



OMSTÄLLNINGSFONDEN

MÖT REKRYTERINGSBEHOVET MED OMSTÄLLNINGSMEDEL

Så kan du jobba med tidig lokal omställning TLO-KL



Ny arbetsmarknad

De genomgripande förändringarna på arbetsmarknaden i form av globalisering, ett längre arbetsliv och teknisk utveckling ställer allt högre krav på arbetsgivare. Inom kommun och landstingssektorn kommer under de närmaste tio åren antalet barn, unga och äldre att öka. Detta samtidigt som antal personer i arbetsför ålder inte ökar lika mycket, eller till och med minskar i vissa delar av landet.

För att klara kompetensförsörjningen behövs långsiktiga åtgärder. Omställningsförmåga för organisationer och individer kommer att stå i fokus, och har redan i allt högre grad blivit en del av det livslånga lärandet och förlängt och förändrat arbetsliv. Särskild förmåga till tidig omställning kommer att vara avgörande framöver.

Som centrala parter är vi övertygade om att ett tidigt utvecklings- och omställningsarbete stimulerar till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet samt kvalitet. Vi är lika övertygade om att tidig lokal omställning som ger arbetstagaren möjligheter att få ett nytt arbete, både gynnar individer och bidrar till arbetsgivares förmåga att bemanna organisationer med rätt kompetens.

Därför är vi stolta över att erbjuda stöd till tidig lokal omställning inom ramen för Omställningsavtalet KOM-KL. Ett framgångsrikt lokalt arbete förutsätter dialog och samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer. Detta stödmaterial är framtaget för att inspirera, motivera och bidra till en god dialog och för att främja tidig lokal omställning.

Sveriges Kommuner och Landsting, Niclas Lindahl, och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation, John Nilsson,

Svenska Kommunalarbetsförbundet, Lenita Granlund

OFRs förbundsområden Hälso- sjukvård, Läkare och Allmän kommunal verksamhet Annelie Söderberg (Vårdförbundet) och Torbjörn Bidebo (Fysioterapeuterna), Karin Rhenman (Sveriges läkarförbund) Eva-Lotta Nilsson (Vision) och Markus Furuberg (Akademikerförbundet SSR)

AkademikerAlliansen Ove Rang

Tidig lokal omställning TLO-KL

Omställningsavtalet KOM-KL har i och med tillkomsten av Bilaga 7, Tidig lokal omställning, TLO-KL, successivt anpassats till en arbetsmarknad som för kommunal- landstings- och regionsektorn innebär en allt mer påtaglig personal- och kompetensbrist. TLO-KL ger möjlighet till ett lokalt arbete som tillvaratar befintlig kompetens med huvudmålet att tillgodose verksamhetens framtida personal- och kompetensförsörjningsbehov.

TLO-KL handlar om att ställa om organisation och arbetstagare så att framtida verksamhetsbehov av kompetens tillgodoses och att framtida arbetsbristsituationer minimeras eller undviks.

Arbetet med tidig lokal omställning bygger på att arbetsgivare och lokala fackliga företrädare tillsammans konkretiserar hur medlen ska användas. TLO-KL medel bör inriktas på insatser som både är rimliga att genomföra och som tillgodoser lokala omställningsbehov hos verksamhet, individer och/eller grupper av individer. TLO-KL medel är inte reserverade till en specifik individ eller verksamhet.

Överenskommelsen omfattar 730 000 anställda inom kommuner och landsting samt företag och kommunalförbund som är medlemmar i Sobona. Det ger ett förstärkt skydd vilket innebär att färre medarbetare riskerar att sägas upp på grund av arbetsbrist. TLO-KL finansieras genom inbetalda medel till Omställningsfonden och varje arbetsgivare har en reserverad summa.

TLO-KL är en del av Omställningsavtalet KOM-KL vars huvudsyfte är att stödja och hjälpa arbetstagare i omställning till nytt arbete. Insatser inom ramen för tidig lokal omställning måste därför alltid gå att koppla till detta huvudsyfte. Arbetsgivaren får med stöd av TLO-KL medel bättre möjligheter att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning. Insatser enligt TLO-KL syftar till att möjliggöra för arbetstagare att få helt eller delvis nya arbetsuppgifter som arbetstagaren inte har tillräckliga kvalifikationer att utföra utan insatsen.

