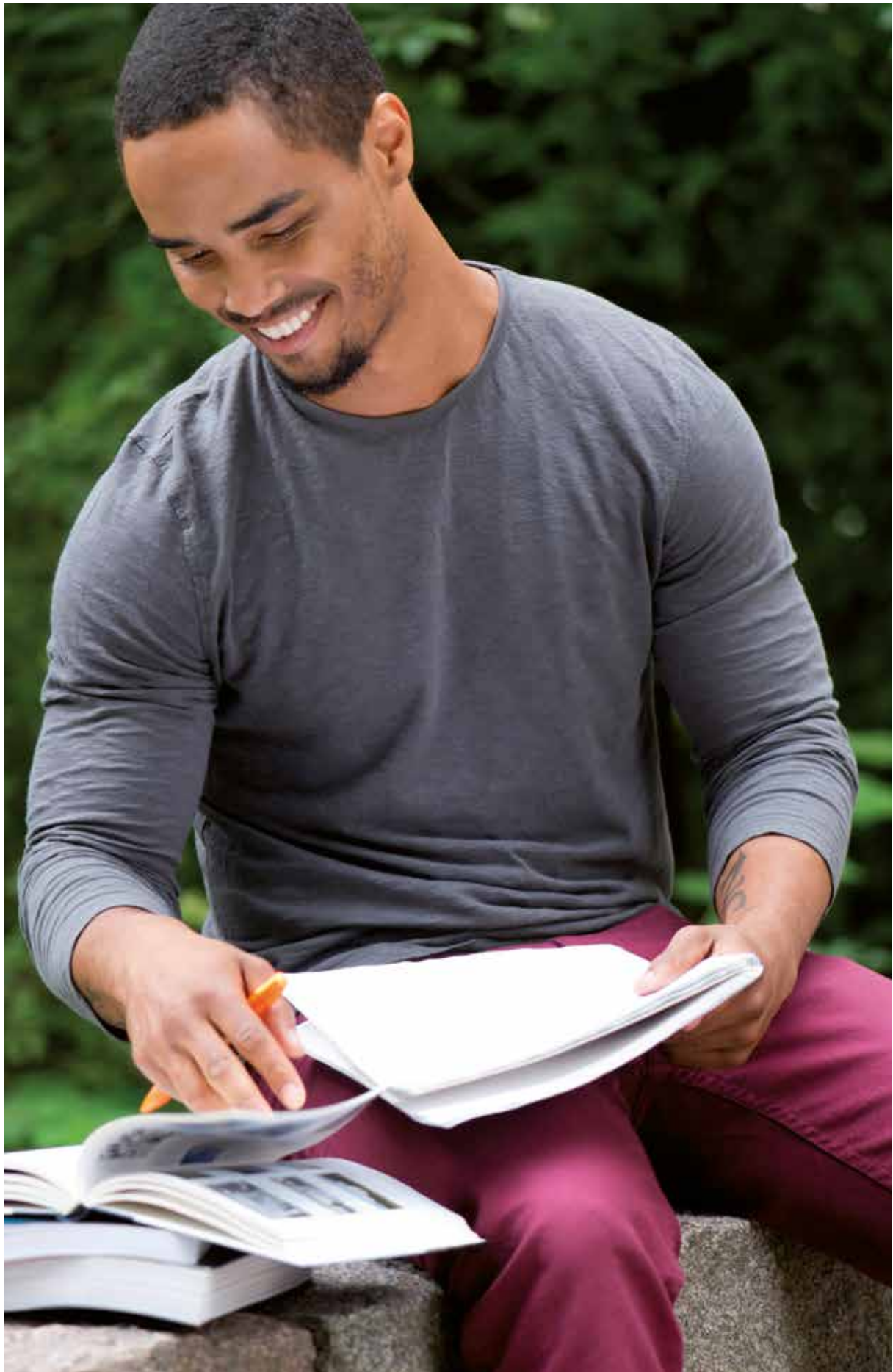
Enkelt uttryckt syftar den ordinarie, kollektivavtalade kompetensutvecklingen till att utveckla medarbetare i deras nuvarande befattning, medan åtgärderna enligt kollektivavtalet om lokala omställningsmedel syftar till att utveckla medarbetare för en framtida befattning.

