



2019-05-06

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

**Ärende** Avtal om lokala omställningsmedel

**Parter** Arbetsgivarparten

Försvarsmakten

Arbetstagarparterna

OFR/O FM

OFR/S

Seko Försvar

Saco-S FM

**Datum** oktober 2017 – maj 2019

**Närvarande för** Försvarsmakten

Henrik Stålspets, Förhandlingschef

Fredrik Frölén, bitr förhandlingschef

OFR/O FM

Mikael Kenttälä

OFR/S

Eva Rundlöf

Seko Försvar

Jörgen Stehn

Saco-S FM

Susanne Abele

---

### § 1 Bakgrund

Arbetsgivarverket, OFR/O,S,P, Saco-S och Seko beslutade 2001 att sänka avgiften till Trygghetsstiftelsen och låta sänkningen finansiera ett partsgemensamt lokalt omställningsarbete med stöd av lokala omställningsmedel. I juni 2014 slöt parterna ett nytt avtal om lokala omställningsmedel som trädde i kraft den 1 januari 2015. Detta nya kollektivavtal ersatte det föregående avtalet från 2002 om lokalt aktivt omställningsarbete.

OK  
10  
107

2019-05-06

Utgångspunkten i det centrala avtalet är att de ekonomiska medlen ska användas för att utifrån verksamhetens behov bidra till finansiering av ett långsiktigt lokalt omställningsarbete genom proaktiva åtgärder och aktiviteter. Dessa åtgärder och aktiviteter ska stödja verksamhetens och den anställdes utveckling, utifrån intentionen om en framtida utveckling och ett längre arbetsliv.

## § 2 Nytt avtal – Försvarsmaktens kollektivavtal om lokala omställningsmedel

Parterna träffar överenskommelse om nytt avtal om lokala omställningsmedel (bilaga 1). Detta avtal ersätter Försvarsmaktens avtal om lokala omställningsmedel (2015-06-16) och FM2015-4311:1 Parternas riktlinjer avseende lokala omställningsmedel (2015-03-26).

## § 3 Finansiering av anställning

Parterna är överens om att Försvarsmakten och organisationsenheterna är i behov av ett adekvat stöd för att de lokala omställningsmedlen ska användas effektivt och korrekt i enlighet med det nya avtalet (bilaga 1) och det centrala avtalet om lokala omställningsmedel. Av detta skäl har parterna kommit överens om att med omställningsmedel finansera en anställning (omfattning 100 %) under två år i syfte att stötta en implementering utifrån ett partsgemensamt utbildningsunderlag, samt verka för ett proaktivt, transparent, och långsiktigt utvecklingsarbete med lokala omställningsmedel.

## § 4 Ikraftträdande

Giltighetstiden är formellt från och med 2020-01-01. Parterna är dock överens om att ett visst arbete kan krävas dessförinnan för att möjliggöra ikraftträdandet. En partsgemensam utvärdering av detta avtal ska genomföras efter 12 månaders giltighet.

## § 5 Förhandlingens avslutande

Förhandlingen avslutas den 6 maj 2019.

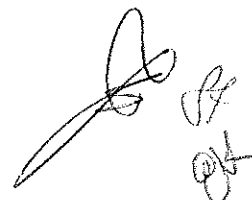
Vid protokollet

Stockholm den <sup>6</sup> maj 2019.

Försvarsmakten



Henrik Stålspets



2019-05-06

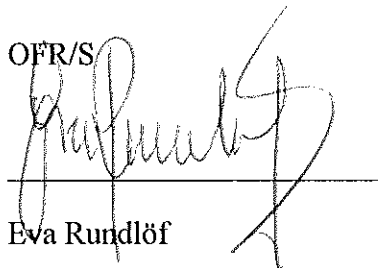
Justeras

OFR/O FM



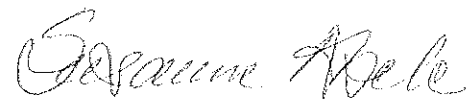
Mikael Kenttälä

OFR/S



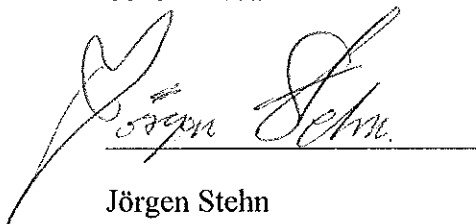
Eva Rundlöf

Saco-S FM



Susanne Abele

Seko Försvar



Jörgen Stehn

## Bilaga 1 till förhandlingsprotokoll FM2019

### Parter

<i>Arbetsgivarsidan:</i>	Försvarsmakten	
<i>Arbetstagersidan:</i>	OFR/O	FM
	OFR/S	
	Seko	Försvar
	Saco-S FM	

