

Omställningsfonden 

AFA dagen Gävle

Niclas Knuts, Sandra Björk och
Helena Eriksson

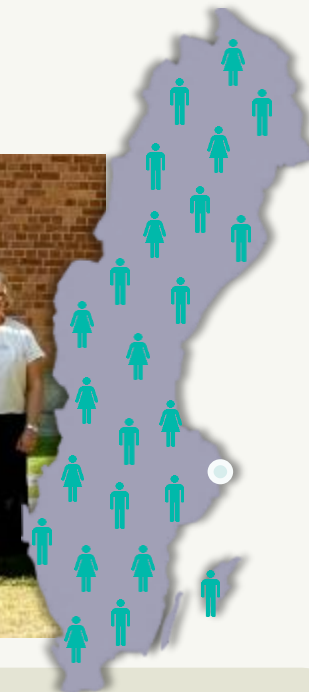


Agenda

- Om Omställningsfonden
- Arbetsgivare och fackförbund
- Stöd under anställning
- Stöd vid avslut av anställning



Vi är en kollektivavtalsstiftelse och finns i hela Sverige



Från norr till söder

- Ca **125** medarbetare
- **75** rådgivare
- **200** specialister

- **26** kontor
- HK i Stockholm
- Länk till [OMs hemsida](#)

- 290 **kommuner**
- 21 **regioner**
- Ca 1 000 **bolag**
- Ca 1,3 miljoner **arbetstagare**

Finansiering

- 0,25% av årslönesumman
- 0,15% ersätts av staten



En omställningsfond för välfärdssektorn

Varför behövs Omställningsfonden?

Samhället är i ständig förändring och det innebär att det hela tiden skapas nya möjligheter och utmaningar på arbetsmarknaden.

Omställningsfonden bidrar till att möta behovet av omställning och kompetensutveckling i välfärden.



KOM-KR är Omställningsfondens ledstjärna

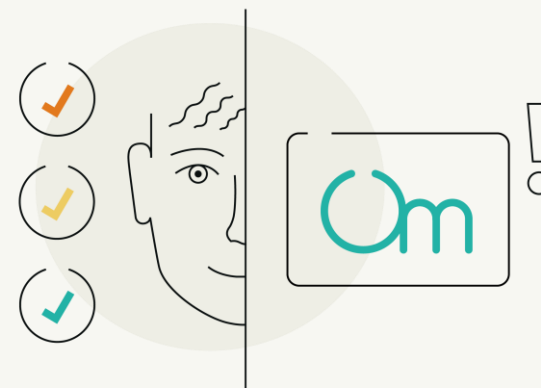
Välfärdssektorns kompetens- och omställningsavtal

KOM-KR är ett fristående kompetens- och omställningsavtal som är en del av lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd samt lagen om omställningsstudiestöd.

Avtalet innehåller delar som är unika för välfärdssektorn och delar som är gemensamma för hela arbetsmarknaden.

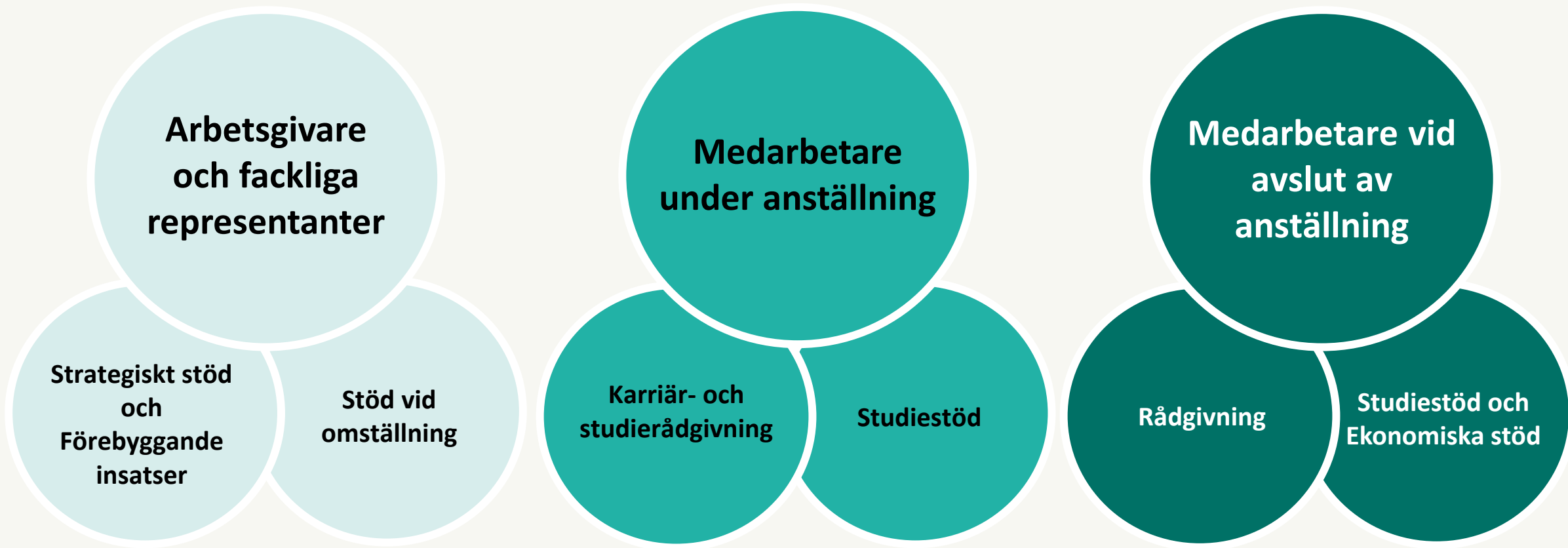
En förmån och en rättighet

För alla* inom kommuner, regioner och företag anslutna till Sobona.

