



# Om:

Stöd till fackliga  
företrädare

**Utifrån gällande avtalsvillkor i KOM-KR, Kompetens- och omställningsavtalet, arbetar vi på Omställningsfonden tillsammans med er som fackliga företrädare för att ställa om både organisationer och medarbetare för att möta framtida kompetensbehov.**

## 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.

För att möta framtida kompetensbehov och ställa om organisation och medarbetare, arbetar vi med förebyggande insatser och aktiviteter. 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.

Omställningsfonden kan även stötta medarbetare under anställning genom karriär- och studierådgivning eller olika typer av studiestöd.

Ibland går det dock inte att undvika att anställningar upphör, och då är det viktigt att i ett tidigt skede ta hjälp av Omställningsfonden, då vi finns med som stöd redan innan organisationen går in i övertalighetsprocessen. Vi är självklart också tillgängliga under processen och kan bistå med information och våra erfarenheter inom omställning. Målet är att uppsagda medarbetare ska få ett bra stöd att komma vidare i arbetslivet.

## Vision:

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



## 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 och medarbetarens anställningstrygghet eller behov av tidig omställning hos arbetsgivaren.

Insatserna kan ske i form av utbildning, validering, handledning/coachning och andra kompetenshöjande insatser för medarbetare.

Medel för förebyggande insatser kan ersätta arbetsgivaren för:

- utbildningskostnader
- merkostnader vid utbildning, t.ex. litteratur, resor, logi m.m.
- kostnader för handledning/coachning
- kostnader för annan kompetenshöjande insats
- kostnader för samordning av förebyggande insatser.

Förebyggande insatser ska tillgodose:

- a) arbetsgivarens kompetensförsörjningsbehov på kort- och/eller lång sikt
- b) medarbetarens behov av tidig omställning genom kompetensutveckling i syfte att öka anställningstryggheten hos arbetsgivaren, samt
- c) vara utöver det som normalt anses vara löpande kompetensutveckling inom ramen för medarbetarens befintliga anställning.

Exempel och tips på hur andra organisationer jobbar med förebyggande insatser finns på [omstallningsfonden.se](http://omstallningsfonden.se).

## Ansökan om förebyggande insatser

Innan arbetsgivaren ansöker om medel för en förebyggande insats ska lokala parter i samverkan eller vid förhandling enligt (MBL) identifierat insatser som är relevanta utifrån analys och diskussion. Av ansökan ska det framgå att samverkan eller förhandling skett, och att det är protokollfört.

I ansökan, som görs via [omstallningsfonden.se](http://omstallningsfonden.se), anges:

- bakgrund, behov och syfte
- 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 och att organisationen har medel tillgängliga. När Omställningsfonden godkänt anmälan kan insatserna genomföras. När insatsen är klar är det dags att rekvirera medel från Omställningsfonden.

## Strategisk kompetensförsörjning

Omställningsfonden kan ge stöd och vägledning i processen vid arbete med strategisk kompetensförsörjning. Det kan vara stöd i behovs- och omvärldsanalys, att konkretisera framtida kompetensbehov, kompetensinventering, framtagande av kompetensstrategi samt att sätta mål och uppföljning av dessa.

## Samtal om kompetens

Arbetsgivaren ska genomföra ett samtal om kompetens med tidsbegränsat anställda medarbetare som uttrycker önskemål om detta. Samtalet ska dokumenteras.

## Stöd efter anställning

En framgångsrik omställning, från ett jobb till ett annat, underlättas alltid av ett bra avslut från den gamla arbetsplatsen. Därför vill vi starta vårt samarbete så tidigt som möjligt.

Våra rådgivare finns över hela landet och har stor kunskap om dagens arbetsmarknad. De har lång erfarenhet av att hjälpa medarbetare vidare till ny sysselsättning.

Det finns två olika typer av omställningsstöd för medarbetare, där villkoren skiljer sig.

### Omställningsstöd

Stödet kan bestå av kartläggningssamtal, rådgivning, vägledning och validering. Det kan ges till tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda medarbetare vars anställning ska upphöra eller har upphört på grund av arbetsbrist eller sjukdom, eller genom att en tidsbegränsad anställning löpt ut.

Omställningsfonden kan efter bedömning ge **förstärkt stöd** till medarbetare som har särskilda behov av stöd till följd av sjukdom.