## Försvarsmaktens kollektivavtal om Lokala omställningsmedel

### Innehåll

1. Avtalets syfte .....	2
2. Gemensamma utgångspunkter.....	2
3. Målgrupp och avgränsningar .....	2
4. Arbetsprocess.....	3
4.1. Försvarsmaktsnivå .....	3
4.1.1. FM GLOM .....	3
4.1.2. FM GLOM funktion.....	3
4.1.3. AU GLOM.....	3
4.1.4. AU GLOM funktion .....	4
4.2. Organisationsenhetsnivå .....	4
4.2.1. Organisationsenhetens behov .....	4
4.2.2. Partsgemensam överenskommelse om prioriteringar, åtgärder och aktiviteter .....	4
4.2.3. Förfrågan om finansiering samt beslut .....	4
4.2.4. Beslut av chef med personalansvar.....	4
4.2.5. Särskild hantering av vissa aktiva åtgärder.....	5
4.2.6. Uppföljning och information .....	5
5. Kompetensutveckling .....	6
6. Aktiva åtgärder för avgörande inom ramen för AU GLOM.....	6
7. Giltighetstid .....	7
Underbilaga A.....	8

*Handwritten signatures and initials:*  
 [Signature]  
 EK  
 W  
 B

## 1. Avtalets syfte

Detta avtal är träffat med stöd av "Avtal om lokala omställningsmedel" mellan arbetsgivarverket och OFR/S, P, O, Seko och Saco-S.

Syftet med de lokala omställningsmedlen är att utifrån verksamhetens behov bidra till finansiering av ett långsiktigt lokalt omställningsarbete. Detta arbete ska genom proaktiva omställningsåtgärder och aktiviteter stödja både verksamhetens och arbetstagarnas utveckling utifrån arbetslinjen och ett längre arbetsliv. Det lokala omställningsarbetet ska således bidra till såväl verksamhetens utveckling som omställning för arbetstagarna. Det kan till exempel bestå av åtgärder som ökar eller bibehåller arbetstagarens anställningsbarhet eller ökar förutsättningarna i övrigt till ett längre arbetsliv. Detta i sin tur ställer i många fall krav på en långsiktig planering av omställningsåtgärder.

## 2. Gemensamma utgångspunkter

Med en omvärld som ständigt förändras ställs det nya krav på Försvarsmaktens verksamheter, arbetssätt och kompetenser. Nya och förändrade uppdrag kräver en successiv vidareutveckling av organisationen och de anställdas kompetens. En kontinuerlig vidareutveckling och förändringsprocess är nödvändig för att verksamheten ska bedrivas effektivt och rationellt. Försvarsmaktens behov av omställning kan omfatta åtgärder på Försvarsmakts-, organisations-, grupp-, och individnivå.

Verksamhetsförändringar kan till exempel innebära behov av förändrad eller ny kompetens, nya organisationsformer, förändrat antal anställda eller behov av olika anställningsformer.

Det är angeläget att Försvarsmakten och arbetstagarorganisationerna tar ett gemensamt ansvar för att de lokala omställningsmedlen används för åtgärder och aktiviteter utifrån ett helhetsperspektiv i verksamheten. I enlighet med avtalets syfte ska såväl kollektiva som individuella behov av omställning beaktas. Åtgärderna ska ha ett långsiktigt omställningssyfte samt ligga utöver den kompetensutveckling som krävs för nuvarande arbetsuppgifter.

## 3. Målgrupp och avgränsningar

Avtalet omfattar alla anställda i Försvarsmakten med undantag för de som är tjänstlediga utan lön.

För att kunna omfattas av lokala omställningsmedel ska individen inneha en anställning i Försvarsmakten. Individen ska ha haft sin anställning i minst ett år före det att omställningsaktiviteten genomförs. Undantag från kravet på anställningstid kan göras vid de fall en gruppåtgärd främjar det övergripande syftet.



Inriktningen är att åtgärder och aktiviteter genomförs på arbetstid inom ordinarie arbetstidsmätt, om inte annan individuell överenskommelse görs<sup>1</sup>.

Aktiviteter såsom teambuilding, planeringsinternat och grupputveckling omfattas inte av detta avtal.

