

Arbetsmarknadsminister Eva Nordmark
Civilminister Lena Micko
Socialförsäkringsminister Ardalan Shekarabi
Socialminister Lena Hallengren
Utbildningsminister Anna Ekström

Gemensam kraftsamling kring omställning och kompetensförsörjning i hela landet

Arbetsgivarna inom kommun- och regionsektorn står inför en kompetensförsörjningsutmaning samtidigt som det ekonomiska läget blir alltmer ansträngt. Det saknas medarbetare med rätt kompetens, vilket får konsekvenser för samhällsviktiga verksamheter såsom vård, skola och omsorg. Parterna ser behov av en kraftsamling för ett förlängt och förändrat arbetsliv där omställning är helt nödvändigt. Frågan är av nationellt intresse, varför parterna vill ta ett gemensamt ansvar tillsammans med staten.

Parterna inom kommun- och regionsektorn har sedan 2016 arbetat med att stärka individer och verksamheter genom överenskommelsen om tidig lokal omställning (TLO-KL) och förändrade regler avseende arbetsbrist. Överenskommelsen syftar till att kompetensutveckla medarbetare för att kunna möta framtida behov i verksamheten och därigenom undvika uppsägning på grund av arbetsbrist. Eftersom överenskommelsen är tidsbegränsad och gäller till och med 31 december 2019, för parterna diskussioner om att vidareutveckla överenskommelsen. Vidare har den pågående utredningen ”En moderniserad arbetsrätt” (2019:17) stärkt parternas ambition att komma överens om regler avseende turordning, kompetensutveckling och omställning som är anpassade utifrån sektorns behov och förutsättningar.

Vi konstaterar att många av samhällets utmaningar finns inom kommuner och regioner. Svårigheterna att rekrytera personal med rätt kompetens, i kombination med ansträngd ekonomi och demografiska förändringar, riskerar i förlängningen att exempelvis leda till att patienten eller den äldre får vänta på rätt vårdinsats och att lärmiljön för barn/elever brister. Till detta kommer på en del håll kraftigt ökade kostnader för försörjningsstöd, trots stora behov av personal i välfärden. Samtidigt fungerar den låga rörligheten på arbetsmarknaden som en broms för utveckling av verksamheter. Allt fler har svårt att komma in på arbetsmarknaden samtidigt som arbetsgivarna har svårt att få tag i rätt kompetens.

Problemen med kompetensförsörjningen till sektorn är en nationell angelägenhet som kräver nationella lösningar. Parterna ser mot bakgrund av detta behov av att tillsammans med staten göra en kraftsamling avseende omställning. Genom en satsning på olika omställningsåtgärder kan parterna tillsammans med staten säkra kompetensförsörjningen till välfärden och därigenom uppnå höjd kvalitet och ökad tillgänglighet i vård, skola och omsorg.

Parterna ser att det behövs flera olika insatser som kan delas in i tre huvudkategorier:

Inför anställning

Insatser för att underlätta anställning av rätt kompetens till sektorn samt bättre förutsättningar för den enskilde individen att kompetensutveckla sig.

Under anställning

Breddning/fördjupning/skifte av kompetens hos redan anställd personal för annat/vidgat arbete hos arbetsgivaren.

Avslut av anställning

Stöd för att återgå i annat arbete, primärt hos arbetsgivaren men om det inte är möjligt hos annan arbetsgivare på arbetsmarknaden.

Vår syn på vilka åtgärder som behövs för att säkra kompetensförsörjningen till sektorn

Utbildningsinsatser för tillsvidareanställda medarbetare

Det finns behov av att vidareutbilda tillsvidareanställda medarbetare inom respektive yrke i syfte att exempelvis bredda, specialisera eller skifta kompetens. Det kan handla om att vidareutbilda anställda som behöver komplettera tidigare utbildning för att få behörighet eller tillräcklig kompetens för breddade, specialiserade eller andra arbetsuppgifter. Genom att stärka förutsättningarna för att ställa om medarbetares kompetens kontinuerligt och i ett tidigt skede, kan kommande behov i verksamheten mötas samtidigt som höjd kompetens hos medarbetarna ger möjlighet till karriärutveckling.