Tidsbegränsat anställda vars anställning löper ut ansöker själva till Omställningsfonden, men behöver få information från arbetsgivaren. Tillsvidareanställda medarbetare vars anställning ska upphöra eller har upphört anmäls däremot av arbetsgivaren.

Medarbetaren behöver styrka att hen arbetat i tillräcklig omfattning under 12 av de senaste 24 månaderna. Detta kan göras genom att visa hur många timmar hen arbetat, eller genom att visa vilken inkomst hen haft. Vi kan räkna med månader som medarbetaren har arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad, samt månader där hen tjänat 25 procent av inkomstbasbeloppet. Stödet kan ges i ett år efter sista anställningsdag (två år vid förstärkt stöd).

## Utökade insatser

Även de utökade insatserna utformas och anpassas utifrån medarbetarens behov och förutsättningar, men innebär att Omställningsfonden dessutom kan bekosta kompetensutvecklingsinsatser.

Utökade insatser förutsätter att medarbetaren är tillsvidareanställd enligt AB eller BB och har arbetat sammanhängande, minst 40 procent, sedan minst ett år på uppsägningdagen, eller datum för överenskommelse. Medarbetare som har rätt till utökade insatser anmäls av arbetsgivaren.

Det finns tre vägar in till Omställningsfonden för medarbetare med utökade insatser:

- Medarbetaren har sagts upp på grund av arbetsbrist.
- Anställningen avslutas med en överenskommelse med nedsatt arbetsförmåga som grund.
- Medarbetaren har accepterat en tidsbegränsad anställning till följd av omplacering i samband med övertalighet.

De utökade insatserna ges som längst under ett år efter att anställningen har upphört. Stöd kan dock ges under två år efter att anställningen har upphört, om det finns särskilda skäl.

Medarbetare som accepterat lägre sysselsättningsgrad som alternativ till uppsägning kan istället få stöd under anställning, och ansöker själv om det via vår hemsida.

**Arbetsgivare anmäler tillsvidareanställda medarbetare vars anställning ska upphöra eller har upphört till Omställningsfonden.**

**Tidsbegränsat anställda vars anställning löper ut ansöker själva till Omställningsfonden, men behöver få information från arbetsgivaren.**

## Stöd under anställning

Medarbetare kan få karriär- och studierådgivning under sin anställning. Det kan innebära kartläggningssamtal, rådgivning, vägledning och validering och utformas individuellt i dialog med Omställningsfonden.

### Vem kan få stödet?

Karriär- och studierådgivning kan ges till tillsvidare- eller tidsbegränsat anställda. Medarbetaren behöver styrka att hen arbetat i tillräcklig omfattning under 12 av de senaste 24 månaderna. Detta kan göras genom att visa hur många timmar hen arbetat, eller genom att visa vilken inkomst hen haft. Vi kan räkna med månader som medarbetaren har arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad, samt månader där hen tjänat 25 procent av inkomstbasbeloppet.

Stödet kan ges som längst under ett år efter det att ansökan har beviljats och så länge medarbetaren är kvar i en anställning enligt LAS, Lagen om anställningsskydd.

Medarbetaren  
ansöker själv till  
Omställningsfonden.

Medarbetare som önskar stöd under anställning ansöker själva till Omställningsfonden, men arbetsgivaren informerar medarbetare om möjlighet till stöd. Vi på Omställningsfonden kan stötta arbetsgivaren genom att tillhandahålla information om de olika stöden på vår hemsida, infoblad och foldrar.

För att **söka omställningsstudiestöd via CSN** behöver medarbetaren haft arbetet som huvudsysselsättning minst åtta av de senaste 14 åren. Minst 12 av de arbetade månaderna behöver dessutom ha varit under de senaste två åren och medarbetaren ska ha arbetat minst 16 timmar per vecka varje månad. Fullständiga villkor hittar du på [csn.se](https://www.csn.se).



## Studiestöd

Det finns flera olika studiestöd för medarbetare i välfärdssektorn. Ett av dessa är omställningsstudiestödet som är statligt finansierat och hanteras av CSN. Det kan ges för utbildningar som stärker medarbetarens framtida ställning på arbetsmarknaden, och som möter arbetsmarknadens behov. Det är CSN som handlägger det nya omställningsstudiestödet, och vid ansökan om omställningsstudiestödet kan vi på Omställningsfonden göra en bedömning och meddela CSN om vi anser att utbildningen stärker ställningen på arbetsmarknaden. Detta kallas att vi ger ett yttrande.