Retroaktiva beslut får av förvaltningsmässiga skäl inte fattas.

## **4. Arbetsprocess**

### **4.1. Försvarsmaktsnivå**

#### **4.1.1. FM GLOM**

I Försvarsmakten finns en partsgemensam grupp för lokala omställningsmedel (FM GLOM) som består av företrädare från respektive arbetstagarorganisation samt företrädare för arbetsgivaren. Ordförande är Personaldirektören eller av denne utsedd, som även utser företrädare för arbetsgivaren. Samtliga representanter i FM GLOM ska ha minst en ersättare.

#### **4.1.2. FM GLOM funktion**

FM GLOM ansvarar för framtagande av Försvarsmaktsprioriterade områden (underbilaga A) samt överenskommer om ekonomiska medel för organisationsenheterna i enlighet med pkt 4.2.3.

Om någon part anser att det finns behov av att revidera ovanstående prioriteringar har denna part att ta upp frågan inom ramen för FM GLOM som kan ange ny inriktning under perioden.

FM GLOM ansvarar för vidmakthållande samt utveckling av detta avtal.

#### **4.1.3. AU GLOM**

Som stöd till FM GLOM finns ett partsgemensamt arbetsutskott (AU GLOM).

AU GLOM består av Personaldirektören utsedd sammankallande representant samt företrädare från respektive arbetstagarorganisation. Samtliga har minst en ersättare.

<sup>1</sup> Beslutande chef och medarbetare bör vara medvetna om att en beskattningsbar förmån kan uppstå vid finansiering av vissa åtgärder. Detta gäller särskilt vid åtgärder som vidtas utanför arbetstid.

ek  
A  
OR  
117

#### 4.1.4. AU GLOM funktion

AU GLOM bereder och hanterar frågor under året och sammanställer underlag inför möten i FM GLOM. AU GLOM ansvarar för att löpande följa upp beslutade åtgärder och projekt samt att redovisa dessa för FM GLOM två gånger per år.

AU GLOM kan efter framställan från OrgE-parter stödja/konsultera inför beslut.

AU GLOM överenskommer om beviljande eller avslag av aktiva åtgärder enligt punkt 6.

AU GLOM äger rätt att ompröva beslut om åtgärder tagna på OrgE som inte överensstämmer med intentionerna med detta avtal (se 4.2.6).

#### 4.2. Organisationsenhetsnivå

##### 4.2.1. Organisationsenhetens behov

Chef för organisationsenhet (C OrgE) ansvarar för att årligen ta fram sin syn på de behov OrgE har utifrån prioriterade områden och projekt.

##### 4.2.2. Partsgemensam överenskommelse om prioriteringar, åtgärder och aktiviteter

Därefter ska parterna på organisationsenhetsnivå diskutera, analysera och komma överens om vilka åtgärder och aktiviteter som OrgE ska prioritera. Primärt sker denna analys och prioritering utifrån den övergripande inriktning av utvecklingsområden som gjorts av FM GLOM (Underbilaga A med de eventuella förändringar som gjorts under avtalsperioden).

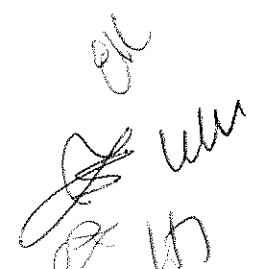
##### 4.2.3. Förfrågan om finansiering samt beslut

Utifrån den samsyn som parterna på OrgE har nått enligt 4.2.2, sker ett äskande (från OrgE till FM GLOM) av ekonomiska medel för de övergripande åtgärder och projekt som inte hanteras enligt punkterna 5 och 6.

Efter att äskandet har avgjorts av FM GLOM beslutar C OrgE i förekommande fall om genomförandet.

##### 4.2.4. Beslut av chef med personalansvar

Närmaste chef med personalansvar (NCPA) fattar beslut om kompetensutvecklingsåtgärder i enlighet med punkt 5. Inför ett beslut som medför att



en åtgärd inte kommer att vidtas, skall beslutande chef först rådgöra med parterna på OrgE-nivå. Genom detta stöd ska säkerställas ett OrgE/FM perspektiv på behovet av föreslagen åtgärd.

#### 4.2.5. Särskild hantering av vissa aktiva åtgärder

Åtgärder enligt punkt 6 kräver avgörande från AU GLOM via ett hemställanförfarande från OrgE.

