

# Omställningsfonden

## Livslångt lärande för individ och organisation

Susann Locksenius

Jacob Ehrensvärd



# Agenda

- Om Omställningsfonden
- Arbetsgivare och fackförbund
- Stöd under anställning
- Stöd efter anställning



# Omställningsfonden är en kollektivavtalsstiftelse

## Omfattar:

- 290 kommuner
- 21 regioner
- Ca 1 000 kommunala företag
- Ca 1,3 miljoner arbetstagare
- Länk till [Omställningsfondens hemsida](#)

## Finansiering

- 0,25 % av årslönesumman finansierar Omställningsfondens verksamhet.
- 0,15 % ersätts av staten.

## Parter:



# Omställningsfonden finns i hela Sverige



## Från norr till söder

- Ca **100** medarbetare

- **60** rådgivare
- **200** specialister

- **26** kontor över hela landet.
- **Huvudkontor** i Stockholm.



Vi öppnar möjligheter till  
framtidens arbetsliv för  
välfärdens medarbetare  
och arbetsgivare.

Omställningsfondens vision



## Den stora kompetensutmaningen



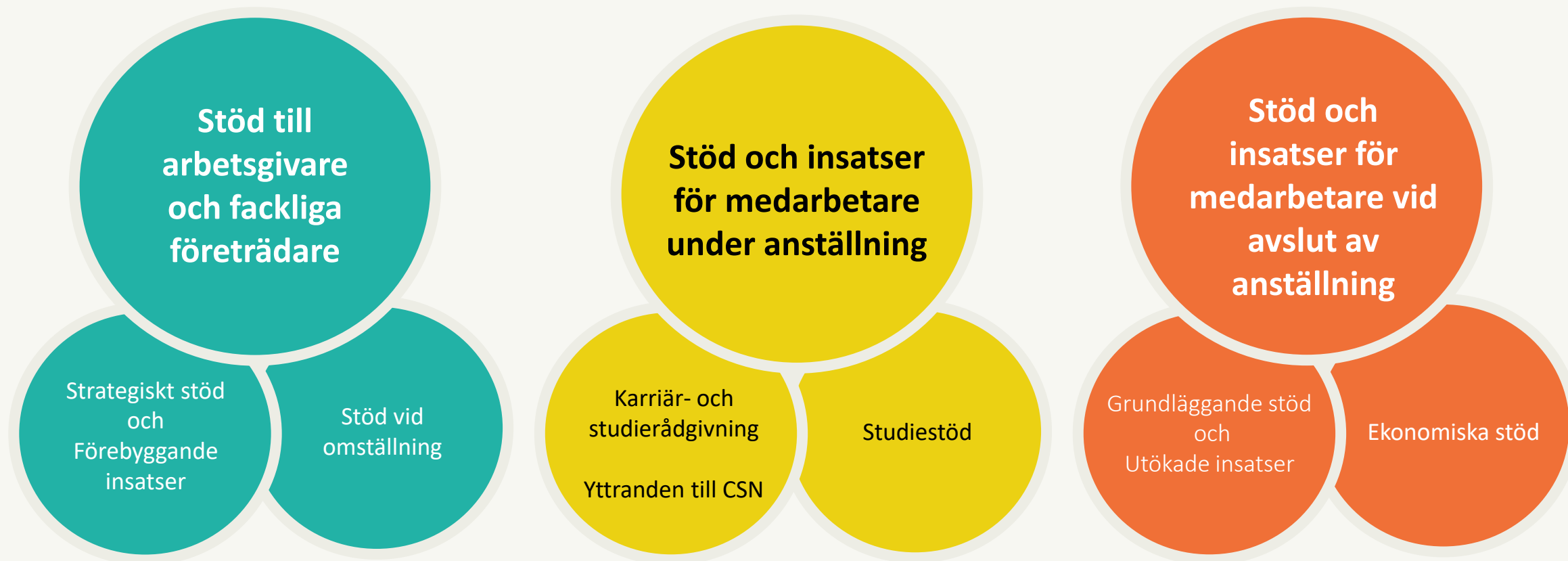
Välfärden behöver anställa ca 410 000 personer på grund av demografins utveckling och pensioneringar fram till 2031.

Från SKR:s Personalprognos 2021–2031 och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen.