Aktiva åtgärder som sätts in när en anställd blir uppsagd eller inte får förnyad anställning. Åtgärderna handlar både om individuella åtgärder, coachning och stöd för att få nytt jobb snabbt, samt ekonomisk förstärkning för att mildra inkomstbortfall vid arbetslöshet. Kollektivavtalet som reglerar detta heter Omställningsavtal.

FACKETS ROLL

Fackligt förtroendevalda har en mycket viktig roll att fylla vid omställningar. Uppgiften är att se till att omställningen blir så bra som möjligt för medlemmarna. I detta ingår kontakter med arbetsgivaren, medlemmarna, företagshälsovården och Arbetsförmedlingen. Det kan vara en svår balansgång att ena dagen förhandla med arbetsgivaren om uppsägning och nästa dag stödja en medlem som har förlorat sitt jobb. För att lyckas krävs både kunskap och engagemang – ta vid behov gärna kontakt med centrala facket för att få mer kunskap eller stöd i frågorna.

Förtroendevalda kan även få stöd av Trygghetsstiftelsen. Stödet består exempelvis av rådgivning, seminarier, träffar med personer från andra arbetsplatser för erfarenhetsutbyte samt en årlig heldag där proaktivt omställningsarbete i staten diskuteras. På www.tsn.se finns program och anmälan till aktiviteterna.





Alltid - avtal om lokala omställningsmedel

Avtalet om lokala omställningsmedel är alltid aktuellt eftersom det handlar om kontinuerlig uppdatering av kunskaper och utveckling av nya kunskaper. Det är viktigt att komma ihåg att medlen ska gå till åtgärder utöver de utvecklingsåtaganden som arbetsgivaren har enligt andra kollektivavtal och andra överenskommelser.

Varje statlig arbetsplats sätter av 0,3 procent av lönesumman till en pott. Facket och arbetsgivaren avtalar hur pengarna ska användas för att på bästa sätt se till att de anställda är

fortsatt attraktiva på arbetsplatsen och på arbetsmarknaden i stort. Åtgärderna ska vara proaktiva och stödja såväl verksamheten som de anställdas utveckling.

SÅ FUNKAR DET

1. Förberedelse

Lokala förtroendevalda bör först göra en analys av vilka behov som finns på arbetsplatsen. Exempelvis genom att undersöka följande:

- Vilka utmaningar står arbetsplatsen inför på kortare respektive längre sikt?
- Hur ser kompetensen ut bland de anställda?
- Hur ser åldersfördelningen ut?
- Hur ser den närmaste framtiden, t ex 12 månader, ut för aktuella yrkesgrupper?
- Hur ser framtiden ut på längre sikt, t ex 3 år, för aktuella målgrupper?

Involvera anställda inklusive chefer för att kartlägga samtliga kompetenser på arbetsplatsen, även kompetenser som inte används i ordinarie tjänst. Lista de åtgärder som behöver

vidtas för att uppfylla de identifierade behoven, på individuell respektive generell nivå.

Exempel på åtgärder som kan genomföras med pengar från potten:

- Utbildning
- Mentorsprogram
- Individuella handlingsplaner
- Tillfällig ekonomisk ersättning för att underlätta rörlighet
- Delpension för att underlätta rörlighet

Ett sätt att få kunskap och inspiration om effektiva sätt att använda pengarna, är att delta i Trygghetsstiftelsens öppna aktiviteter i ämnet. Både fack och arbetsgivare är välkomna att delta i dessa.

2. Kontakt med andra fack

Samordna med de andra facken på arbetsplatsen i syfte att nå samsyn och enighet om vilka åtgärder som bör vidtas. Föreslagna åtgärder bör ha sin utgångspunkt i de mål som ska

uppnås. Det kan vara ett bra sätt att formulera ”yrkanden” som sedan kan läggas fram i diskussioner med arbetsgivaren.

3. Lokalt avtal

När fack och arbetsgivare har kommit överens om vilka åtgärder som ska genomföras ska detta dokumenteras i ett avtal. Avtalet gäller i tre år om inget annat anges.