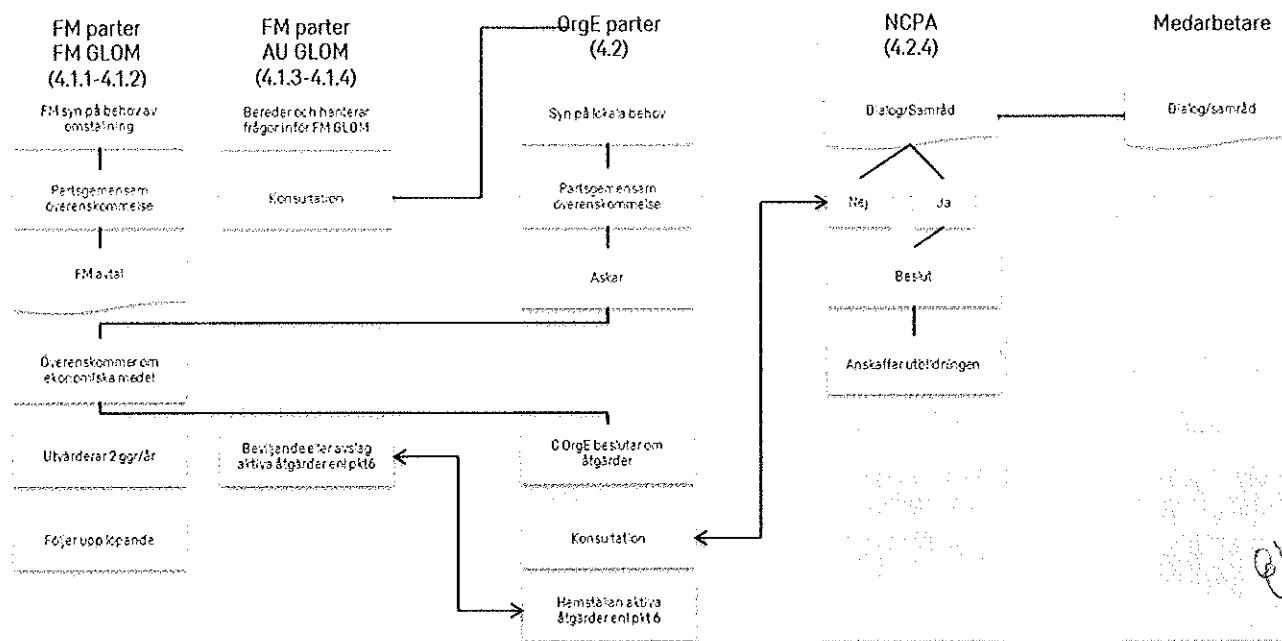
#### 4.2.6. Uppföljning och information

C OrgE ansvarar för att följa upp OrgE beslut om åtgärder och projekt.

C OrgE ansvarar även för att följa upp beslut om åtgärder som fattas av chef med personalansvar. Uppföljning ska ske såväl av beslut som innebär att en åtgärd vidtas med finansiering av lokala omställningsmedel, som beslut som innebär att någon åtgärd med stöd av lokala omställningsmedel inte vidtas.

Formerna för uppföljning tas fram av parterna gemensamt på OrgE-nivå. ATO ska löpande informeras om uppföljningen.

Det är av stor vikt att de beslut som fattas på OrgE-nivå överensstämmer med intentionerna i detta avtal. Fattas beslut om att finansiera åtgärder som inte överensstämmer med avtalets intentioner äger AU GLOM rätt att ompröva dessa beslut.



*OK*  
*OK*  
*OK*



Bild: Övergripande bild av arbetsprocessen LOM.

## 5. Kompetensutveckling

Kompetensutvecklingen ska ha sin grund i verksamhetens behov och följa intentionerna i detta avtal (se punkt 1 och 2). Utbildning och kurser kan finansieras med lokala omställningsmedel i syfte att utgöra ett led i att kompetensutveckla en anställd mot helt eller delvis nya arbetsuppgifter inom Försvarsmakten. Ett sådant behov kan exempelvis uppstå vid förmodad övertalighet, vid omstrukturering av verksamheter eller i samband med en rehabiliteringssituation.

Närmaste chef med personalansvar ansvarar för att i samråd med medarbetare planera och därefter besluta om individuella kompetensutvecklingsåtgärder. Planeringen ska ske i kontinuerlig dialog med den anställde. Initiativ till individuella kompetensutvecklingsåtgärder kan inom ramen för denna dialog även tas av medarbetaren.

