

Omställningsfonden

Livslångt lärande för individ och organisation

Clarie Emilsson

Emilia Jäger



Omställningsfonden

En omställningsfond för välfärdssektorn



Omställningsfonden är en kollektivavtalsstiftelse

Omfattar:

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

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 410 000 personer på grund av demografins utveckling och pensioneringar fram till 2031 – om ingenting förändras.

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

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

[Sveriges Viktigste Jobb | SKR](#)

Omställningsfondens verksamhet



Arbetsgivare och fackförbund

Stöd och insatser till arbetsgivare och fackförbund



Stöd och insatser till arbetsgivare och fackförbund

Stöd i strategisk kompetensförsörjning

Förebyggande insatser

Stöd vid omställning



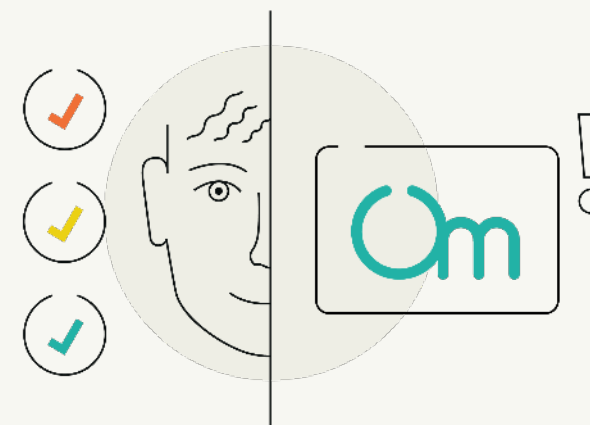
Stöd i strategisk kompetensförsörjning

Strategiskt stöd

Omställningsfonden kan ge stöd och vägledning vid arbete med strategisk kompetensförsörjning.

Stödet kan användas och anpassas utifrån verksamhetens behov och syftar till att:

- Analysera organisationens nuläge.
- Definiera vilken kompetens som saknas och som behövs på lång sikt.
- Planera och genomföra olika kompetensinsatser.
- Följa upp och utvärdera resultatet.



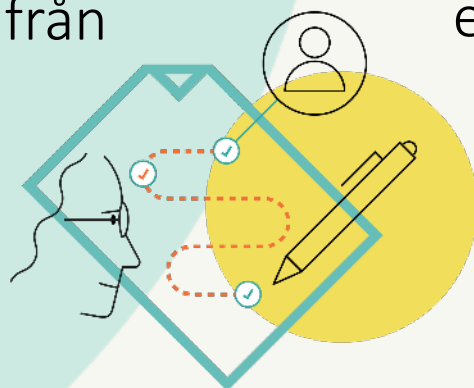
Kompetensförsörjningsprocess och strategisk plan

Kompetensförsörjningsprocess

- En process som ska vara fortlöpande och väl integrerad i verksamheten.
- Synliggör behoven och eventuella risker i organisationen.
- Syftar till att rätt kompetens, kvalitativt och kvantitativt utvecklas utifrån organisationens behov.

Strategisk plan

- Ger information och vägledning till ledningen.
- Hjälper chefer att fatta beslut och ha en tydligare syn på framtiden.
- Driver organisationen med större effektivitet att nå sin fulla potential.



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:

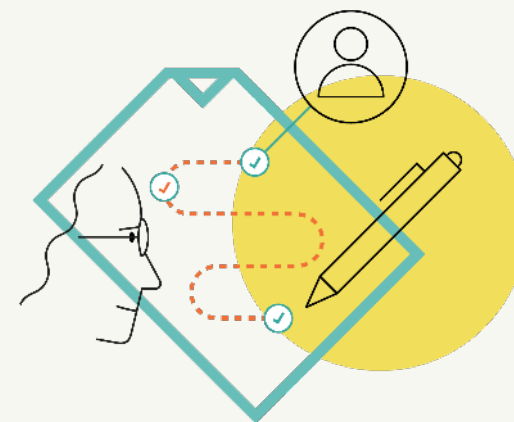
- Lönekostnader till deltagare.
- Arbetsmiljöprojekt.
- Hälsöfrämjande insatser.
- Kartläggning av arbetsgivarens kompetensbehov.