När avtalet skrivs är det viktigt att tydligt beskriva vilka åtgärder som är överenskomna,

och att undvika svepande och oprecisa formuleringar. Exempelvis bör det finnas en tydlig beskrivning av vilka åtgärder som avses, när dessa ska genomföras och vem som ansvarar för att de genomförs.

4. Uppföljning

Varje år ska arbetsgivaren redovisa hur pengarna har använts. Redovisningstillfället kan användas för att utvärdera hur arbetet har gått under året och ligga till grund för förbättringsförslag.

Utöver den årliga redovisningen ska fack och arbetsgivare göra en avstämning innan avtalet löper ut.

ATT TÄNKA PÅ

Förtroendevald: Undersök aktivt och kontinuerligt vilka fortbildningar eller andra aktiviteter som olika yrkesgrupper på din arbetsplats behöver. Ofta har de anställda själva bra koll på detta och du kan även ta hjälp av HR-specialister på arbetsplatsen och i många fall även av centrala fackets karriärrådgivare.

Stäm kontinuerligt av läget med chefer på arbetsplatsen då dessa har personalansvar för anställda och därmed spelar en central roll i all omställning. Cheferna är även ofta länken mellan anställda och arbetsgivaren.

Bevaka att överenskomna åtgärder startar och avslutas enligt plan. Använd gärna arbetsgivarens årliga redovisning som ett tillfälle att föreslå förbättringar.

Lokala omställningsmedel är till för alla anställda och den bästa vägen framåt är att ha en helhetssyn snarare än att försöka premiera medlemmar i eget fackförbund.

Anställd: Ta chanserna att utvecklas, det har du nytta av både i nuvarande arbete och om du behöver söka nytt jobb i framtiden! Håll koll på utvecklingen inom ditt yrkesområde och föreslå själv vilka åtgärder du önskar för att hålla dina kunskaper uppdaterade.

Bevaka att du får den kompetensutveckling som du har önskat dig eller blivit lovad.

Arbetsgivare: Arbetsgivaren är ansvarig för att pengarna används enligt överenskommelse. Arbetsgivaren ska även se till att anställda får reell möjlighet att genomföra exempelvis utbildning utan att detta får negativa konsekvenser för den anställda, exempelvis att ordinarie arbetsuppgifter måste "tas igen" efter utbildningen.

Arbetsgivare bör se möjligheterna i att anställda utvecklar sina kunskaper eftersom detta innebär att arbetsplatsen vinner både kompetens och trivsel.

04

Om fack och arbetsgivare inte kommer överens

Om lokala fack och arbetsgivare inte kommer överens, eller om tvist uppstår, finns olika sätt att ta frågan vidare. Centrala parter stöd och råd kan inhämtas. Ytterst kan frågan avgöras

i ett skiljemannaförfarande. Läs mer om detta i Skiljemannalagen och/eller kontakta din centrala organisation.





Omställning - omställningsavtalet

För de flesta är det en traumatisk upplevelse att förlora sitt arbete: både ekonomi och identitet är hotade. Det kan därför vara tryggt att veta att omställningsavtalet innehåller en rad förmåner som är särskilt utvalda för att effektivt leda till nytt jobb. När en anställd blir uppsagd av omställningsskäl, ska detta anmälas till Trygghetsstiftelsen. Stiftelsen

erbjuder exempelvis hjälp med att göra en handlingsplan, jobbcoachning eller starta eget-rådgivning. Oftast går det mycket bra! De senaste åren har drygt 7 av 10 uppsagda tillsvidareanställda löst sin situation redan innan uppsägningstiden gått ut, och drygt 8 av 10 tidsbegränsat anställda har fått nytt jobb innan ett år har gått.

SÅ FUNKAR DET

1. Anmälan till Trygghetsstiftelsen

Arbetsgivaren har en ovillkorlig skyldighet att anmäla till Trygghetsstiftelsen att en anställning upphör. Därmed blir den uppsagda kund

hos Trygghetsstiftelsen och tilldelas personligen en konsulent som följer med på vägen till ett nytt jobb.