Utöver omställningsstudiestödet finns flera olika typer av kollektivavtalade studiestöd, som Omställningsfonden kan bevilja: kortvarigt-, kompletterande- och förlängt studiestöd.

**Kortvarigt studiestöd** ersätter del av inkomstbortfall vid utbildning som motsvarar längst fem dagars heltidsstudier. Kortvarigt studiestöd kan ges till såväl tillsvidare- som tidsbegränsat anställda medarbetare, förutsatt att utbildningen stärker den framtida ställningen på arbetsmarknaden, och möter arbetsmarknadens behov.

**Kompletterande studiestöd** ersätter del av inkomstbortfall vid studier med beviljat omställningsstudiestöd och kan alltså ges för samma tid som omställningsstudiestöd utbetalas av CSN.

Tillsvidareanställda medarbetare kan få kompletterande studiestöd både under och efter anställning. Tidsbegränsat anställda kan däremot endast få stödet under anställning.

**Förlängt studiestöd** ersätter del av inkomstbortfall vid längre studier och kan beviljas för *tillsvidareanställda medarbetare som förbrukat det kompletterande studiestödet och omställningsstudiestödet* och beräknas i kombination med CSN:s ordinarie studiemedel (lån och bidrag).

Det förlängda studiestödet förutsätter att utbildningen, förutom att stärka medarbetarens framtida ställning på arbetsmarknaden, även ska stärka sektorns kompetensförsörjning.

## Seminarier och workshops

Ibland kan man behöva hjälp och stöd för att komma vidare i processer. Vi kan stötta er organisation med kostnadsfria workshops eller seminarier utifrån de behov som finns.

### 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 kan stärka både verksamheten och medarbetaren?

**Målgrupp** är exempelvis chefer, fackliga företrädare och HR.

### 2. Processen vid förändring/processledningsstöd vid omställning

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

**Målgrupp** är exempelvis chefer, fackliga företrädare och HR.

### 3. Seminarier och rådgivning inför omställning

Kan ske per telefon, videokonferens eller besök på arbetsplatsen. Seminarier kring omställning för ledningsgrupp, chefer och HR-personal samt fackliga representanter. Syftet är att ge en inblick i hur man bör tänka och agera inför, under och efter en övertalighetsprocess.

**Målgrupp** är exempelvis ledningsgrupp, chefer och HR-personal samt fackliga företrädare.



## Finansiering

Omställningsfonden är en stiftelse och finansieras av arbetsgivare anslutna till SKR eller Sobona. Arbetsgivare som är medlemmar i SKR eller kommunala företag anslutna till Sobona betalar årligen en premie om 0,25 procent av den totala lönesumman för Omställningsfondens insatser. 0,15 procent kommer sedan att betalas tillbaka till arbetsgivarna av staten, via Omställningsfonden.

Premien täcker kostnader för både förebyggande insatser, stöd för strategisk kompetensförsörjning, karriär- och studierådgivning, omställningsstöd, studiestöd och ekonomiska förmåner.

### **Kontakta oss om du vill veta mer**

För mer information, kontakta din lokala omställningsrådgivare på [omstallningsfonden.se](https://omstallningsfonden.se).

Du kan också mejla till [info@omstallningsfonden.se](mailto:info@omstallningsfonden.se) eller ringa på 08-452 79 98.



Omställningsfonden arbetar utifrån Kompetens- och omställningsavtalet, KOM-KR, som omfattar 1,3 miljoner anställda inom kommuner, regioner samt kommunalförbund och företag anslutna till Sobona.

Avtalet har träffats av Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona, tillsammans med Kommunal, OFR:s förbundsområden och AkademikerAlliansen.



---

Omställningsfonden  
118 82 Stockholm  
08-452 79 98  
[omstallningsfonden.se](http://omstallningsfonden.se)

Omställningsfonden 

The logo for Omställningsfonden, featuring the letters 'Om' in a stylized, rounded font. The 'O' is a white circle with a gap, and the 'm' is a white lowercase letter with rounded terminals.