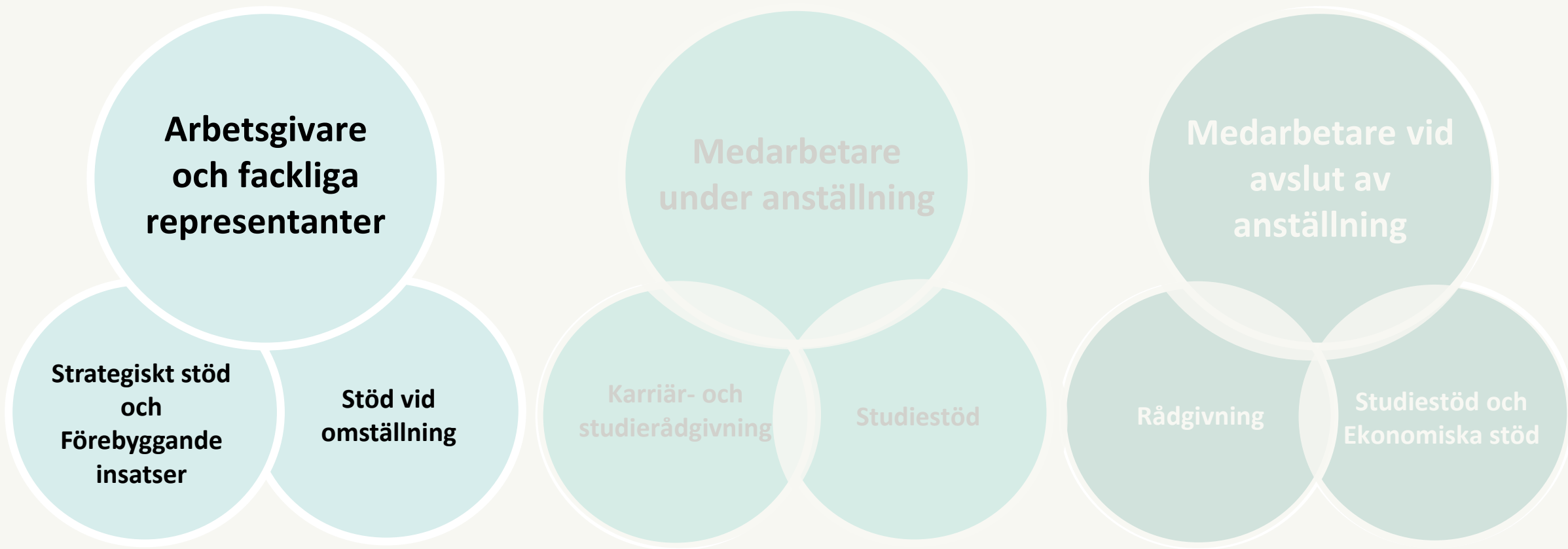


*Som uppfyller avtalade villkor och kvalifikationskrav.

Omställningsfondens verksamhet



Omställningsfondens verksamhet



Stöd och insatser till arbetsgivare och fackförbund

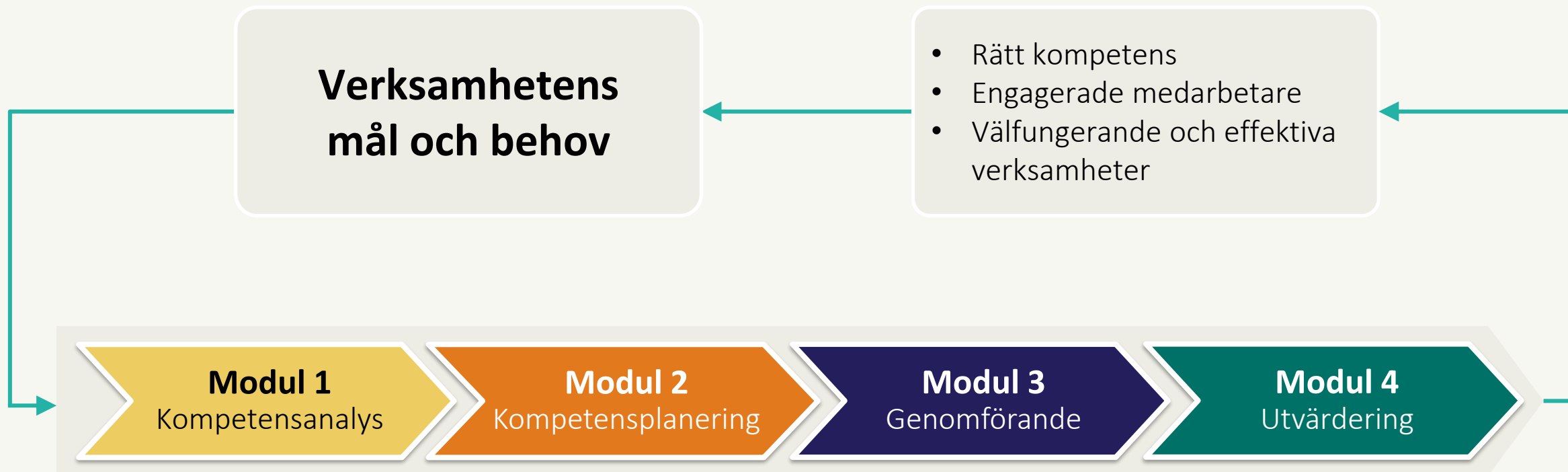
**Stöd i strategisk
kompetensförsörjning**

Förebyggande insatser

Stöd vid omställning

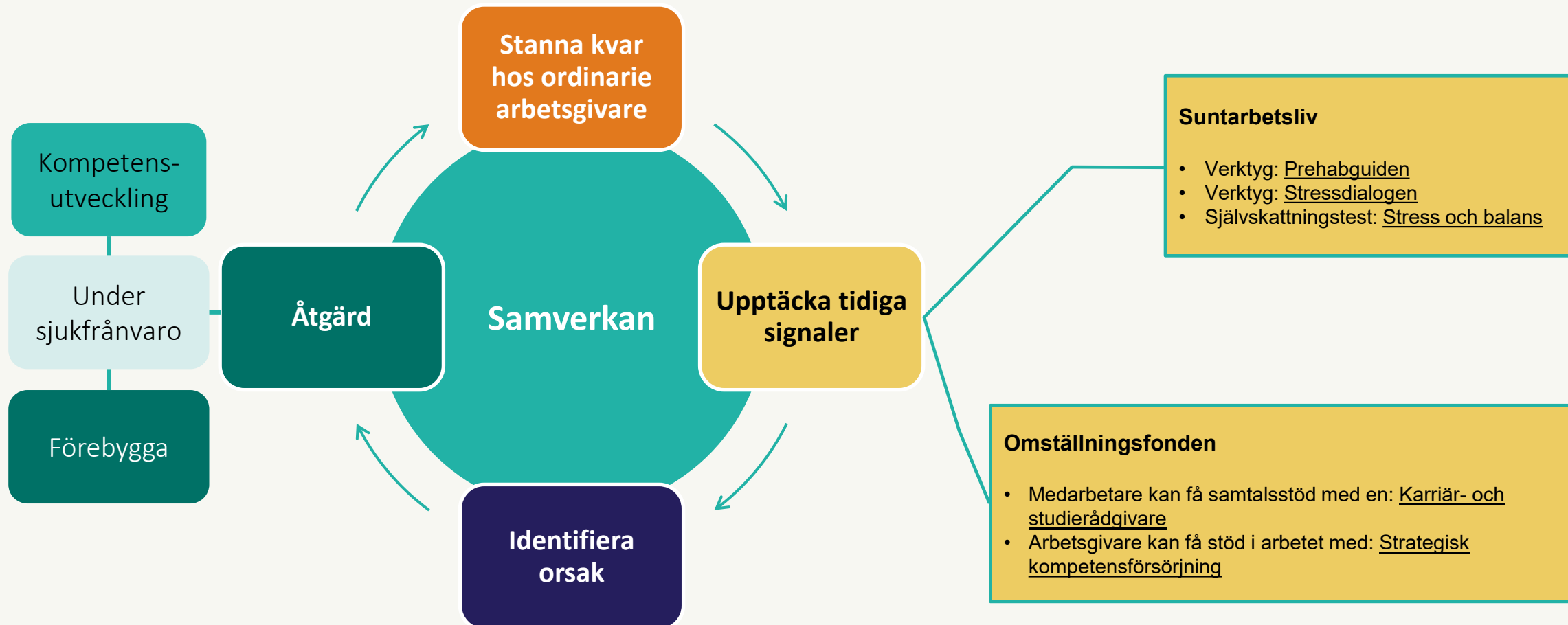


Exempel på arbetsprocess för stöd i strategisk kompetensförsörjning



Länk till [alla verktyg](#) under respektive modul finns på Omställningsfondens hemsida.