2. Individuellt stöd

Den uppsagda och konsulenten gör tillsammans en plan över vilket individuellt stöd den uppsagda behöver för att öka chanserna till nytt jobb. I detta ingår en kartläggning av den

uppsagdas yrkeserfarenhet, utbildning, nuläge och tankar inför framtiden samt arbetsmarknadsläget.

3. Handlingsplan

Den uppsagda bör göra en handlingsplan som exempelvis kan innehålla mål samt hur och när jobb ska sökas.

4. Kontinuerligt stöd

Konsulenten håller regelbunden kontakt med den uppsagda och fortsätter att ge stöd under hela den omställningsperiod som den uppsagda har rätt till. Stödet består exempelvis

av jobbcoachning, konkreta förbättringstips rörande cv och personligt brev samt rådgivning inför anställningsintervjuer.

Ekonomi

Se nästa kapitel *"Hårda fakta – omställningsavtalet"* under stycket *"Omställningsförmå-*

erna innehåller" för fakta om ekonomiska frågor.



Hårda fakta - omställningsavtalet

Omställningsavtalet blir aktuellt vid fyra tillfällen, och gäller i samtliga fall anställda upp till 67 års ålder:

- Vid arbetsbrist.
- Vid omlokalisering av arbetsplatsen.
- När en tidsbegränsad anställning löper ut, förutsatt att den varat i två år.
- När en anställd frivilligt lämnar sitt jobb för att ge plats åt någon annan som är uppsägningshotad.

KRAV OCH FÖRMÅNER

För tillsvidareanställda vid arbetsbrist eller omlokalisering av arbetsplatsen

Tillsvidareanställda med minst ett års anställningstid, med högst åtta dagars anställningsavbrott, hos en och samma statliga arbetsgivare omfattas av avtalet. Uppsägningstid får inte räknas in i anställningstiden. En anställd som avslutar sin tillsvidareanställning hos en statlig arbetsgivare och genast påbörjar en ny anställning hos annan statlig arbetsgivare får tillgodoräkna sig anställningstiden i den föregående anställningen om den anställda blir uppsagd på grund av arbetsbrist hos den nya arbetsgivaren inom 12 månader. Samma krav och förmåner gäller för anställda som säger upp sig själva när de väljer att inte följa med när arbetsplatsen flyttar till en annan ort.

Omställningsavtalet ger en förlängd uppsägningstid på en till sex månader utöver LAS eller centralt kollektivavtal, beroende på sammanlagd anställningstid i staten. Huvudregeln är att arbetstagaren får omställningsförmåner under sin uppsägningstid och i ytterligare fem år.

Omställningsförmåner

Nedan beskrivs de förmåner som ingår i Omställningsavtalet. Det betyder att det är en lägsta nivå av förmåner – tänk på att lokala parter kan ha träffat lokala avtal som ger förmåner utöver detta.

Omställningsförmånerna innehåller:

- Planeringssamtal med en konsulent på Trygghetsstiftelsen.
- Individuella omställningsåtgärder i stiftelsens regi.
- Ekonomisk förstärkning efter tidpunkten då den anställda sägs upp, alternativt säger upp sig själv vid omlokalisering:
 - För den som har rätt till ersättning från A-kassa och tjänar mer än A-kassans tak ger omställningsavtalet 80 procent av den faktiska lönen i 300 dagar (+150 dagar om den anställda har barn under 18 år under vissa förutsättningar), samt i vissa fall ersättning till deltidsarbete,
 - För den som har rätt till ersättning från A-kassa och tjänar mindre än A-kassans tak gäller A-kassans ersättningsregler,
 - 780 dagar med inkomstförstärkning med max 30 procent av den tidigare lönen vid en ny anställning med lägre lön än den kvalificerande anställningen.
- 18 månaders efterskydd i vissa situationer. Detta innebär att en anställd som fått ny anställning inom ett annat avtalsområde, t ex kommunalt eller privat, har rätt att komma tillbaka till omställningsavtalet med de förmåner hen hade vid utträdet, om hen blir uppsagd inom 18 månader.
- Om det finns särskilda skäl kan anställda som sagts upp på grund av arbetsbrist beviljas särskild pensionsersättning.