TLO-KL har sin utgångspunkt i två perspektiv; verksamhetsperspektivet och individperspektivet. Verksamhetens behov av utveckling och omställning och/eller arbetstagarens behov av omställning är två perspektiv som samspelar och är beroende av varandra. ●

§ 1 Bilaga 7 TLO-KL
"Utvecklings- och omställningsarbetet ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet samt kvalitet och arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete ska öka genom tidigt lokalt omställningsarbete."

Om du har frågor kontakta Omställningsfonden

Förslag på arbetsprocess i arbetet med TLO-KL



Arbetet med tidig lokal omställning bygger på att arbetsgivare och lokala fackliga företrädare tillsammans konkretiserar hur medlen används. TLO-KL medel bör inriktas på insatser som både är rimliga att genomföra och som tillgodoser lokala omställningsbehov hos verksamhet, individer och/eller grupper av individer. [ⓐ]



1 DIALOG är ett nyckelord som genomsyrar överenskommelsen och är ett bärande inslag i hela arbetsprocessen.

2 GEMENSAM KUNSKAPSBAS om TLO-KLs innebörd, syfte, målgrupp samt inblick i organisationens övergripande ekonomi är viktigt. Det underlättar dialogen mellan lokala parter. Ett sätt kan vara att bjuda in Omställningsfonden som informerar om avtalet och dess möjligheter, inspirerar och tillsammans med lokala parter gör en inventering av verksamhetens behov och förutsättningar.

3 GEMENSAM BEHOVSANALYS syftar till att identifiera verksamhets- och individbehov av omställning. Förberedelse och aktivt deltagande hos respektive lokal part bidrar till en behovsanalys som fångar in helheten. Kompetensbrist, risk för övertalighet, antal långtidssjukskrivna är intressanta faktorer att titta på. En djupgående behovsanalys kan ta sin utgångspunkt i den egna organisationens personal-

och kompetensförsörjningsplan. En enkel behovsanalys kan exempelvis utgå ifrån nedan angivna frågor.

- Hur kommer verksamheten att förändras och vilka behov av förändring ser vi med anledning av det?
- Vilka delar av verksamheten och/eller vilken personal kommer att behöva ställas om?
- Hur kan individer som av hälsoskäl behöver ställas om utvecklas inom ramen för arbetsgivarens verksamhet?

4 MÅLFORMULERING handlar om att tillsammans komma fram till vad som ska uppnås med insatser finansierade med TLO-KL medel.

5 ÅTGÄRDER är insatser som behövs för att uppnå de identifierade behoven.

Det går att först söka medel för enskilda åtgärder för att senare söka medel för ytterligare åtgärder. Utgå gärna från följande frågeställningar:

- Vad kan vara rimliga åtgärder och insatser att genomföra i förhållande till de möjligheter som TLO-KL lämnar utrymme till?
- Vad har andra arbetsgivare gjort på de områden som ni identifierat?

6 ÖVERLÄGGNING är den del i överenskommelsen som är av en mer formell karaktär. I den ska arbetsgivaren med utgångspunkt från den tidigare dialogen presentera behovsanalys, utvecklingsbehov och förslag på åtgärder och aktiviteter. [ⓐ]

7 HANDLINGSPLAN är ett resultat av samarbetet tidigare i processen. [ⓐ] Säkerställ att kriterierna för TLO-KL är uppfyllda:

- Svarar insatserna mot behoven hos verksamheten?

• Ger insatserna möjligheter till nytt arbete/nya arbetsuppgifter för arbetstagaren?

Håll handlingsplanen enkel, titta på blanketten för föransökan på Omställningsfondens hemsida eller ta kontakt med Omställningsfonden för stöd.

8 FÖRANMÄLAN görs via Omställningsfondens hemsida. För gärna dialog med Omställningsfonden om era tänkta åtgärder innan ni lämnar in den skriftliga föransökan.

9 ANMÄLA INSATS görs när lokala parter är överens om vilka insatser som ska genomföras, vem som ska utföra insatserna och vilka medarbetare som berörs. Blankett för ansökan finns på Omställningsfondens hemsida. Därefter gör Omställningsfonden en kvalitetskontroll av vald aktör samt en rimlighetsbedömning av kostnaderna. När Omställningsfonden godkänt ansökan kan insatserna genomföras.