Samlat stöd för att upptäcka tidiga signaler



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.

▶ Läs mer på Omställningsfondens [hemsida!](#)



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.



Samlat stöd för att förebygga ohälsa

Suntarbetsliv

Dialogstöd

- Forskning på 5 – [Strategier för återhämtning på jobbet och Återhämtning i praktiken](#)
- [OSA –kollen - förebygg kränkande särbehandling](#)
- [OSA-kollen - vårt samtalsklimat](#)

Omställningsfonden

- Medarbetare kan få samtalsstöd med en: [Karriär- och studierådgivare](#)
- Arbetsgivare kan ansöka om medel för [förebyggande insatser](#)

Försäkringskassan

Arbetsgivarstöd

- [Arbetssgivarsida med fokus på förebyggande arbete](#)

Ekonomiska stöd

- [Arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd](#)
- [Förebyggande sjukpenning](#)

Afa försäkringar

- [Arbetslivsinriktat rehabiliteringsstöd](#)

Kompetens-
utveckling

Under
sjukfrånvaro

Förebygga

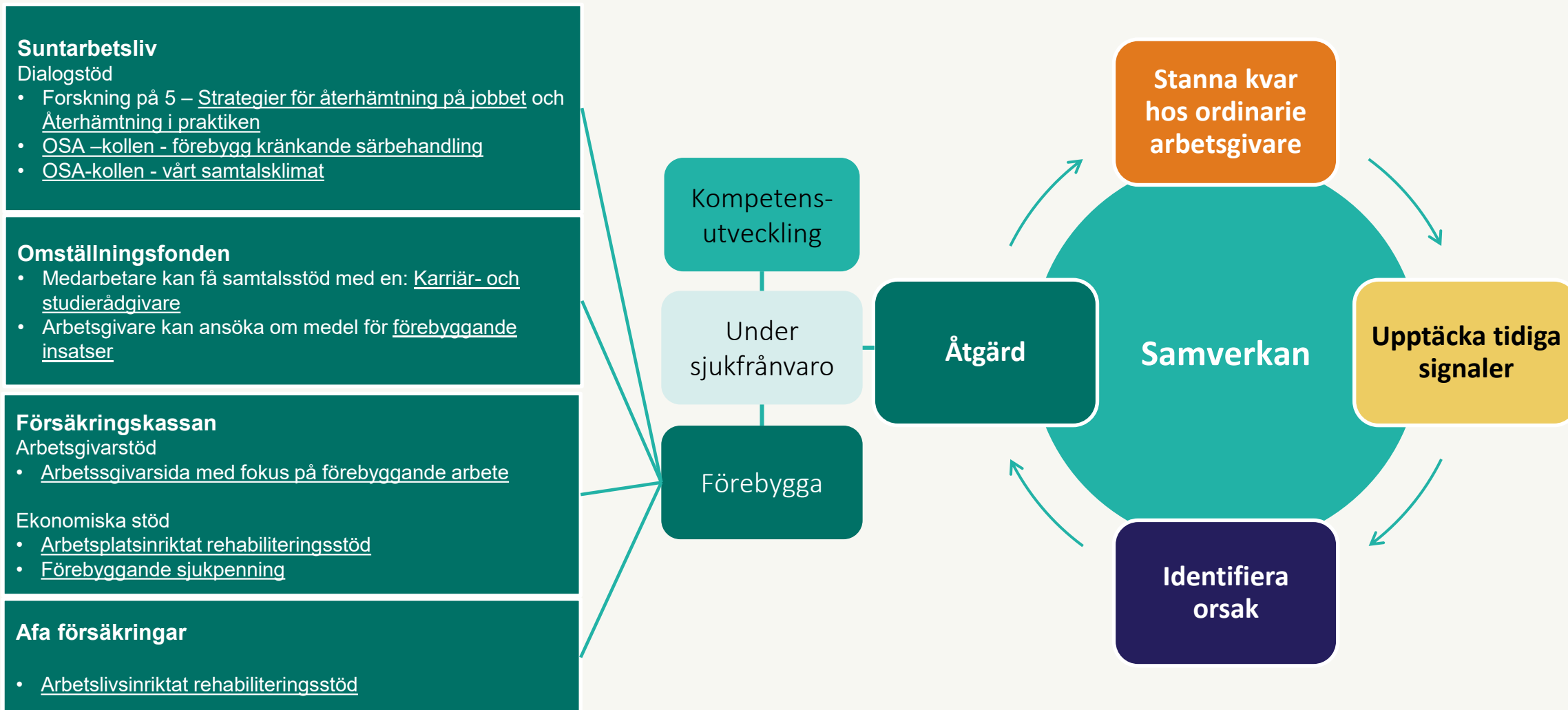
Åtgärd

Samverkan

Upptäcka tidiga
signaler

Identifiera
orsak

Stanna kvar
hos ordinarie
arbetsgivare



Förebyggande insatser vid nedsatt arbetsförmåga

Kan användas till medarbetare genom att:

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



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](#)!

