

## UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATAASEN

Cirkulärnr: 16:73  
Diariernr: 16/07388  
P-cirknr: 16-2:39  
Nyckelord: Extratjänster och kompetenslyft  
Handläggare: Tor Hatlevoll  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen  
Datum: 2017-01-11  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Kompletterande kommentar angående extratjänster och kompetenslyft

## PACTA

### CIRKULÄR 16:73

---

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Tor Hatlevoll

Nyckelord: extratjänster och kompetenslyft

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

### Kompletterande kommentar angående extratjänster och kompetenslyft

Denna kommentar kompletterar cirkulär 16:49.

#### Extratjänster

Förordningen (2015:503) om särskilt anställningsstöd har ändrats så att från och med 1 december 2016 höjs ersättningen från 75 % till 100 % av kostnaderna för lön och lagstadgade arbetsgivaravgifter. Det innebär att kostnaden för att anställa någon på en Extratjänst enbart blir PO-kostnader som är kollektivavtalade såsom avtalsförsäkringar och avtalspension. Det blir samtidigt möjligt att använda extratjänster för nyanlända och bidraget för handledare höjs till 150 kr/dag de tre första månaderna och är därefter 115 kr/dag.

Extratjänster är för personer som varit inskrivna i jobb och utvecklingsgarantin i 450 ersättningsdagar och för vissa nyanlända.

Syftet med extratjänster är att ge personer som står långt ifrån arbetsmarknaden möjlighet till anställning inom offentlig sektor.

Utöver de ramar som förordningen (2015:503) sätter för vilka verksamhetsområden en person med extratjänst får anställas inom, får heller inte tjänsten vara av ekonomiskt karaktär. Det innebär att en person inte får placeras inom en verksamhet vars tjänster kan erbjudas på en marknad. Arbetsgivaren ansvarar för att hitta lämplig arbetsplatser, men det är Arbetsförmedlingens som slutligen avgör om platsen är lämplig utifrån lagstiftning och förordning.

---

**Pacta – arbetsgivarorganisationen med kommunala avtal  
för kommunala bolag och kommunalförbund.**

Det är dock viktigt att beakta att extratjänster är en arbetsmarknadspolitisk insats och att det ska vara tjänster utöver ordinarie verksamhet, där syftet är att stärka individens återgång till arbetsmarknaden samtidigt som arbetet bidrar till något extra utöver ordinarie uppgifter på arbetsplatsen.

*I enlighet med cirkulär 16:49 har SKL och Kommunal enats om att:*

- lokal överenskommelse ska träffas om antal extratjänster och placering av dessa, samt om förutsättningarna för handledarskapet
- för extratjänster tillämpas kollektivavtalet BEA, Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser,
- lokala parter kan träffa överenskommelse om lön. Förhandlingar om lön upptas då part så begär,

*Innehåll i lokal överenskommelse om extratjänster:*

- antalet extratjänster,
- på vilka arbetsplatser ska extratjänst finnas,
- var ska tjänsten placeras – på en eller flera arbetsplatser?
- när det gäller lön och villkor ska BEA tillämpas vilket behöver framgå samt vilka arbetstider som gäller,
- vem/vilka som ska vara handledare samt hur handledaruppdraget ska utformas. Eftersom de som anställs kommer att ha olika bakgrund och förutsättningar för att kommunicera på arbetsplatsen (läs ffa nyanlända) krävs att detta tas hänsyn till i varje enskilt fall kopplat till vad som ska hanteras av en handledare. Om den som anställs saknar kunskaper i det svenska språket krävs att någon på arbetsplatsen – handledaren eller annan – kan kommunicera med den som anställs på alternativt språk. Om språkutbildning ska ingå som en del i extratjänsten eller ske utanför anställningen måste också tydliggöras.

## **Kompetenslyft inom äldreomsorg och hälso- och sjukvård**

I höstbudgeten föreslås ett statligt finansierat kompetenslyft för tidsbegränsat anställda arbetstagare på HÖK inom äldreomsorg samt hälso- och sjukvård. Kompetenslyftet är en satsning för visstidsanställda arbetstagare som saknar undersköterskekompetens och omfattar totalt 10 000 utbildningsplatser under perioden 2017–2020.

Omfattningen av studierna kan variera beroende på individuella behov och verksamhetens förutsättningar men SKL och Kommunal är överens om att utgångspunkten i diskussionerna lokalt ska vara 50 % arbete och 50 % studier. Finansieringen gäller kostnaden för utbildningsplatserna. Vid studier på 50 % eller mer kan studiestöd från CSN sökas.

Utbildningen innefattar 1500 poäng med kursinnehåll i enlighet med Vård- och omsorgscollege paketering inom vuxenutbildningen. Studietidslängden varierar utifrån individens tidigare kunskap och erfarenhet och hur mycket av kursinnehållet som kan valideras. Vid halvtidsstudier beräknas studietiden till minst två år. Både arbetsgivare och medarbetare har en skyldighet att innan utbildningens start planera för att samtliga 1500 poäng ska slutföras. Validering sker utifrån Vård- och omsorgscollege valideringsverktyg.

SKL och Kommunal är vidare överens om att lokal överläggning ska genomföras angående kompetenslyftet. Denna överläggning kan med fördel genomföras i samband med att lokal överenskommelse om extratjänsterna tecknas. Det är dock inget krav på att genomföra det ena för att få genomföra det andra. I vissa verksamheter kommer man att anställa på extratjänster och i andra enbart vilja använda sig av kompetenslyftets möjligheter. SKL och Kommunal är dock överens om att kompetenslyftet är en bra möjlighet som alla arbetsgivare bör försöka utnyttja för att få in kompetenta medarbetare på tillsvidareanställningar i verksamheterna. Pengarna för ersättning för kompetenslyftet hanteras av Skolverket som kommer att kunna börja hantera ansökningar enligt plan per februari 2017. När lokala parter diskuterar kompetenslyftet och hur det ska kunna genomföras i verksamheterna bör reda ut:

Det är arbetsgivaren som beslutar vilka/ hur många arbetstagare som ska utbildas inom ramen för kompetenslyftet utifrån verksamhetens behov och resurser.

Utbildningen ska motsvara 1500 poäng enligt vård och omsorgscollege program. Detta ställer krav på att utbildningsanordnarna kan erbjuda hela paketet av kurser.

Följande kan med fördel tydliggöras:

- hur arbetstagare anmäler intresse för att kunna genomgå utbildning inom ramen för kompetenslyftet,
- vem som genomför utbildningen,
  - innan utbildningsstart ska validering enligt Vård och omsorgscolleges metod ske. Metoden innebär att valideringen sker fortlöpande/parallellt med utbildningen
  - Arbetstagaren ska beredas möjlighet att fullfölja utbildningen

Följande ska överenskommas med AT:

- när utbildningen kan genomföras och i vilket tempo?
- förläggning av arbetsschema så det möjliggör kombinationen av arbete och utbildning

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik



Niclas Lindahl



Tor Hatlevoll