

Om:

Kompetens-
utveckling och
omställning
för att möta
framtidens
arbetsmarknad

Förebyggande insatser skapar förutsättningar för omställning och kompetensutveckling under hela arbetslivet samtidigt som de möter välfärdssektorns kompetensförsörjningsbehov och den allt snabbare utvecklingen av verksamheter, organisationer och arbetssätt.

Arbetsmarknaden i Sverige förändras i snabb takt. När verksamheter utvecklas ställs många gånger krav på ny kompetens hos medarbetarna för att klara helt eller delvis nya arbetsuppgifter.

Att arbeta med förebyggande insatser och aktiviteter gör det möjligt att ställa om organisation och medarbetare för att möta framtida kompetensbehov och samtidigt undvika arbetsbrist. Det förebyggande arbetet ska tillgodose verksamhetens behov av kompetens såväl som medarbetarens möjlighet och behov av utveckling. Ett långsiktigt och strategiskt arbete med kompetensförsörjning bidrar till att skapa attraktiva arbetsgivare.

Arbetet med förebyggande insatser, inom ramen för Kompetens- och omställningsavtalet, KOM-KR, bygger på att arbetsgivare och fackliga representanter på lokal nivå samverkar om hur förebyggande insatser kan användas för att på bästa sätt tillgodose såväl verksamhetens som individens behov. Både tillsvidareanställda som visstidsanställda medarbetare omfattas av avtalet.

Vision:

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





4 huvudområden för förebyggande insatser



Kompetensutveckling

Genom att arbeta med strategisk kompetensförsörjning kan arbetsgivaren identifiera tjänster som man bedömer kommer att förändras eller försvinna och därmed också identifiera vilka medarbetare som är i behov av kompetensutveckling. På så sätt kan arbetsgivaren stärka medarbetares eller grupper av medarbetares kompetens för att i god tid möta förändrade behov inom verksamheten och därmed undvika risk för övertalighet. Med kompetensutvecklingsinsatser utifrån verksamhetens behov ökar anställningstryggheten för medarbetaren.



Ohälsa

För medarbetare som efter avslutad rehabilitering inte kan återgå till sin ordinarie tjänst finns möjlighet att erbjuda kompetensutveckling för att medarbetaren, om möjligt, ska kunna erbjudas en annan tjänst inom organisationen.



Stödsamtal och coaching

Inför en övertalighetssituation kan såväl chefer som medarbetare erbjudas samtalsstöd och coaching. För chefer kan det till exempel handla om utbildning i god omställning som Omställningsfonden tillhandahåller.



Projektledning

När organisationen tillsätter en intern eller extern resurs för att projektleda förebyggande insatser kan organisationen få ersättning för projektledarens lönekostnader. Det är ett sätt att hålla projekt och processer aktiva och har visat sig vara en framgångsfaktor för att insatser beslutas och genomförs.



Steg för steg

Handlingsplan – projektansökan – rekvisering

Innan anmälan om förebyggande insatser skickas in gör arbetsgivaren en lokal handlingsplan utifrån gemensamma diskussioner med lokala fackliga organisationer. Det går bra att använda tidigare framtagna kompetensutvecklingsplaner, analyser av verksamhetens förutsättningar de kommande åren och liknande. Tänk på att ta hänsyn till tidsbegränsat anställda och långtidssjukskrivna medarbetare och se till att handlingsplanen ligger i linje med intentionerna i KOM-KR.

Efter att handlingsplanen tagits fram gör arbetsgivaren en eller flera anmälningar om att påbörja en förebyggande insats. Anmälan görs på [Omställningsfondens webbplats](#).

I anmälan anges:

- Bakgrund och behov
- Vilken insats som ska genomföras
- Om insatsen genomförs av Omställningsfonden, i egen regi eller av annan leverantör.
- Kostnad
- Period för genomförande

Omställningsfonden gör en bedömning av att insatserna faller inom ramen för KOM-KR, att organisationen har medel tillgängliga och att en behörig person hos arbetsgivaren står som avsändare. När Omställningsfonden godkänt anmälan kan insatserna genomföras.

Då insatsen är klar är det dags att rekvirera medel från Omställningsfonden. Mer information finns på omstallningsfonden.se.

Vi kan stötta er med:

1. Workshop för förebyggande insatser

Praktiskt och handfast arbete en halvdag som ger underlag till en handlingsplan för förebyggande insatser. Vilka grupper och/eller individer vill ni satsa på de kommande åren som stärker både verksamheten och medarbetaren?

Målgrupp är exempelvis chefer, fackliga företrädare och HR.

2. Processen vid förändring

Stöd vid frågor som rör organisationsförändringar och kompetensbehov i verksamheten. Vad ska ni tänka på före, under och efter arbetet med förändringsprocesser? Hur kan ni jobba med kompetensutveckling och använda förebyggande medel i verksamheten?

Målgrupp är exempelvis chefer, fackliga företrädare och HR.

3. Individuell kompetensutvecklingsplan

Stöd i diskussionen kring den individuella kompetensutvecklingsplanen som har syftet att ge förutsättningar för omställning och kompetensutveckling under hela arbetslivet samtidigt som det möter sektorns kompetensförsörjningsbehov och den allt snabbare utvecklingen av organisation, arbetssätt och verksamheter.

Kontakta oss om du vill veta mer

För mer information och bokning kontakta din lokala omställningsrådgivare på omstallningsfonden.se. Du kan också mejla till info@omstallningsfonden.se eller ringa på 08-452 78 00.

Exempel och tips på hur andra organisationer jobbar med förebyggande insatser finns på omstallningsfonden.se.



60 000

Fler än 60 000 medarbetare ur 120 yrkesgrupper i välfärdssektorn har hittills fått ta del av insatser inom kompetensutveckling.

Omställningsfonden omfattar 1,2 miljoner anställda inom kommuner, regioner samt kommunalförbund och företag anslutna till Sobona. Stiftelsen arbetar utifrån Kompetens- och omställningsavtalet, KOM-KR, som Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona träffat tillsammans med Kommunal, OFRs förbundsområden och AkademikerAlliansen.