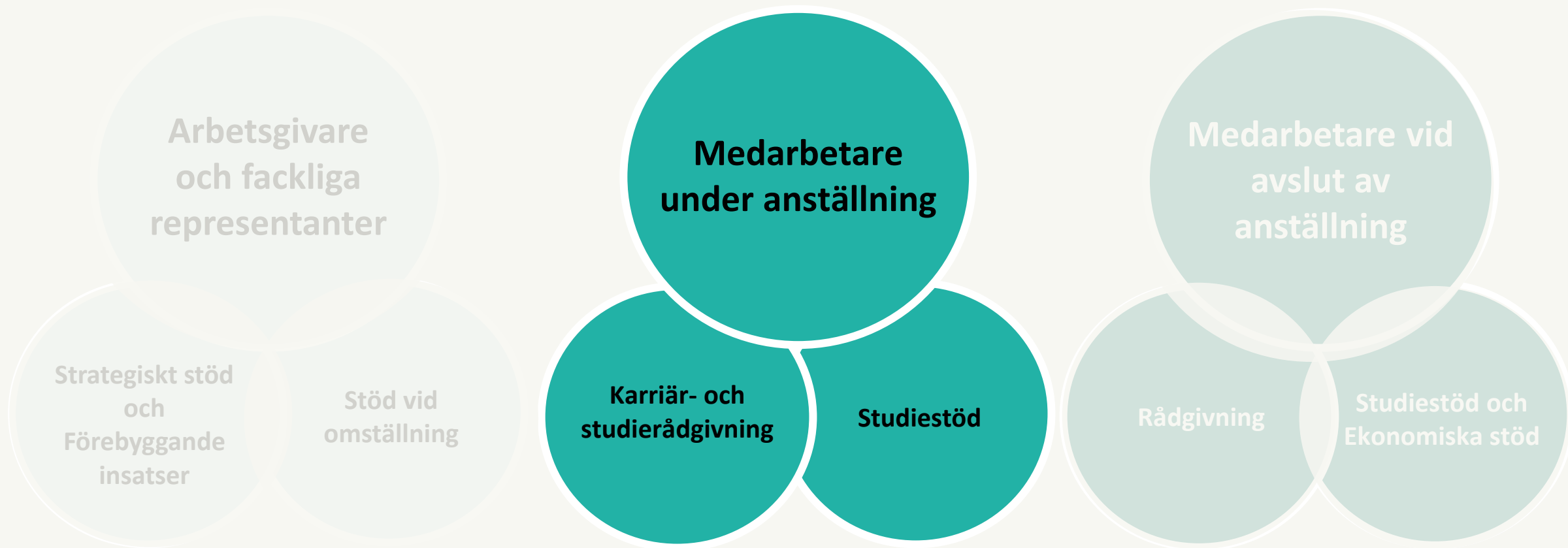
Stöd genom omställning

Omställningsfonden kan stötta med:

- Rådgivning när organisationen står inför omställning.
- Rådgivning när organisationen står inför övertalighet.
- Informationsmöten för alla medarbetare eller grupper.
- Kompetensutveckling i form av seminarier och workshops kring omställning för ledningsgrupp, chefer och HR-medarbetare samt fackliga representanter.



Omställningsfondens verksamhet



Våra stöd och insatser för medarbetare under anställning

Karriär- och studierådgivning

Yttrande till CSN

Studiestöd



Kompletterande
studiestöd

Förlängt studiestöd

Kortvarigt studiestöd

Karriär- och studierådgivning

Vad är karriär- och studierådgivning?

Individuellt utformat stöd med en karriär- och studierådgivare som har god kunskap om arbetsmarknaden och utbildningar.

Stödet består bland annat av kartläggningssamtal, rådgivning vägledning och validering.

Villkor

- Tillsvidare- eller tidsbegränsat anställd i kommun, region eller kommunalt företag.
- Har arbetat minst 64 timmar per månad eller tjänat minst 20 150 kronor per månad under 12 av de senaste 24 månaderna.
- Gäller högst 1 år.

▶ Läs mer på Omställningsfondens [hemsida](#)!