10 REKVRIRERING sker när insatserna är klara. Avrop eller rekvrirering kan ske på olika sätt:

- När Omställningsfonden genomfört insatserna avropas summan mot arbetsgivarens medel.
- När arbetsgivaren själv genomfört insatserna rekvrirerar arbetsgivaren medel från Omställningsfonden.
- När en extern aktör genomfört insatserna fakturerar aktören arbetsgivaren som i sin tur rekvrirerar medel från Omställningsfonden.

11 ÅRLIG UPPFÖLJNING av hur medel har använts kan ses som en möjlighet att tillsammans, arbetsgivare- och lokala fackliga organisationer emellan, stämna av hur avtalet tillämpats i den egna verksamheten. [ⓐ]

! Omställningsfonden kan ge stöd oavsett vilket skede det lokala arbetet med tidig lokal omställning befinner sig i. [ⓐ]

a § 1 bilaga 7 TLO-KL
"Det är angeläget att arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna tar ett gemensamt ansvar för att de lokala omställningsmedlen används för åtgärder och aktiviteter utifrån ett helhetsperspektiv i verksamheten. Såväl kollektiva som individuella behov av omställning ska beaktas. Avtalets tillämpning förutsätter en konstruktiv dialog mellan arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna."

b § 3 TLO-KL
"Arbetsgivaren ska vid lokal överläggning inledningsvis presentera sin syn på utvecklingsbehov och förslag till åtgärder och aktiviteter."

c § 4 TLO-KL
"Arbetsgivaren ska ta fram en handlingsplan för hur de lokala omställningsmedlen ska användas utifrån identifierade behov och årligen redovisa till de lokala arbetstagarorganisationerna hur medlen använts."

d § 7 TLO-KL
"Centrala parter är överens om att löpande under försöksperioden följa upp det lokala arbetet med tidig lokal omställning och att under år 2019 utvärdera användningen av lokala omställningsmedel."

e § 5 TLO-KL
"Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna kan i arbetet söka stöd från Omställningsfonden."

Kompetensutvecklingen har utökat våra möjligheter

Region Skåne har delvis nyttjat TLO-KL medel till att kompetensutveckla sina undersköterskor. Det här har bidragit till att de har kunnat avlasta sjuksköterskorna och utbilda sina egna kollegor. Det har även bidragit till att patientsäkerheten blivit bättre.



I Region Skåne arbetar Maria Lindborg, HR-strateg, Ralf Rittner ordförande i Saco-rådet, Anna-Karin Rose Utbildningschef inom Skånevård Kryh förvaltning och Peter Svensson, facklig representant från Kommunal.

Hur har ni arbetat kring TLO-KL?

– Efter att avtalet blev klart så hade vi en workshop då arbetsgivare och fackliga träffades för att fundera över hur vi kunde ta tillvara dessa medel. Vi såg över våra behov. Sedan kom en rådgivare från Omställningsfonden och informerade oss om ramarna kring avtalet. För oss i vården handlar det inte om risker för övertalighet, utan om en kompetensbrist.

Hur kom ni fram till vilka yrkesgrupper som skulle prioriteras och vilken kompetensutveckling som behövdes?

– Vi gjorde en inventering och frågade oss vilka våra främsta behov var. Representanter från alla förvaltningar träffades tillsammans med facken. Skånevård Kryh startade en liten pilotutbildning hösten 2016 för undersköterskor, barnskötare och skötare. Efter beslut vidareutvecklades pilotutbildningen under 2017.

Vilken typ av insats gjorde ni då?

– Efter inventeringen anställdes en person på 50 procent som utifrån de inkomna behoven från verksamheterna skapade ett utbildningsprogram. Det här programmet löpte under ett år och innehöll tretton olika ämnen. Totalt genomfördes arton utbildningsdagar under 2017. På grund av högt anmälningstryck gavs några utbildningar flera gånger. Utbildningsdagarna startade med teori och under eftermiddagen kopplades teorin samman med klinisk kunskap och patientfall. Cirka 370 undersköterskor utbildades under 2017. Pilotutbildningen har nu utvidgats att gälla undersköterskor i hela Skåne. Tanken är att nå cirka 1 100 undersköterskor inom Region Skåne och att man ska få möjlighet till samma kompetens inom alla förvaltningar i hela Skåne.