[Möt välfärdens kompetensutmaning – rekryteringsrapport 2020 | SKR](#)

[Sveriges Viktigste Jobb | SKR](#)

# Omställningsfondens verksamhet



# Stöd och insatser till arbetsgivare och fackförbund





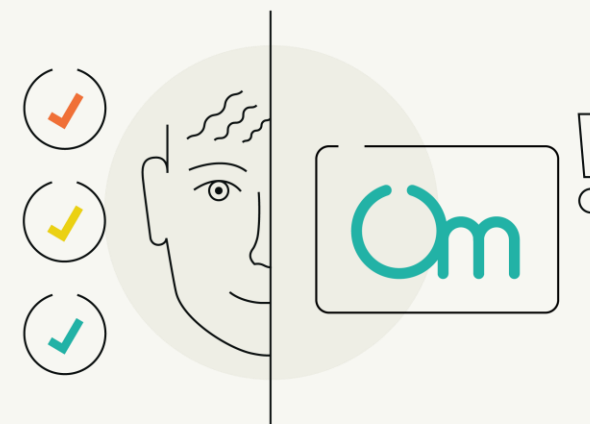
# Stöd i strategisk kompetensförsörjning

## Strategiskt stöd

Omställningsfonden kan ge stöd och vägledning vid arbete med strategisk kompetensförsörjning som arbetsgivare kan arbeta vidare med själva.

Stödet är indelad i fyra moduler som kan anpassas utifrån organisationens behov och Omställningsfonden har tagit fram olika verktyg som kan användas vid varje modul:

- Kompetensanalys
- Kompetensplanering
- Genomförande
- Utvärdering



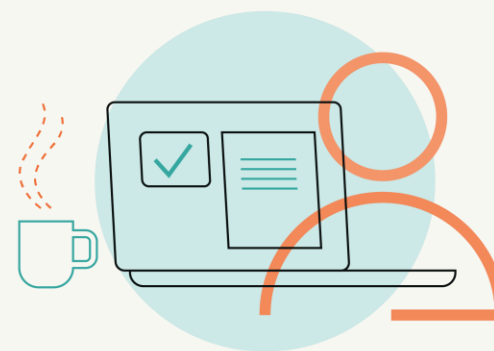
# Förutsättningar för en framgångsrik kompetensförsörjningsprocess

## Förutsättningar

1. Förankrad och ägd av ledningen
2. Praktiska förutsättningar
3. Tydlig processledning
4. Budget
5. Intern- och omvärldsanalys

## Gå in på vår hemsida

Läs mer om Omställningsfondens process och få tillgång till alla verktyg under alla moduler på vår [hemsida](#)!



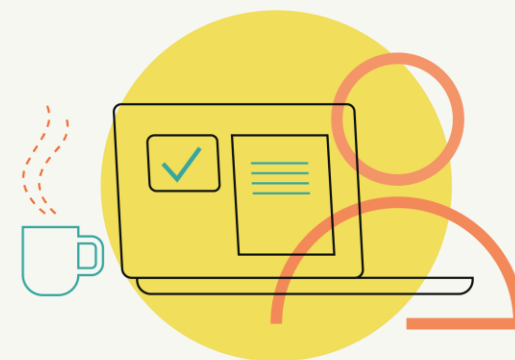
# Förebyggande insatser

## Vad innebär förebyggande insatser?

Att arbeta med förebyggande insatser handlar om att ställa om organisation och medarbetare för att möta framtida kompetensbehov.

## Förebyggande insatser ska:

- Stärka arbetsgivarens kompetensförsörjning.
- Stärka arbetstagarens anställningstrygghet hos arbetsgivaren.
- Vara utöver det som normalt anses vara löpande kompetensutveckling inom ramen för medarbetarens befintliga anställning.



## Vad kan förebyggande insatser användas till?

### Arbetsgivaren kan bland annat använda medel till:

- Utbildningskostnader.
- Merkostnad vid utbildning, t.ex. litteratur, resor, logi m.m.
- Kostnader för handledning/coaching.
- Kostnad för annan kompetenshöjande insats.

### Medel finansierar inte:

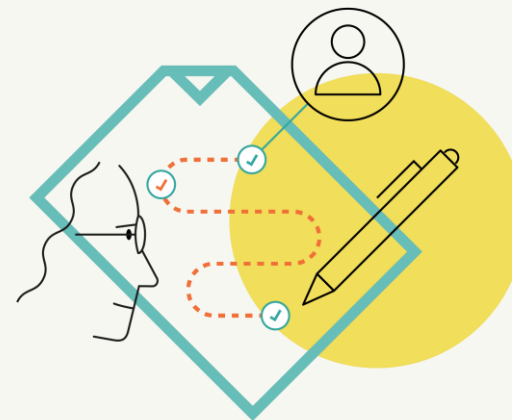
- Lönekostnader till deltagare.
- Arbetsmiljöprojekt.
- Hälsöfrämjande insatser.
- Kartläggning av arbetsgivarens kompetensbehov.