Karriär- och studierådgivning

Kartläggningssamtal

Rådgivning



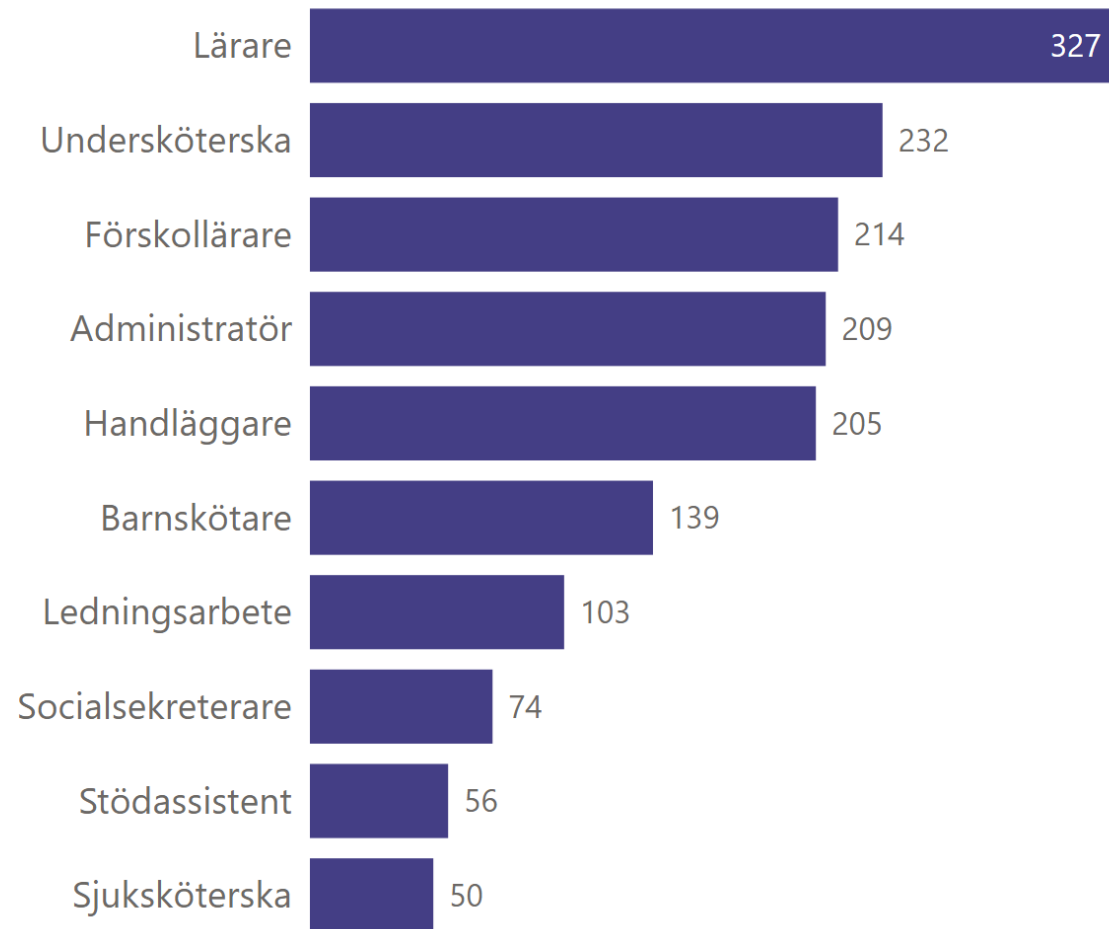
Vägledning

Validering

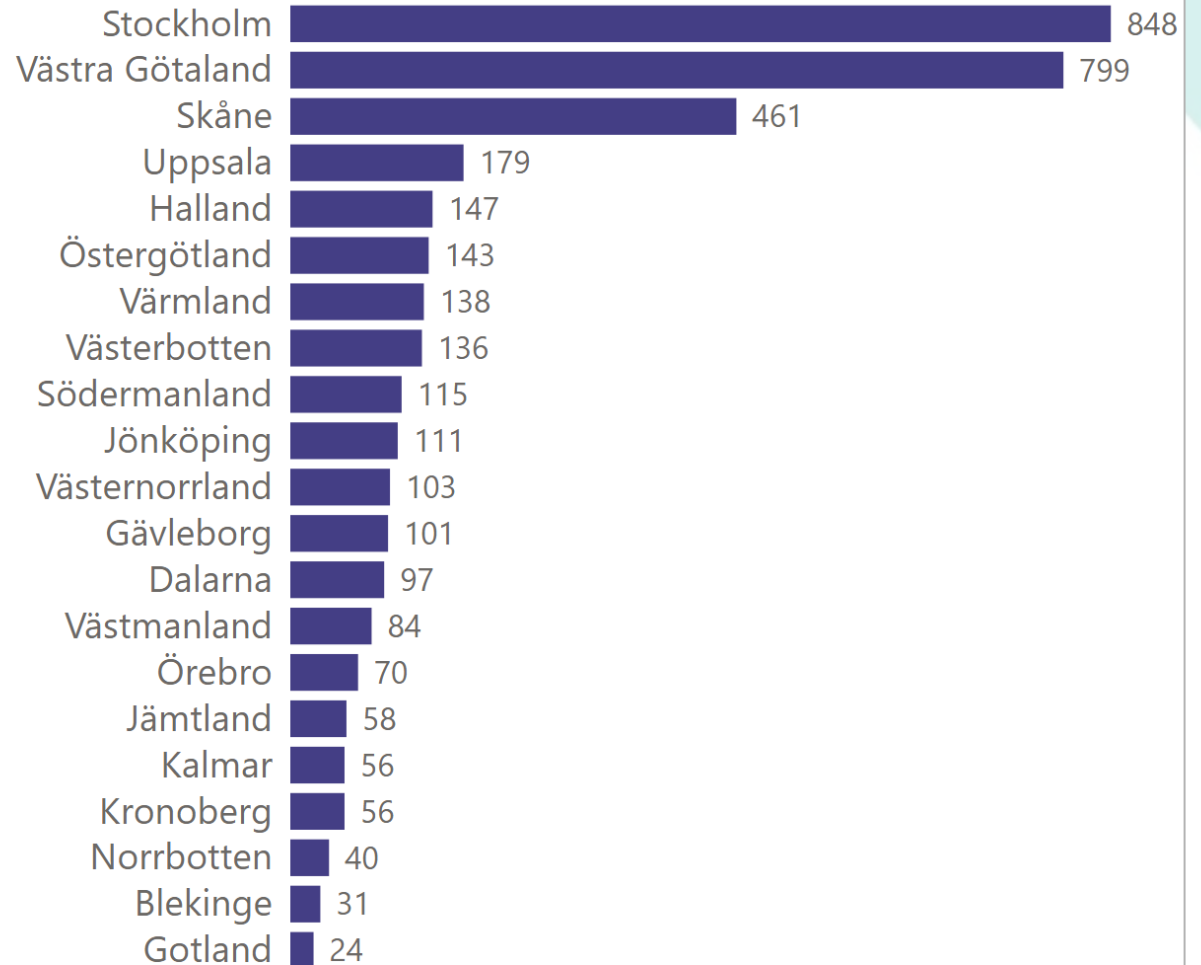
Sökt karriär och studierådgivning

Senaste 12 månader

Topp 10 befintlig anställning vid ansökan



Antal sökande per län



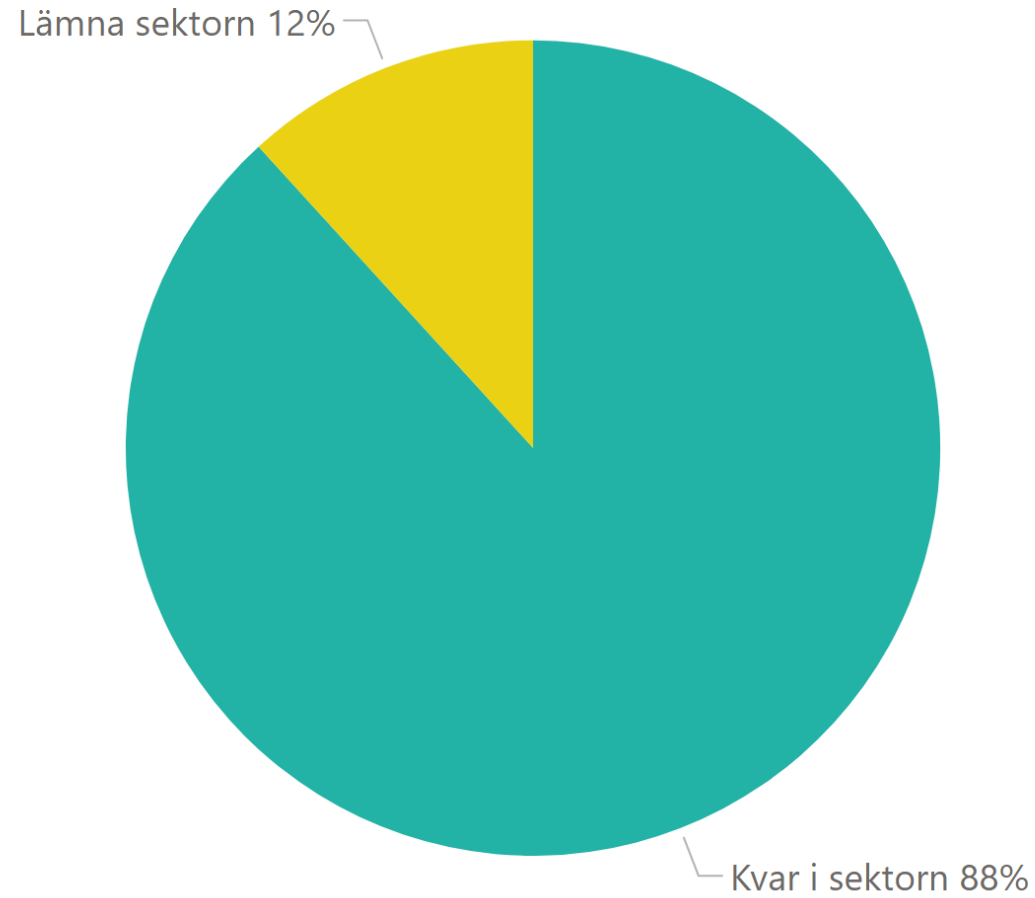
Typ av avslut Karriär och studierådgivning

Senaste 12 månader

Län

Gävleborg

Fördelning av avslut efter rådgivning



Studiestöd

Omställningsstudiestöd

Yttrande



Kompletterande studiestöd

Förlängt studiestöd

Kortvarigt studiestöd

Om

Insikter från karriär och studierådgivaren

Är jag på rätt plats?