De snabba förändringarna i samhället och på arbetsmarknaden förutsätter att verksamheter utvecklas genom nya arbetsätt och ny teknik. Det förutsätter att det också görs investeringar i utbildning och kompetenshöjande insatser för tillsvidareanställda medarbetare inom olika verksamheter.

Validering och utbildningsinsatser för visstidsanställda medarbetare

En av anledningarna till att arbetsgivarna visstidsanställer medarbetare är att de saknar rätt kompetens. Med validering och en relativt begränsad utbildningsinsats skulle många av dessa medarbetare kunna få rätt kompetens och anställas tillsvidare. Det

skulle innebära en ökad anställningstrygghet för individen och stora vinster för verksamheten i form av ökad kontinuitet och kompetens samt lägre personalomsättning.

Utbildningsinsatser för personer som tidigare arbetat i andra sektorer så att de kan anställas i kommun- och regionsektorn

Personer som tidigare har arbetat i andra sektorer kan ha sin framtid i kommunal sektor. Det kan exempelvis röra sig om personer som har blivit övertaliga till följd av den teknologiska utvecklingen inom industrin eller handeln. De kan utgöra ett värdefullt tillskott, men det förutsätter att det finns tillgång till validering och kompletterande nationellt kvalitetssäkrade utbildningsinsatser.

Fler vägar till arbete för de som står långt från arbetsmarknaden

Inom sektorn finns kollektivavtal som kan tillämpas vid anställning av personer som står långt från arbetsmarknaden. Avtalen är utformade så att arbete kombineras med utbildningsinsatser och/eller handledning. Parternas ambition är att avtalen ska fungera som en språngbräda in i den reguljära verksamheten och utnytna i en anställning på det ”vanliga kollektivavtalet”.

Effektivisera vägen till jobb för utlandsutbildade

Utlandsutbildade behöver ofta validera och komplettera sin utbildning. Idag tar processerna för lång tid och fler riktade stödinsatser behövs.

Inom reglerade yrken är det särskilt viktigt med insatser för att ta tillvara utlandsutbildades kompetens, möjliggöra komplettering och underlätta vägen till svensk legitimation.

Tidiga omställningsinsatser för sjuka medarbetare

Långa sjukskrivningsperioder försvårar återgång i arbete. För att stimulera en tidig återgång kan medarbetare, utöver arbetsgivarens grundläggande rehabiliteringsansvar, ges möjlighet till omställningsåtgärder.

Aktiva omställningsinsatser vid arbetsbrist

Coaching, utbildning och andra kompetenshöjande insatser för personer som har sagt upp på grund av arbetsbrist i syfte att stärka möjligheterna till jobb på arbetsmarknaden i stort.

Vad staten skulle kunna bidra med

Flexiblare former för utbildning

En förutsättning för att medarbetarna inom sektorn ska kunna fortbilda, utbilda och omskola sig är att det finns en infrastruktur för det. Parterna ser att

utbildningssystemet behöver utvecklas. Det krävs flexibla former för utbildning såsom ökade möjligheter till exempelvis distansutbildning och deltidstudier inom ramen för nationellt kvalitetssäkrade utbildningar som säkrar anställningsbarhet i hela landet, liksom ökade möjligheter till validering och tillgodoräknande för att kunna förkorta utbildningar.

Det behövs ökade möjligheter att kombinera studier med arbete utifrån välfärdsverksamheternas speciella behov med 24/7-verksamhet och svårighet att rekrytera vikarier. Utbildningssystemet måste kunna möta behovet av att studera på deltid parallellt med jobbet.

Utbildningarna inom Komvux behöver erbjudas i större utsträckning till personer som behöver utbildningen för att utvecklas inom nuvarande yrke eller för att kunna byta arbete. För att vara anställningsbar i hela landet och motverka inlåsnings effekter behöver vuxenutbildningen hålla hög kvalitet och vara nationellt likvärdig.