Har ni fler insatser på gång?

– Medel har beviljats för flera kompetenshöjande insatser, till exempel utbildning i samtalsmetodik för skötare inom psykiatri i Region Skåne. För att möta den ökade digitaliseringen inom vården planerar vi att ansöka om medel för att höja den här kompetensen i organisationen.

Vad har insatserna tillfört er verksamhet och de anställdas anställningstrygghet?

– I utvärderingarna framkom att undersköterskornas grundläggande kompetens utökats och att de haft nytta av utbildningarna i sin yrkesroll som undersköterskor. Enhetschefer upplevde att undersköterskornas kompetens vidareutvecklats och att den nya kunskapen delades vidare på vårdavdelningen. Och så känner man en större glädje och trygghet i sin yrkesroll. Det här har i sin tur påverkat patientsäkerheten väldigt positivt.

Hur har er dialog – arbetsgivare och fackliga emellan sett ut?

– Den har fungerat jättebra. Det viktigaste har varit att gemensamt titta på vad verksamheten behöver, och det var bra att alla förvaltningar fanns representerade vid första mötestillfället. Det har aldrig funnits någon motsats oss emellan, och vi har varit öppna om vad vi tycker. Det viktigaste för oss har varit att alltid tala med varandra.

Framgångsfaktorer i arbetet med tidig lokal omställning?

– Det goda samtalet arbetsgivare- och fack emellan har varit avgörande. De ekonomiska medel vi kunde rekvirera har påverkat att allt har kommit igång snabbare och att vi haft resurser så vi kunde genomföra våra utbildningar. Att enhetscheferna och verksamhetscheferna tidigt såg möjligheterna med TLO-KL, har också påverkat vårt kompetenshöjande arbete.



Region Skåne har haft ett stort söktryck på sina utbildningar.



När arbetsgivare och fackliga parter träffas har de varit måna om den öppna, goda dialogen.

Viktigt att ha med alla parter i ett tidigt skede

I Södertälje kommun har man lokaliserat ett antal utmaningar ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Omvärldens krav och en hög personalomsättning bland socialsekreterare har gjort att man arbetat aktivt med lokala insatser. Det har bland annat handlat om att låta socialsekreterarna studera socialrätt på högskolenivå.



I Södertälje Kommun arbetar Ulrika Semelius-Kihlgren förhandlingschef, Britt-Louise Andersson från Kommunal, Eva Pedersen-Wallin tillförordnad biträdande socialdirektör och Eva Jonehed-Sellgren ordförande i Saco.

Ett öppet förhållningssätt, transparens och förståelse för verksamhetens behov har varit framgångsfaktorer i Södertäljes arbete med tidig lokal omställning.



Hur har ni arbetat kring TLO-KL? Vilka insatser har ni gjort?

– Vi har identifierat några områden som vi valt att fokusera på. Det handlar dels om att höja kompetensen hos vårdbiträden så att de uppfyller kompetenskraven i Södertälje för att kunna ha befattningen: undersköterska. Det handlar även om socialrätt för bland annat socialsekreterare. Myndighetsutövning inom socialtjänst och äldre- och funktionshinder är ett centralt samhällsuppdrag för kommunen. Tillgången på examinerade socionomer har varierat under åren, efterfrågan har ofta varit högre än tillgången. För att utöva myndighetsutövning krävs den här typen av kompetens, och man behöver ha ett visst antal poäng i socialrätt.

– Ett 30-tal personer har utbildats i socialrätt och de kände en sådan glädje- och yrkesstolthet när de klarat kursen, och kunde då även känna sig säkrare i sin handledarroll.

– Vi hoppas även kunna utbilda chefer och kanske även fackliga representanter i ”det svåra samtalet” för att på ett bra sätt kunna bemöta medarbetare som befinner sig i omställning. Men den insatsen har vi ännu inte ansökt om.

Hur kom ni fram till vilka yrkesgrupper som skulle prioriteras och vilken kompetensutveckling som behövdes?

– Vi hade redan påbörjat med vår kompetensförsörjning innan avtalet kom. Det fanns tankar kring vad vi behövde för att säkra vår framtida kompetensförsörjning- och behov bland olika medarbetare, för att de skulle utvidga sin kompetens.