# Villkor och kriterier för förebyggande insatser

## Villkor

- Alla anställningsformer. Medarbetaren ska vara anställd vid tillfället för ansökan.
- Arbetsgivaren ansöker om insats samt väljer leverantör, alternativt önskar offert.
- Omställningsfonden gör bedömning om insatsen faller inom ramen för avtalet.
- Arbetsgivaren finansierar insatsen med förebyggande medel.



Läs mer om kriterierna på Omställningsfondens [hemsida!](#)

# Förebyggande insatser vid nedsatt arbetsförmåga

## Förebyggande medel kan användas till medarbetare vid nedsatt arbetsförmåga genom att:

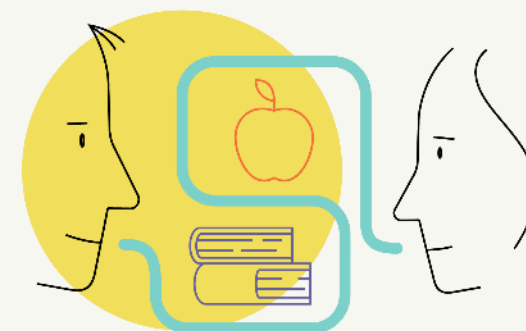
- Integreras i rehabiliteringsprocessen.
- Ge möjlighet till kompetensförflyttning.
- Få medarbetare att kvarstå i anställning.
- Bidra till kompetensförsörjning för arbetsgivare.



# Stöd genom omställning

## Stöd genom omställning

- Rådgivning när din organisation står inför omställning.
- Rådgivning när din organisation står inför övertalighet.
- Informationsmöten för hela personalen eller grupper.
- Kompetensutveckling i form av seminarier och workshops kring omställning för ledningsgrupp, chefer och HR-personal samt fackliga representanter.



# Stöd och insatser för medarbetare under anställning





# Karriär- och studierådgivning

## Karriär- och studierådgivning

Stödet utformas individuellt i dialog mellan medarbetaren och Omställningsfonden. Det kan bestå av:

- Kartläggningssamtal
- Rådgivning
- Vägledning
- Validering

Läs mer och ansök om [karriär och studierådgivning på vår hemsida!](#)



### OBS

Medarbetaren ansöker själv om karriär- och studierådgivning hos Omställningsfonden.

### Villkor:

- Tillsvidare- eller tidsbegränsat anställd i kommun, region eller kommunalt företag.
- Har arbetat minst 64 timmar per månad eller tjänat minst 18 575 kronor per månad under 12 av de senaste 24 månaderna.
- Gäller högst 1 år.

# Insikter från karriär- och studierådgivningen

Är jag på rätt plats?

Ett neutralt bollplank

Bygga på befintlig kompetens

Arbetsmiljöproblem leder till karriärväxlingar



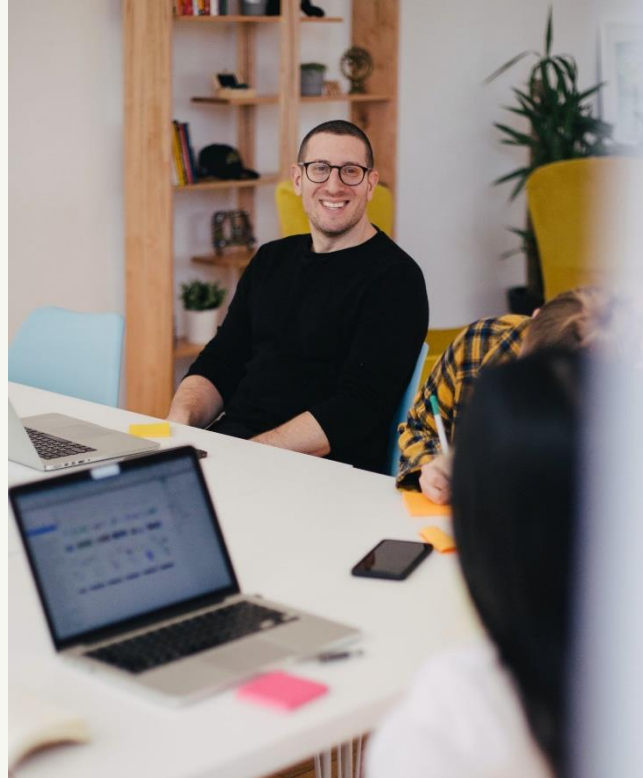
## Yttrande och Studiestöd

### Yttrande

- Omställningsfonden kan ge ett yttrande i ansökan till omställningsstudiestöd.