Ett neutralt bollplank

Bygga på befintlig kompetens





Insikter från karriär och studierådgivningen

Uppmuntra lågutbildade att ta steget

Rätt timing för stödet

Arbetsmiljöproblem leder till karriärväxlingar

Vanliga karriärvägar

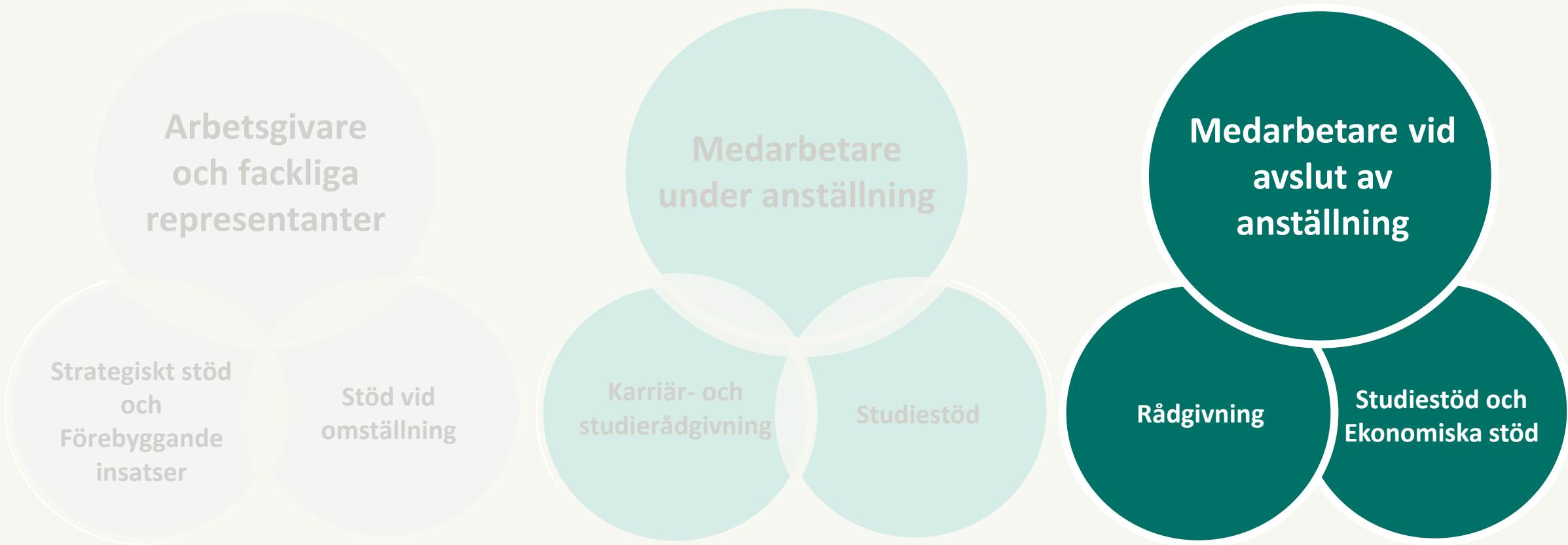
Yrkesgrupper

- **Lärare** – Bygga på ett ämne till, speciallärare, specialpedagog.
- **Förskollärare** – Specialpedagog, Speciallärare.
- **Barnskötare** – Förskollärare, lärare i fritidshem, socialpedagog, undersköterska.
- **Undersköterska** – Sjuksköterska, specialistundersköterska, medicinsk sekreterare, apotekstekniker.
- **Sjuksköterskor** – Specialistsjuksköterskor.
- **Socionomer** – Psykoterapeut, hälso-sjukvårdskurator, magister/masterutbildning.



Länk till våra [stöd för medarbetare under anställning!](#)

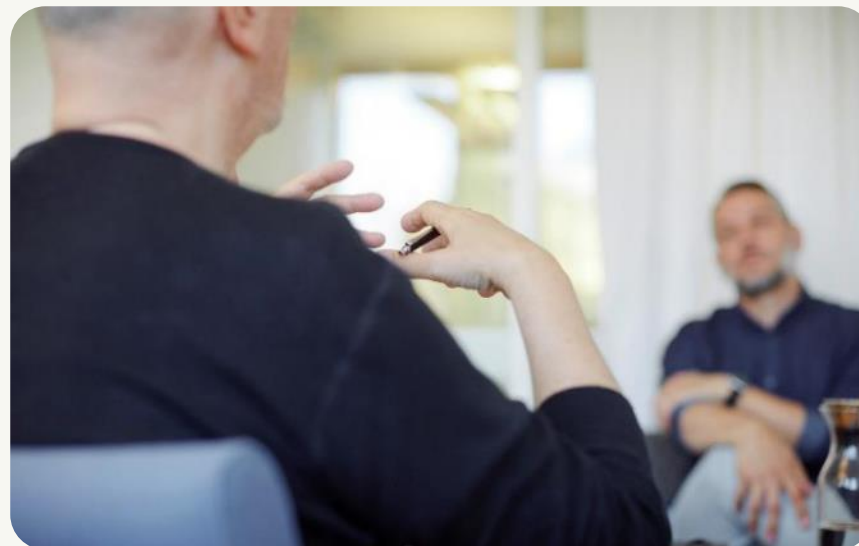
Omställningsfondens verksamhet



Våra stöd och insatser för medarbetare vid avslut av anställning

Rådgivning

Rådgivning med utökad stöd



Ersättning under
ledighet
från arbetet

Kompletterande
studiestöd

Ersättning istället
för A-kassa

A-kasseutfyllnad

Rådgivning

Vad innebär rådgivning?

- När en anställning avslutas kan Omställningsfonden ge stöd till ny sysselsättning.
- Tillsammans med en rådgivare kartläggs medarbetarens situation, mål och möjligheter – och en plan tas fram för att hitta nytt jobb, börja studera eller starta eget.
- Stödet är individuellt och kan bland annat bestå av: kartläggningssamtal, rådgivning, vägledning, validering m.m.
- Stödet gäller i 1 år.
- Medarbetaren ansöker själv om rådgivning via inloggat läge på Omställningsfondens hemsida.
- **Förstärkt stöd** kan ges till medarbetare som har särskilda behov till följd av sjukdom.

▶ Läs mer på Omställningsfondens [hemsida](#)!



Rådgivning med utökat stöd

Vad innebär rådgivning med utökat stöd?

- Utöver rådgivning kan medarbetare även ha möjlighet till ett utökat stöd som kan ge utbildningar eller kurser bekostade av Omställningsfonden.
- T.ex. Kursavgifter, kurslitteratur, näringsbidrag, resor, samtalsstöd, praktik och ekonomiska stöd.
- Gäller under 1 år men kan utökas vid sjukdom.
- Arbetsgivare anmäler medarbetare som uppfyller villkor för utökade insatser.
- **Förstärkt stöd** kan ges till medarbetare som har särskilda behov till följd av sjukdom.