Hur många medarbetare/medlemmar har det berört? Eller gjorde ni ett urval och hur gick ni i sådant fall tillväga?

– Cirka 30 personer har utbildats i socialrätt i den här omgången. Och nu kommer även nästa gång med cirka 30 vårdbiträden påbörja sin vidareutbildning till undersköterskor. Det har varit ett högt söktryck.

Vad har insatserna tillfört er verksamhet och de anställdas anställningstrygghet?

– Det gör att vi bättre kan hantera en linjeverksamhet och det bidrar till att våra medarbetare står bättre rustade inför eventuellt nya behörighetskrav och framtida legitimationskrav. Att den individuella kompetensen höjs är positivt för medarbetare, verksamhet och ökar vår attraktivitet som arbetsgivare. Vi tror att de nya ämneskunskaperna kan bidra till större arbetsglädje och yrkesstolthet hos medarbetarna. Och det i sin tur är viktigt för att uppnå god kvalitet i arbetet.

Hur har er dialog – arbetsgivare och fackliga emellan sett ut?

– Vi har haft ett öppet förhållningssätt - facket och arbetsgivare emellan. Det har varit viktigt att vi har träffats regelbundet, och att alla alltid har fått komma till tals.

Framgångsfaktorer i arbetet med tidig lokal omställning?

– Vi har haft en transparens och ett öppet förhållningssätt för verksamhetens behov, vilket har varit framgångsfaktorer i Södertäljes arbete med tidig lokal omställning.

Från köksbiträde till kock med TLO-medel

Tyresö kommun har valt att satsa sina medel inom tidig lokal omställning på en tvåårig kompetensutvecklingsinsats för köksbiträden att bli kockar.

Totalt får 15 köksbiträden grundläggande storkök- och restaurangutbildning, och en vidareutbildning till kock. Utbildningen sker parallellt med det ordinarie arbetet och kommer huvudsakligen vara förlagd till eftermiddags- och kvällstid.

Efter avslutade och godkända studier får alla deltagare ett nytt arbete som kock inom kommunens måltidsverksamhet.

Dialog

Den första delen av kompetensutvecklingen startade i augusti 2018. Men själva arbetet att använda TLO-KL medel, startade redan i mitten av februari 2017, kort efter att kommunen fått information om TLO-KL. Då inledde arbetsgivaren och de lokala fackförbunden en dialog med utgångspunkt i faktorer som:

- Hur ser rekryteringssituationen ut för kommunen på såväl kort- som lång sikt?
- Vilka yrkesgrupper förväntas få förändrade krav eller kan komma att bli föremål för omställning eller behov av omfattande kompetensutveckling?

- Vilket mervärde får satsningen för våra medborgare i relation till uppsatta mål? Vilken satsning ger mest tillbaka till invånaren och individen?
- Vilka är konsekvenserna om vi inte genomför just denna satsning?

Villkor

Parterna gick grundligt till väga och kom så småningom fram till att det var just en kompetensutvecklingsinsats för köksbiträden man skulle satsa på. Men innan Tyresö kommun gick ut med en förfrågan till medarbetarna löste man också frågor som:

- Genomförande och aktörer?
- Villkorsfrågor under tiden för satsningen?
- Urval och kriterier för att omfattas av satsningen?
- Vad händer efter avslutad satsning?

Omfattning och urval

Resultatet blev att alla tillsvidareanställda köksbiträden inom kommunens måltidsservice fick möjlighet att anmäla sitt intresse för att delta. Sammanlagt fick arbetsgivaren in 19 intresseanmälningar.

För att få en oberoende och objektiv bedömning av de sökande utifrån drivkrafter samt förutsättningar för att tillgodogöra sig utbildningen beslutade Tyresö kommun tillsammans med lokala fack att låta Omställningsfonden göra intervjuer och urval.

Av de 19 som anmält intresse valdes 15 ut att delta i utbildningen som pågår till och med våren 2020. De köksbiträden som går utbildningen och får godkända betyg kommer att erbjudas anställning som kock inom kommunens måltidsverksamhet.