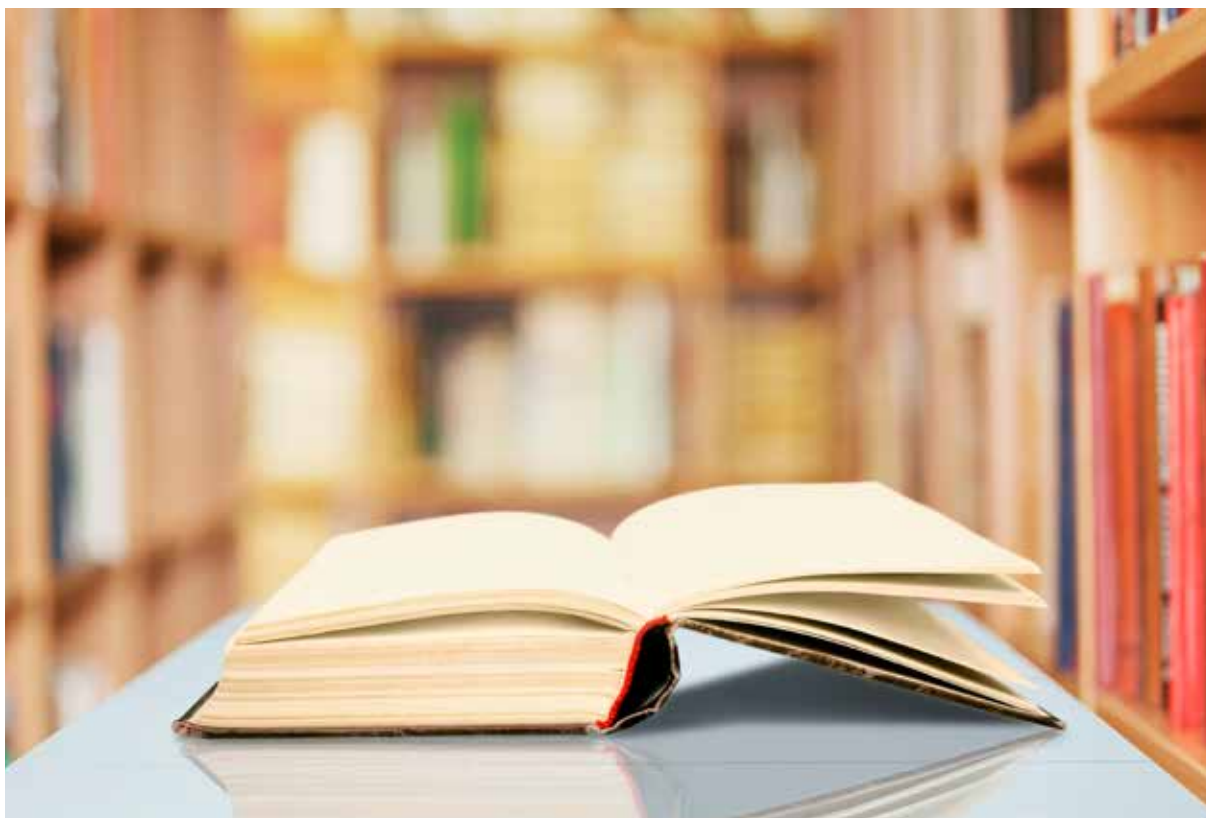
- För yrkesofficerare som sägs upp på grund av arbetsbrist till och med den 31 december 2018 gäller samma övergångsbestämmelser avseende pensionsersättning som gällde enligt § 19 i tidigare Trygghetsavtalet (TA).

För tidsbegränsat anställda vars anställning löper ut

För att tidsbegränsat anställda ska omfattas av omställningsavtalet gäller att anställningen måste ha varat i minst två år i följd, med högst åtta dagars anställningsavbrott, hos en och samma statliga arbetsgivare. Ju längre anställningen har varat, desto mer omställningsstöd ges. Den anställda kan få omställningsförmåner i fyra år efter att anställningen löpt ut.