### Omställningsstudiestöd

- Statligt stöd och hanteras av CSN.
- Utbildningar som stärker medarbetarens framtida ställning på arbetsmarknaden och möter arbetsmarknadens behov.
- Omställningsfonden kan ge en bedömning kring utbildningen och yttrande i medarbetarens ansökan.
- Läs mer på [CSN:s hemsida](#).



Omställningsfondens stöd:



### Kompletterande studiestöd

En utfyllnad som tillsammans med omställningsstudiestödet ersätter upp till 80 procent av månadsinkomsten före studierna.

### Förlängt studiestöd

Ersätter tillsammans med studiemedel 70 procent av månadsinkomsten andra året och 50 procent tredje året.

### Kortvarigt studiestöd

Ersätter 70 procent av inkomstbortfall vid kortare utbildning (upp till fem dagar).

# Stöd och insatser för medarbetare vid avslut av anställning



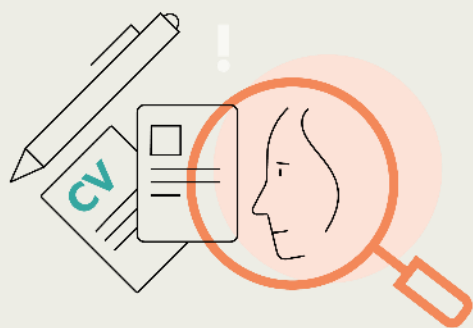
# Omställningsstöd

## Vad innebär omställningsstöd?

Omställningsstöd är ett stöd som kan ges till medarbetare under 1 år tid till personer vars anställning upphört.

Stödet utformas i dialog mellan klient och rådgivare och kan bestå av:

- Kartläggningssamtal
- Rådgivning
- Vägledning
- Validering
- M.m.



## Villkor

- Senast anställd inom kommun, region eller kommunalt företag anslutet till Sobona.
- Anställning avslutad på grund av arbetsbrist eller sjukdom.
- Tidsbegränsad anställning som upphör.
- Har arbetat, hos en eller flera arbetsgivare, minst 64 timmar per månad eller tjänat minst 18 575 kronor per månad under 12 av de senaste 24 månaderna.

## Förstärkt stöd

Ifall medarbetaren har särskilda behov till följd av sjukdom.

## OBS

Medarbetaren ansöker på Omställningsfondens hemsida.

# Utökade insatser

## Vad innebär utökade insatser?

Utformas och anpassas utifrån medarbetarens behov och förutsättningar. Ramtiden är 1 år men kan utökas vid sjukdom.

### Exempel:

- Kursavgifter
- Kurslitteratur
- Näringsbidrag
- Resor
- Samtalsstöd
- Praktik/arbetsträningsplats
- Ekonomiska förmåner\*



## Förstärkt stöd

Ifall medarbetaren har särskilda behov till följd av sjukdom.

### OBS

Arbetsgivare anmäler medarbetare som uppfyller villkor för utökade insatser.

\*Olika ekonomiska förmåner gäller vid avslut vid ohälsa och arbetsbrist.

## Grundvillkor

- Tillsvidareanställda inom kommun, region eller kommunalt företag anslutet till Sobona, enligt HÖK/AB eller BÖK/BB.
- Arbetat sammanhängande minst 40 procent under minst ett års tid vid uppsägningstillfället.

## Villkor vid arbetsbrist

- Uppsagd på grund av arbetsbrist alternativt ingått i en fastställd turordning och avgått efter överenskommelse.
- Accepterat en ny visstidsanställning.

## Villkor vid ohälsa

- Anställningen har upphört på grund av nedsatt arbetsförmåga via en överenskommelse.

# Steg för steg - Hur vi kan hjälpa medarbetare vid avslut av anställning



**1.**

Antingen anmäler arbetsgivaren eller så söker medarbetaren själv till Omställningsfonden.