Tänk på

- Försök inte göra allt samtidigt. Skapa en målbild och eventuella kriterier för vad ni vill åstadkomma tillsammans med facken.
- Låt det ta lite tid. Lös de ”heta potatisarna” såsom villkors-/ ersättningsfrågor, kriterier för vilka som ska få delta med mera innan ni börjar ansöka om medel och involverar medarbetarna.
- Använd gärna extern part för urvalsarbetet. Det skapar en känsla hos de inblandade att det både är viktigt och på riktigt.
- Var stolta. Ni bidrar till att stärka och rusta såväl individ som organisation inför framtiden.



Exempel på godkända insatser

Flera arbetsgivare inom kommuner, landsting och regioner har fått insatser inom ramen för TLO-KL beviljade. Här är ett antal exempel på insatser. De är hämtade från kommuner, regioner och landsting samt kommunala företag, såväl stora som små arbetsgivare.

UTBILDNING FÖR SOCIALSEKRETERARE I SOCIALRÄTT

Verksamhetsbehov

Arbetsgivaren har med anledning av omvärldens krav och hög personalomsättning inom socialsekreteraryrket behövt bredda sitt rekryteringsunderlag till att även innefatta beteendevetare och jurister samtidigt som krav på högskolepoäng inom socialrätt kvarstår. Behov av rätt kompetens är väsentligt för uppdraget. De som arbetar med myndighetsutövning och saknar socialrätt behöver det och kan få det med TLO-KL medel.

Syfte med insatsen:

- Att utbilda jurister och beteendevetare i socialrätt och därmed tillgodose arbetsgivarens behov av rätt kompetens för uppdraget
- Att öka medarbetarnas anställningsbarhet inom arbetsgivarens verksamhet

Insats:

- Utbildning i socialrätt så att tillvidareanställda medarbetare breddar sin kompetens och stärker sin anställningstrygghet

SPECIALISTUTBILDNING FÖR SJKSKÖTERS KOR INOM CANCERVÅR DEN

Verksamhetsbehov

Arbetsgivaren har behov av specialistutbildade sjuksköterskor inom cancervården. Brist på specialistutbildad personal utgör den största utmaningen för cancervårdens framtida utveckling. Inom verksamhetsområdet strålbehandling råder särskilda utmaningar då det är lagkrav på specialistutbildning för sjuksköterskor för att få arbeta med strålbehandling.

Syfte med insatsen:

- Att tillgodose verksamhetens behov av kompetens inom strålbehandling
- Att tillgodose lagkrav gällande specialistutbildning inom strålning
- Att bidra till medarbetarens anställningsbarhet inom ramen för arbetsgivarens verksamhet

Insats:

- Specialistutbildning för strålsjuksköterskor inom cancervården

KOMPETENSUTVECKLING I SVENSKA FÖR LÄKARE OCH SJKSKÖTERS KOR

Verksamhetsbehov

Arbetsgivaren har med anledning av brist på läkare och sjuksköterskor med svensk legitimationsutbildning anställt personal med utländsk legitimationsutbildning. Socialstyrelsens ställer bland annat krav på språkkunskaper för att få svensk yrkeslegitimation. Yrkeslegitimation är i sig ett krav för att kunna arbeta som läkare och sjuksköterska. Redan anställda läkare och sjuksköterskor som erhållit svensk yrkeslegitimation och även nyanställda som är på väg att få yrkeslegitimation behöver utbildning i svenska språket för att nå upp till de nya legitimationskraven som gäller sedan 2016.

Syfte med insatsen:

- Att tillhandahålla utbildning i svenska språket för läkare och sjuksköterskor som är på väg att nå svensk yrkeslegitimation och även de som redan har yrkeslegitimation, men behöver komplettera denna för att bibehålla legitimationen

Insats:

- Läkare och sjuksköterskor stärker sin anställningstrygghet genom språkutbildning

VALIDERING AV KOMPETENS SAMT KOMPETENSUTVECKLING FÖR VÅRDBITRÄDEN

Verksamhetsbehov

Arbetsgivaren har ett förändrat kompetensbehov och behöver öka antalet undersköterskor samtidigt som man inte behöver lika många vårdbiträden.