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.

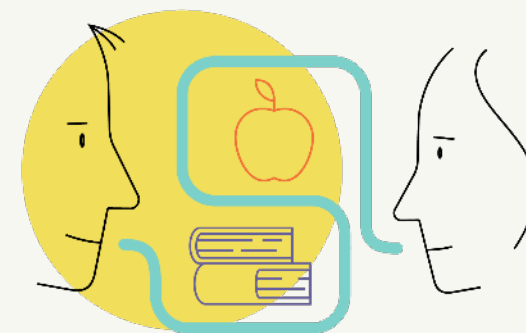


Läs mer om kriterierna på Omställningsfondens [hemsida](#)!

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.



Under anställning

Stöd och insatser för medarbetare under anställning

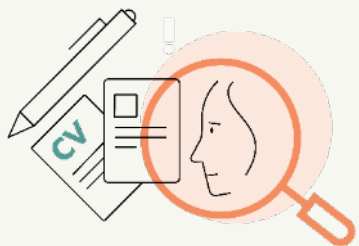


Våra stöd och insatser för medarbetare under anställning

Karriär- och studierådgivning

Yttrande till CSN

Studiestöd



Kompletterande
studiestöd

Förlängt studiestöd

Kortvarigt studiestöd



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!](#)



*Vi stöder medarbetare att ta reda på vad validering är och vart de kan vända sig.

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.

Yttrande till CSN

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](#).

Yttrande till CSN

Så här går det till:



OBS

Medarbetaren ansöker själv om Omställningsstudiestöd hos CSN.

1.

Hitta en relevant utbildning.

2.

Ansök om omställningsstudiestöd (På [CSN:s hemsida](#)).

3.

CSN skickar en begäran om yttrande till Omställningsfonden.

4.

Svara på några frågor kring nuläget och mål framåt (Via länk till din mejl).

5.

Du kan också ansöka om ett yttrande via Mina Sidor på vår hemsida.

6.

CSN kontaktar dig med besked om du är beviljad omställningsstudiestöd.

Studiestöd

Kompletterande studiestöd

Det kompletterande studiestödet är en utfyllnad för omställningsstudiestödet som ersätter upp till 80 procent av ditt inkomstbortfall.

Förlängt studiestöd

Det förlängda studiestödet ersätter (tillsammans med studiemedel) 70 procent av inkomstbortfall vid längre studier.

Kortvarigt studiestöd

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



Avslut av anställning

Stöd och insatser för medarbetare vid avslut av anställning



Våra stöd och insatser för medarbetare vid avslut av anställning

Omställningsstöd

Utökade insatser



Ersättning under
ledighet
från arbetet

Kompletterande
studiestöd

Ersättning istället
för A-kassa

A-kasseutfyllnad

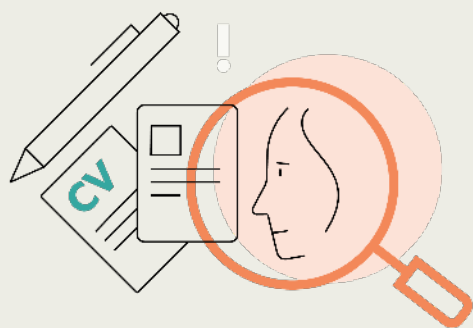
Omställningsstöd

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 efter dialog med sin rådgivare.

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 sjukdom/skada 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!

Vi är er omställningsorganisation

Omställningsfonden öppnar möjligheter till framtidens arbetsliv för välfärdens medarbetare och arbetsgivare. Vi ger fler chansen till ett utvecklande arbetsliv genom kompetensutveckling och hjälper uppsagda till ny sysselsättning.

Ta vår hjälp i samband med omställning och förändringar

Utveckla organisation och medarbetare med stöd av oss

Partsneutrala och jobbar under sekretess



Tack!



Clarie Emilsson

Omställningsrådgivare

072 884 51 28

clarie.emilsson@omstallningsfonden.se



Emilia Jäger

Omställningsrådgivare

073 040 79 50

emilia.jager@omstallningsfonden.se

Telefon växel: 08-452 79 98
info@omstallningsfonden.se

Följ oss:



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)

Tack för att ni har lyssnat!