Omställningsförmåner innehåller:

- Planeringssamtal med en konsulent på Trygghetsstiftelsen.
- Efter tre års sammanhängande anställning har den anställda rätt till individuella omställningsåtgärder i Trygghetsstiftelsens regi och den som har rätt till ersättning från A-kassa och tjänar mer än A-kassans tak har även rätt till 80 procent av den faktiska lönen i 44 dagar.
- Efter sex år varav tre års anställning i en följd, och ytterligare tre år inom en fyraårsperiod, har den anställda rätt till:
 - För den som har rätt till ersättning från A-kassa och tjänar mer än A-kassans tak ger omställningsavtalet 80 procent av den



- faktiska lönen i 200 dagar (+150 ersättningsdagar om den anställda har barn under 18 år under vissa förutsättningar),
- 440 dagar med inkomstförstärkning med max 30 procent av den tidigare lönen vid en ny anställning med lägre lön än den kvalificerande anställningen,
 - 100 ersättningsdagar som kan disponeras för endera av de två ovan ekonomiska förstärkningarna.
 - Särskilda regler gäller för utbildningsanställningar vars huvudsakliga syfte är att genomföra eller bedriva egen utbildning, exempelvis doktorandanställningar.
 - 12 månaders efterskydd i vissa situationer. Detta innebär att en anställd som fått ny anställning inom ett annat avtalsområde, t ex kommunalt eller privat, har rätt att komma tillbaka till omställningsavtalet med de förmåner hen hade vid utträdet, om hen blir uppsagd inom 12 månader.

För anställda som lämnar frivilligt i samband med en övertalighet

När en anställd frivilligt lämnar sitt jobb för att ge plats åt någon annan som är uppsägningshotad träder inte avtalet in per automatik. Avtalet träder endast in vid konstaterad arbetsbrist och då arbetsgivare och arbetstagare tecknar ett enskilt avtal om frivillig avgång. Den som vill lämna plats åt en uppsägningshotad kollega bör därför noggrant kontrollera vilket stöd som kan ges i samband med detta. Det är viktigt att se till att samtliga förmåner är tydligt dokumenterade i ett skriftligt avtal. Fackligt förtroendevalda kan hjälpa till med förhandling och avtal då detta blir aktuellt.

ATT TÄNKA PÅ:

Förtroendevald: Följ upp att den anställda får planeringssamtal, individuella åtgärder och de intyg som behövs. Ta själv kontakt med chefer på arbetsplatsen för att föreslå lösningar och skynda på processer.

Anställd: Goda referenser och arbetsintyg är oerhört viktiga när du söker nytt jobb. Försök därför att sluta på ett sätt som stärker detta, även om du är arg eller besviken. Exempel på smarta drag är att boka in ett avslutningssamtal med din chef, be om ett betyg samt att göra en bra överlämning till den som eventuellt tar över dina uppgifter.

Anmäl till ditt fack att du är uppsagd eller inte har fått förnyad anställning.

Arbetsgivare: Arbetsgivaren är skyldig att tillämpa avtalet enligt avtalsvillkoren och parternas intentioner. Arbetsgivaren ska ge den anställda information om avtalet och underrätta Trygghetsstiftelsen om uppsägning respektive icke-förnyad tidsbegränsad anställning.

Arbetsgivaren bör i så stor utsträckning som möjligt underlätta för den anställda att snabbt få ett nytt jobb, exempelvis genom att föreslå relevanta åtgärder, skriva intyg i god tid och i möjligaste mån tillåta att den anställda söker jobb på arbetstid.

07

Arbetsgivarens skyldigheter – omställningsavtalet

Arbetsgivaren har en ovillkorlig skyldighet att **anmäla uppsagda personer** och personer som haft en tidsbegränsad anställning i sammanlagt två år eller mer som inte förlängs, till Trygghetsstiftelsen. Anmälan görs via formulär på Trygghetsstiftelsens hemsida www.tsn.se. Anmälan ska ske i samband med att den anställda delges uppsägning på grund av arbetsbrist, eller när den anställda säger upp sig själv i samband med att arbetsplatsen omlokaliseras till annan ort.

Om en tidsbegränsad anställning löper ut har arbetsgivaren skyldighet att underrätta Trygghetsstiftelsen en månad före eller senast i samband med att anställningen upphör. I samtliga fall gäller att underrättelsen ska vara påskriven av både arbetsgivaren och arbetstagaren.