▶ Läs mer på Omställningsfondens [hemsida](#)!



Avslut på grund av sjukdom eller skada - tre alternativ

Överenskommelse vid sjukdom eller skada

- Arbetsgivaren ska ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet.
- Omplaceringsmöjligheterna ska vara uttömda hos arbetsgivaren.
- Arbetsgivaren gör anmälan till Omställningsfonden.

Tillsvidareanställda som uppfyller kraven har rätt till rådgivning med utökat stöd.

Uppsagd på grund av personliga skäl

- Om det inte går att nå en överenskommelse om att avsluta anställningen på grund av sjukdom eller skada, kan medarbetaren i stället bli uppsagd på grund av personliga skäl.
- I det fallet kan medarbetaren anmäla sig själv genom att söka rådgivning via inloggat läge på Omställningsfondens hemsida.

Tillsvidareanställda har även rätt till rådgivning.

Överenskommelse utan avslutad rehab

- Överenskommelser som inte uppfyller kraven för rådgivning med utökat stöd innebär att medarbetaren har möjlighet att själv ansöka om rådgivning om de uppfyller kraven.
- Medarbetaren anmäler sig själv genom att söka rådgivning via inloggat läge på Omställningsfondens hemsida.

Tidsbegränsat anställda kan ha rätt till rådgivning.



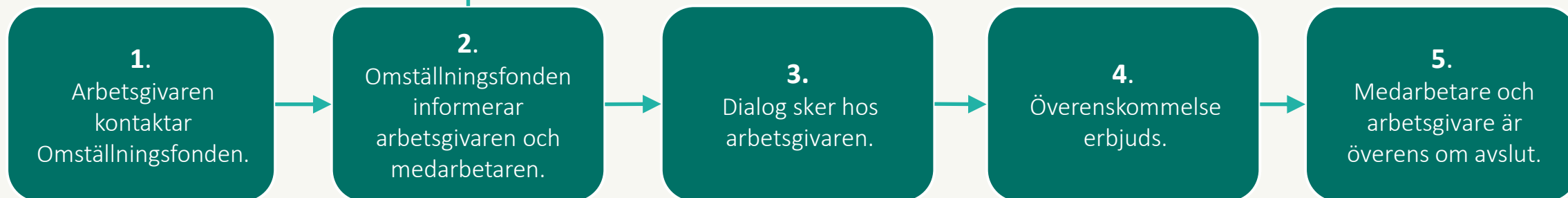
För mer information och fullständiga villkor: [Omställningsfondens hemsida!](#)

Rekommenderad handlingsrutin vid avslut av anställning vid nedsatt arbetsförmåga

- Om innehållet i omställningsstödet.
- Att ekonomiska förmåner inte ingår.
- Vikten av att säkerställa SGI.
- Vikten av att ha läkarintyg.

OBS

Ta kontakt med oss tidigt - redan innan arbetet påbörjas. På så sätt kan vi informera medarbetaren om vad de behöver tänka på inför avslutet och vad omställningsstödet innebär.



- Arbetsgivaren har fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet.
- Omplaceringsmöjligheter är uttömda.
- Arbetsgivaren vill träffa en överenskommelse om att avsluta anställningen och att omställningsinsatser ingår.
- Det kan vara av vikt att medarbetaren har ett giltigt läkarintyg för att komma rätt hos arbetsförmedlingen och försäkringskassan.

Avslut av anställningen på grund av nedsatt arbetsförmåga där omställningsstöd med utökade insatser ingår. Arbetsgivaren anmäler medarbetaren via Omställningsfondens hemsida.