**2.**

Medarbetaren möter sin rådgivare och de påbörjar arbetet med en individuell handlingsplan.

**3.**

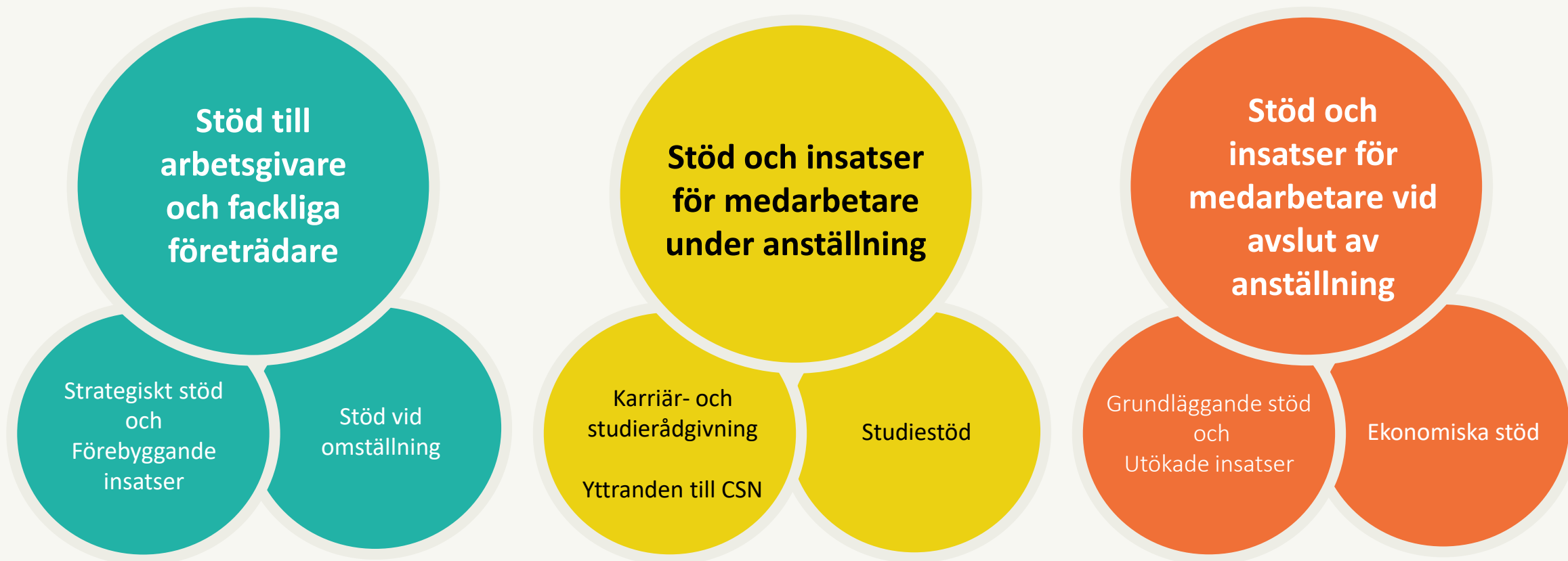
Medarbetaren påbörjar arbetet med att söka studier, praktik, nytt jobb osv.

**4.**

Medarbetaren är i mål och har en ny sysselsättning.

Länk till [våra stöd för medarbetare](#) vid avslut av anställning!

# Summering Omställningsfondens verksamhet





# Tack för att ni lyssnat!



## Susann Locksenius

Omställningsrådgivare

072 8845130

[susann.locksenius@omstallningsfonden.se](mailto:susann.locksenius@omstallningsfonden.se)



## Jacob Ehrensvärd

Jobbsökarrådgivare

072 567 66 51

[jacob.ehrensvard@omstallningsfonden.se](mailto:jacob.ehrensvard@omstallningsfonden.se)

Telefon växel: 08-452 79 98  
[info@omstallningsfonden.se](mailto:info@omstallningsfonden.se)

## Följ oss:



[omstallningsfonden.se](https://omstallningsfonden.se)



[Anmäl dig till vårt  
nyhetsbrev på hemsidan](#)



[linkedin.com/company/  
omstallningsfonden](https://linkedin.com/company/omstallningsfonden)



[facebook.com/  
Omstallningsfonden](https://facebook.com/Omstallningsfonden)



[youtube.com/  
Omstallningsfonden](https://youtube.com/Omstallningsfonden)