Fler möjligheter till finansiering av studier

Studiefinansieringssystemet behöver ses över och anpassas om medarbetarna inom sektorn ska kunna fortbilda, utbilda och omskola sig.

Målgruppen för omställning är i huvudsak vuxna individer med en försörjningsbörda som kanske inte är benägna att ta studiemedel. En statlig ersättning till individen och/eller arbetsgivaren borde öka attraktiviteten för att studera.

En variant av den föreslagna "utvecklingstiden" skulle kunna riktas gentemot välfärdsjobben och utformas tillsammans med parterna i syfte att stärka välfärdens kompetensförsörjning samtidigt som den gör det möjligt för arbetstagare att stärka sin egen kompetens.

Parterna vill vidare undersöka möjligheterna att binda parter, individ och stat till en kompetensförsäkring för att kunna bygga ett starkt system med betydande resurser.

Förbättrad integration och språkutveckling

En stor andel av medarbetarna inom sektorn är utrikesfödda och andelen som inte har svenska som modersmål kommer att öka framöver, vilket ställer högre krav på förbättrad integration och goda förutsättningar för språkutveckling.

Sänkta kostnader för arbetsgivaren vid utbildningsinsatser

När arbetsgivare investerar i utbildning för sin personal bör en statlig delfinansiering likt ROT/RUT finnas (kompetensutvecklingsavdrag). För lön under utbildning bör arbetsgivaravgiften sänkas/slopas. Parterna är beredda att medverka till kvalitetssäkring av ett sådant system.

Gemensamt ansvar för pensionerna

Om staten förbinder sig att sänka arbetsgivaravgiften kan parterna förbinda sig att höja avsättningen till tjänstepension med motsvarande nivå. En sådan överenskommelse behöver vara ömsesidigt villkorad.

Statsbidrag och myndighetsansvar

Myndigheter med särskilt ansvar för delsektorer, såsom Socialstyrelsen och Skolverket, bör uppdras att medverka så att de kompetensförsörjande insatser de administrerar utvecklas i nära samarbete med parterna inom respektive område.

Avslutning

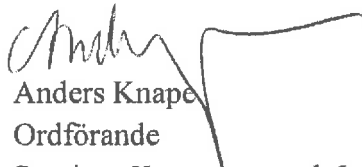
Parterna har många bitar på plats och är beredda att göra ytterligare långsiktiga åtaganden i kollektivavtal, men statlig medverkan är en förutsättning för att de ska få önskad effekt.

Arbetsgivarna har olika förutsättningar och utmaningar beroende på bland annat om det är storstad eller glesbygd eller var i landet arbetsgivarna befinner sig. Parterna inom den kommunala och regionala sektorn arbetar kontinuerligt med kompetensförsörjningen i sektorn och har expertkunskap både när det gäller vilka kompetenser som behövs och hur behoven skiljer sig åt. Parterna vill därför vara med och ta en del av ansvaret för vilka insatser som behövs var.

Parterna är beredda att ta sin del av ansvaret för en positiv utveckling. Vi ser därför gärna att representanter för parterna får möjlighet att inleda ett fördjupat samtal med regeringskansliet för att möjliggöra ett gemensamt ansvarstagande.

2019-11-07

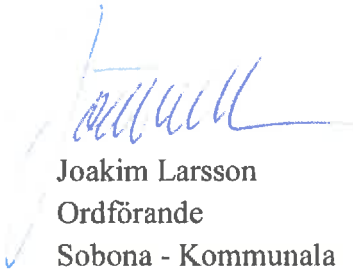
För parterna inom kommun- och regionsektorn



Anders Knappe
Ordförande
Sveriges Kommuner och Landsting



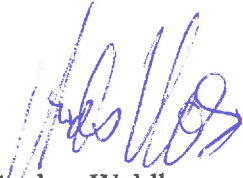
Lars Fresker
Ordförande
Offentliganställdas
förhandlingsråd – OFR



Joakim Larsson
Ordförande
Sobona - Kommunala
företagens arbetsgivarorganisation



Tobias Baudin
Ordförande
Svenska Kommunal-
arbetareförbundet



Anders Wahlberg
Ordförande
AkademikerAlliansen