Parterna vid OrgE kan utgöra stöd till närmaste chef inför beslut. För det fall berörd chef avser att fatta ett beslut som medför att någon åtgärd inte kommer att vidtas, ska frågan först upp för diskussion mellan parterna på OrgE-nivå (se 4.2.4).

Då kompetensutveckling enligt avtalets intentioner inte går att tillhandahålla inom Försvarsmakten kan externa leverantörer nyttjas. I de fall effekten av kompetensutvecklingen ökar genom ett nyttjande av leverantörer utanför Sverige, kan chef OrgE fatta ett sådant beslut efter överenskommelse mellan parterna på OrgE-nivån.


Lokala omställningsmedel kan finansiera kurs- och utbildningskostnader inklusive kursmaterial och litteratur, resor och/eller logi samt kostnader för traktamente och restidsersättning<sup>2</sup>.

Lokala omställningsmedel bekostar inte programbundna utbildningar vid universitet eller högskola, längre än i normalfallet 52 veckor.

## 6. Aktiva åtgärder för avgörande inom ramen för AU GLOM

I syfte att säkerställa att Försvarsmakten upprätthåller verksamhetskritiska kompetenser under exempelvis ett pågående omstruktureringsarbete eller vid

<sup>2</sup> Beslutande chef och medarbetare bör vara medvetna om att en beskattningsbar förmån kan uppstå vid finansiering av vissa åtgärder. Detta gäller särskilt vid åtgärder som vidtas utanför arbetstid.



verksamhetsflytt kan lokala omställningsmedel användas för att bekosta olika typer av aktiva åtgärder.

Aktiva åtgärder kan riktas till hela eller delar av verksamheter eller funktioner i syfte att tydligt medverka till ett långsiktigt utvecklingsarbete inom Försvarsmakten kopplat till avtalets övergripande intentioner och/eller de prioriterade utvecklingsbehov som parterna gemensamt har identifierat.

Punkterna nedan är de identifierade aktiva åtgärderna som kan beviljas inom AU GLOM.

Initiativ till sådana åtgärder kan tas på FM-nivå.

Ett behov kan även dialogiseras via OrgE-nivå, och då avse såväl initiativ som berör större delar av ett OrgE, som behov identifierade i relationen mellan närmaste chef med personalansvar och medarbetare.

#### Rörlighet

- Utökad ersättningsrätt i förhållande till Försvarsmaktens avtal om rörlighet och kostnadsersättningar

#### Kompetens/erfarenhetsöverföring

- Möjliggöra parallell tjänstgöring under en begränsad tid

#### Vikariekostnad

- Vid frånvaro från arbetet på grund av kompetensutvecklingsåtgärder med Lokala omställningsmedel

#### Lönekostnader


- Tidsbegränsad anställning för att leda/driva ett projekt/uppdrag.
- Jobbrotation
- Underlätta initiativ till placeringsförändringar i syfte att möjliggöra fortsatt utveckling för individ och verksamhet (ex. nyplacering)

#### Delpension

- Underlätta för medarbetare att kvarstanna i anställningen intill ordinarie pensionsålder, på deltid.

## 7. Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med 2020-01-01 och tillsvidare. Avtalet löper med sex månaders ömsesidig uppsägningstid.



## Underbilaga A

### Prioriterade utvecklingsområden 2020-2021:

Parterna har genom gemensam analys och dialog av verksamhetens övergripande och långsiktiga behov identifierat två prioriterade områden. I syfte att uppnå önskad effekt inom respektive utvecklingsområde kan såväl projekt som tidsbegränsade anställningar nyttjas. Projekt och tidsbegränsade anställningar kan initieras såväl av FM/AU GLOM som i hemställen från organisationsenhet.

- **Kompetensförsörjning**

Utifrån interna analyser och arbeten, ställda uppgifter samt behov av utveckling/förändring har fem prioriterade områden avseende kompetensförsörjning identifierats.

- Dämpa utflödet av kompetens
- Civil och militär utveckling
- Säkerställa grundrekrytering
- Synliggöra och öka antalet kvinnor i den militära professionen
- Synliggöra och öka antalet kvinnliga chefer

- **Utbildning**

Utifrån interna analyser och arbeten, ställda uppgifter samt behov av utveckling/förändring har tre prioriterade områden avseende utbildning identifierats.

- Chefs- och ledarskap
- Medarbetarskap
- Arbetsgivarrollen

*Handwritten notes and signatures:*  
OK  
Lenn  
S  
S  
S