Syfte med insatsen:

- Att möta förändrade behov i verksamheten och ställa om medarbetarnas kompetens så att den motsvarar arbetsgivarens behov av kompetens

Insats:

- Validering av kompetens i förhållande till målen för nationella kurser som ingår i undersköterskeutbildningen
- Studier till undersköterska

FINANSIERING AV PROJEKTLEDARE FÖR ARBETE MED TIDIG LOKAL OMSTÄLLNING

Verksamhetsbehov

Inom ramen för tidig lokal omställning krävs en resurs som kan administrera, samordna och stödja verksamheterna med aktiviteter kopplade till tidig lokal omställning.

Syfte med insatsen:

- Att finansiera och frigöra resurser som ska samordna arbetet med tidig lokal omställning för arbetsgivarens verksamhet

Insats:

- Finansiering av projektledare motsvarande 100 procent

KOMPETENSUTVECKLING AV LÄKARE I PALLIATIV MEDICIN

Verksamhetsbehov

Enligt avtal finns krav på att det i samtliga verksamheter ska finnas läkare som är diplomerade i palliativ medicin.

Syfte med insatsen:

- Att uppfylla verksamhetsbehov på kompetens utifrån ställda krav

Insats:

- Utbildning i palliativ medicin

STÖDSAMTAL/COACHNING FÖR CHEFER

Verksamhetsbehov

Delar av arbetsgivarens verksamhet står inför en omorganisation; med besparingar och övertalighet som följd vilket föranleder behov av omställning. Ett antal chefer blir föremål för omställning samtidigt som de själva har övertaliga medarbetare.

Syfte med insatsen:

- Att stärka chefer i en omställningssituation

Insats:

- Coachning för chefer som själva är berörda av omställningsprocessen

OMSTÄLLNINGSSINSATS FÖR MEDARBETARE EFTER AVSLUTAD REHABILITERING

Individuellt behov

Efter långvarig sjukskrivning, avslutad rehabiliteringsprocess och genomförd omplaceringsutredning har arbetsgivaren varslat och underrättat medarbetaren om uppsägning på grund av personliga skäl då det inte finns arbete att erbjuda inom ramen för arbetsgivarens verksamhet. Medarbetaren erbjuds möjlighet till en omställningsinsats för att hitta nytt arbete hos annan arbetsgivare.

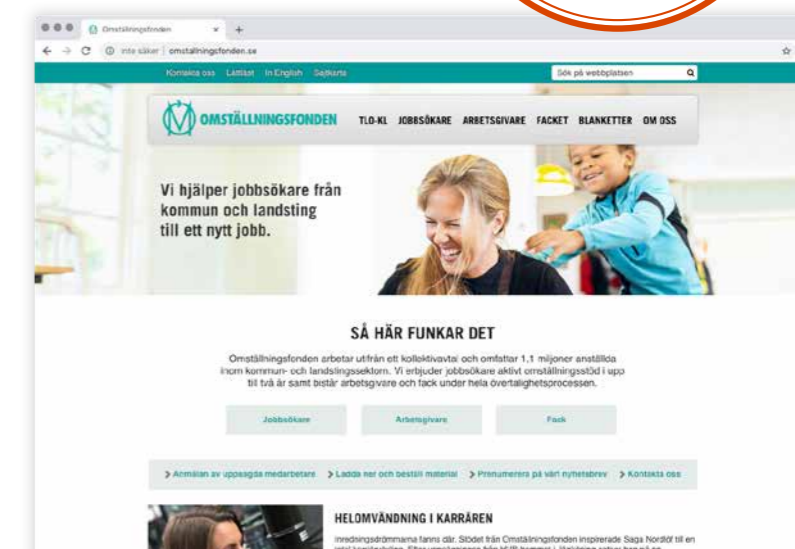
Syfte med insatsen:

- Att stärka medarbetaren och ge möjlighet till anställning hos en annan arbetsgivare

Insats:

- En individuellt framtagna omställningsinsats för medarbetaren

Läs om fler insatser och intervjuer på Omställningsfondens hemsida



ADRESS Omställningsfonden, 118 82 Stockholm

BESÖKSADRESS Hornsgatan 15

VÄXEL 08-452 78 00

E-POST info@omstallningsfonden.se



OMSTÄLLNINGSFONDEN



Sveriges
Kommuner
och Landsting



Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation

Kommunal.

OFR Offentliganställdas
Förhandlingsråd

AkademikerAlliansen