Arbetsgivaren har skyldighet att innan den anställda slutar utfärda ett **arbetsgivarintyg** som visar hur länge anställningen har pågått, lönenivå med mera. Intyget kan hämtas hos respektive A-kassa och skrivs på samma blankett oavsett arbetsplats. Intyget behövs för att den anställda ska kunna få ersättning från A-kassa och den anställda måste själv lämna intyget till A-kassan.

Enligt rättspraxis har arbetsgivaren även skyldighet att ge den anställda ett **arbetsintyg** som visar vilka arbetsuppgifter och ansvar den anställda har haft och vilka kvalifikationer som krävts för att sköta detta. Arbetsintyget ska även innehålla arbetsgivarens uppfattning om hur den anställda har utfört uppgifterna, men den delen kan den anställda begära att arbetsgivaren utelämnar, liksom anledningen till att anställningen upphörde.





Omställning för disputerade och doktorander

När doktorander disputerar och har avslutat forskarutbildningen, upphör doktorandanställningen. Omställningsavtalet innehåller särskilda regler för disputerade som blir arbetslösa. Omställningsavtalet gäller även för doktorander som inte disputerat men vars doktorandanställning upphört. Översiktligt innebär dessa att:

- Den som har haft en doktorandanställning i 2 år erbjuds 6 dagars åtgärder i Trygghetsstiftelsens regi. Åtgärderna sker enligt över-

enskommelse mellan den disputerade/doktoranden och Trygghetsstiftelsen. Ersättning från A-kassa utgår enligt ordinarie bestämmelser. Observera att ersättning från A-kassa inte kan erhållas av någon som är inskriven på forskarutbildningen.

- Den som har haft en doktorandanställning i 3-5 år erbjuds 44 dagars A-kasseförstärkning och individuella omställningsåtgärder i Trygghetsstiftelsens regi.

SÅ FUNKAR DET

1. Anmälan

Arbetsgivaren anmäler till Trygghetsstiftelsen att doktorandanställningen upphör och att

den disputerade/doktoranden omfattas av omställningsavtalet.

2. Välkomstbrev och svar

Trygghetsstiftelsen skickar ett välkomstbrev som den disputerade/doktoranden måste svara på för att ett samarbete ska påbörjas.

Om den disputerade/doktoranden önskar ett samarbete får hen personligen en konsulent som följer med på vägen till ett nytt jobb.

3. Åtgärder

Det kan vara svårt för arbetsgivare utanför högskolesektorn att förstå vilka arbetsuppgifter som passar den disputerade/doktoranden. Trygghetsstiftelsens stöd handlar därför ofta

om hjälp med att översätta den disputerades/doktorandens kunskap till färdigheter som efterfrågas på arbetsmarknaden samt råd angående cv och personligt brev med mera.

09

Omställning för den som vill starta eget

Den som vill starta eget företag kan genom omställningsavtalet få ekonomiskt stöd, och även rådgivning av Trygghetsstiftelsen.



OFR/S,P,O

OFR/S,P,O är ett förhandlande samverkansorgan för nio självständiga fackförbund inom statlig sektor. Vårt namn dyker oftast upp i samband med avtalsförhandlingar och via centrala avtal. Den här foldern handlar om omställningsavtalen, som tillsammans bildar en kedja som förebygger arbetslöshet, stödjer anställda under omställningsförloppet och mildrar negativa ekonomiska konsekvenser.



Fackförbundet ST
0771-555 444, www.st.org



Polisförbundet
Polisförbundet
08-676 97 00, www.polisforbundet.se



Officersförbundet
08-440 83 30, www.officersforbundet.se



Ledarna
08-598 99 000, www.ledarna.se



Försvarsförbundet
08-402 40 00, www.forsvarsforbundet.se



Lärarförbundet
08-737 65 00, www.lararforbundet.se



TULL-KUST
08-405 05 40, www.tullkust.se



Vårdförbundet
0771-420 420, www.vardforbundet.se



Reservofficerarna
070-383 22 20, www.reservofficerna.se

OFR/S,P,O | OFRs förbundsområden
inom staten gemensamt