Utveckling inflöde omställning

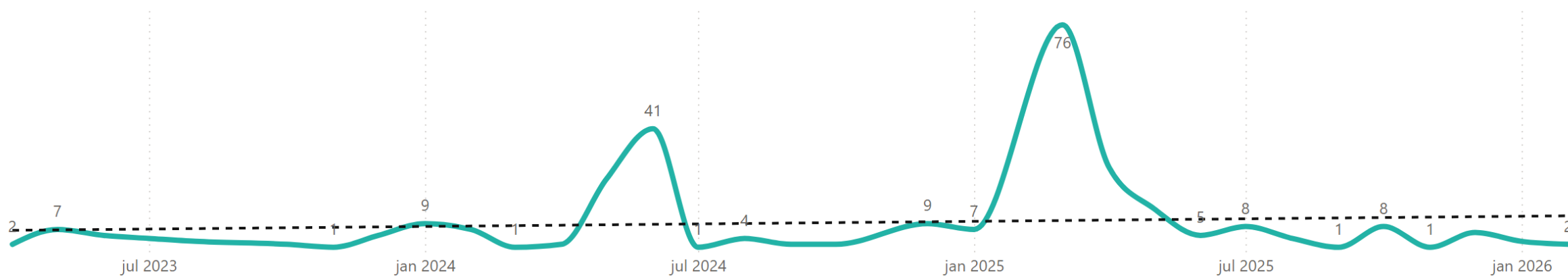
Senaste 36 månader

Län

Gävleborg

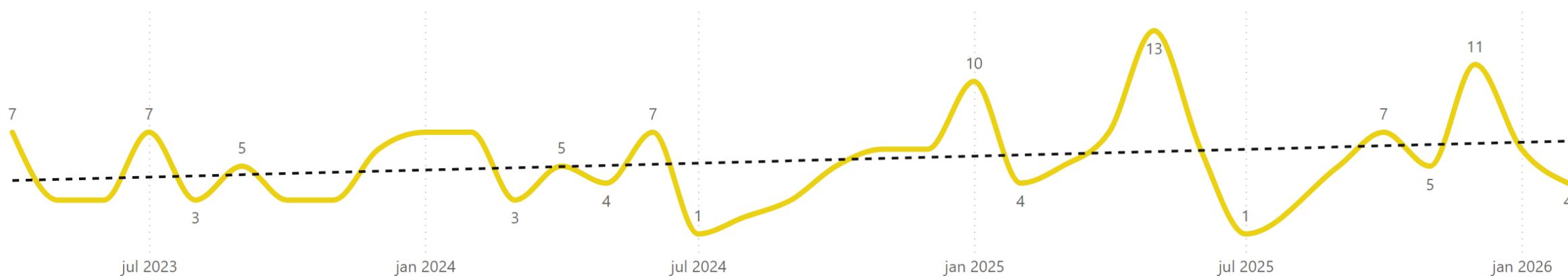
Arbetsbrist

Antal nyregistrerade jobbsökare



Överenskommelse

Antal nyregistrerade jobbsökare



Inflöde omställning yrkesgrupper

Senaste 12 månader

Län

Gävleborg

Arbetsbrist

Fördelning inflöde län



Topp 5 yrken

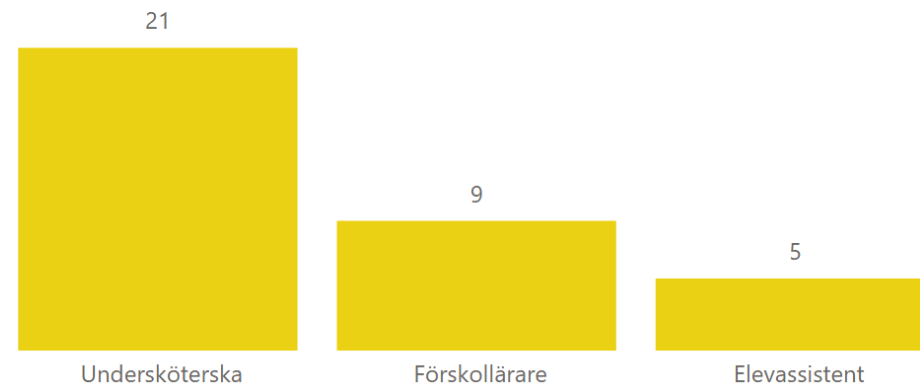


Överenskommelse

Fördelning inflöde län



Topp 5 yrken



Typ av avslut efter omställning i länen

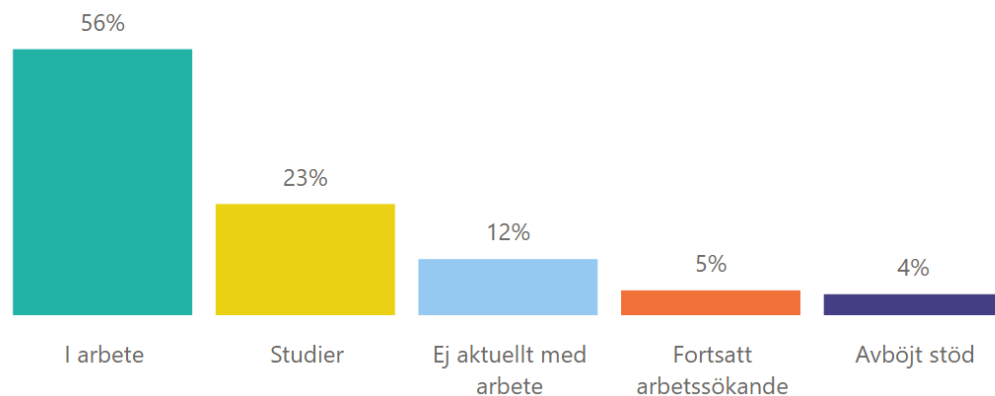
Senaste 12 månader

Län

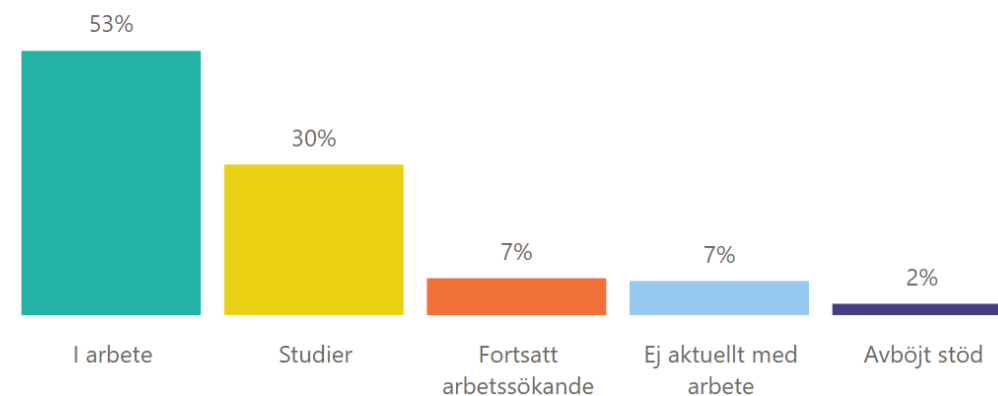
Gävleborg

Arbetsbrist

Fördelning av avslut i landet

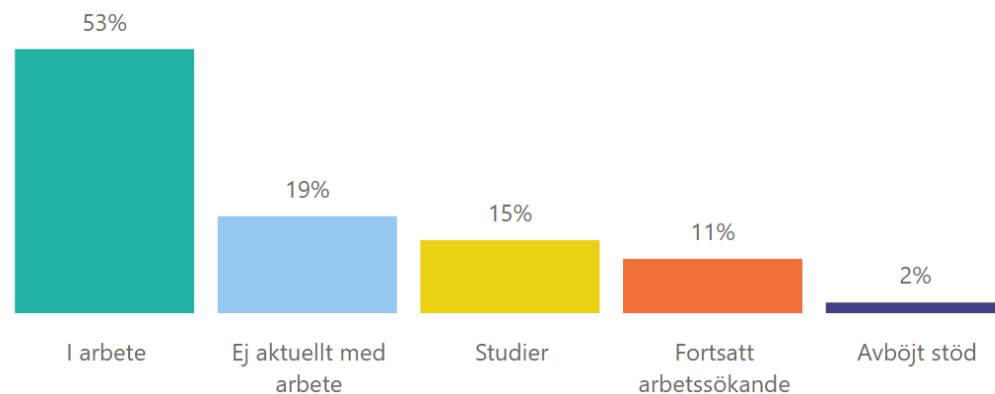


Fördelning av avslut i län

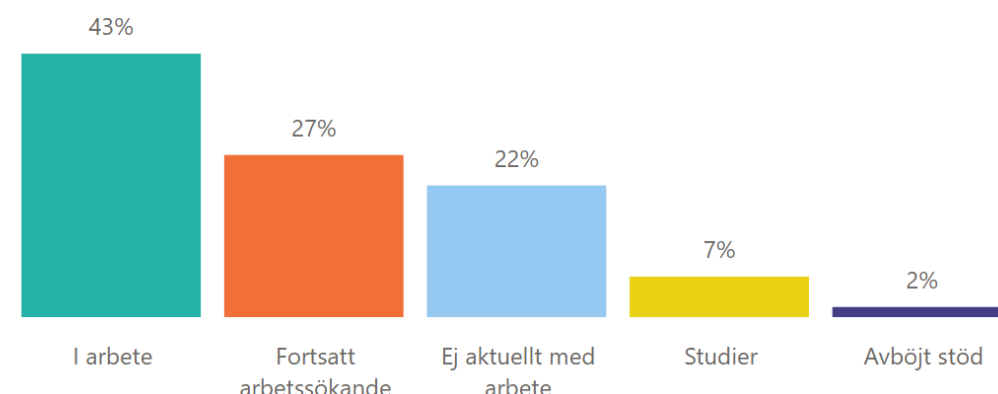


Överenskommelse

Fördelning av avslut i landet



Fördelning av avslut i län





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

Omställningsfondens vision



Omställningsfonden Om

Tack för att ni har lyssnat!

