



OMSTÄLLNINGSFONDEN

VÄRT ATT VETA

Hårda fakta och mjuka värden för
Omställningsfonden 2017



Modern omställning möter framtida behov



Att arbeta med omställning innebär många gånger både utmaningar och möjligheter. Utmaningen under 2017 blev i första hand att hantera den stora ökningen av antalet jobbsökare som steg från 392 personer 2016 till 1 291 personer 2017. Möjligheten för Omställningsfonden var det nya avtalet om tidig lokal omställning, TLO-KL.

Att antalet uppsagda jobbsökare blev det högsta någonsin beror på att kommunerna helt eller delvis lagt ner verksamheter på HVB-hem. Anledningen är självklart det minskade flyktningmottagandet som gör att behovet sjunker av såväl verksamhet som personal.

Om arbetslöshet kan undvikas eller upphöra genom ett nytt arbete är vårt omställningsarbete framgångsrikt. Därför är det glädjande att 85 procent av jobbsökarna gått vidare till ett nytt arbete. Och att 41 procent av dem har fått nytt arbete redan innan uppsägningstiden löpt ut. Utöver det har sex procent gått vidare till studier.

Uppsägningar på grund av arbetsbrist beror idag ofta på omorganisationer, politiska beslut, demografi eller kompetensbrist – inte bara på röda siffror i bokslutet. Möjligheterna till omställning och förändring i spåren av ny teknik, digitaliseringar och rekryteringsbehov förväntas bli än större. Utmaningen ligger då kanske inte i tekniken utan att få med människor och medarbetare i omställning.

I ljuset av detta är det glädjande att Omställningsfondens parter har kommit överens om ett unikt, modernt, avtal som möjliggör tidig lokal omställning. Därmed kan arbetsgivare nu göra insatser utan att medarbetaren är uppsagd på grund av arbetsbrist, dels vid ohälsa, dels genom att kompetensutveckla för att undvika framtida uppsägningar.



Lars Hallberg
Vd, Omställningsfonden



Håkan Karlström
Rådgivare Region Mitt och Norr



Ann-Louise Lindholm
Rådgivare Region Mitt, Svealand och Väst



Lisbeth Pinotti
Rådgivare Region Syd

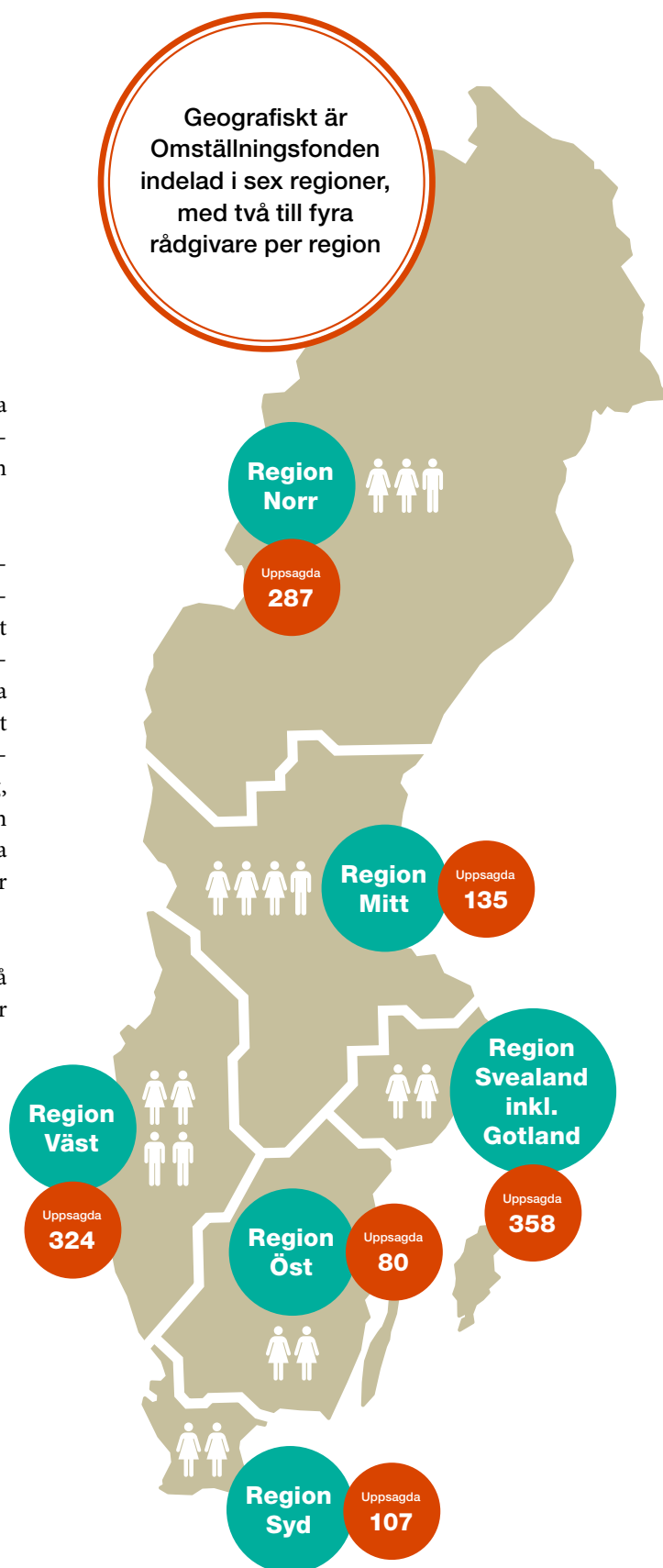
Vår verksamhet

Omställningsfondens uppdrag är att stödja och hjälpa anställda som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist. Fokus är att hjälpa varje jobbsökare till ett nytt jobb, eftersom nytt jobb innebär större långsiktig trygghet än tidsbegränsade ekonomiska stöd.

Omställningsavtalet omfattar cirka 1,1 miljoner anställda inom kommuner, landsting samt företag och kommunalförbund som är medlemmar i Pacta. Visionen är att alla som kan och vill arbeta också ska ha ett arbete att gå till.

Det aktiva omställningsarbetet startar så fort som möjligt efter en uppsägning och utgår från varje jobbsökares egna förutsättningar. Därmed ökar möjligheterna att snabbt få ett nytt jobb eller att starta eget företag. Omställningsfondens rådgivare ansvarar för att kartlägga varje jobbsökares individuella behov, vilket mynnar ut i en handlingsplan. Därefter väljer rådgivaren den specialist som har rätt kompetens och geografisk placering, för att hjälpa jobbsökaren till ett nytt arbete. Rådgivaren ansvarar också för uppföljning och beslut om eventuella ytterligare insatser. Genomsnittstiden att få ett nytt jobb är åtta månader mätt från sista anställningsdagen.

Med start i januari 2017 arbetar Omställningsfonden också aktivt med tidig lokal omställning, TLO-KL som omfattar cirka 730 000 anställda. Överenskommelsen innebär nya möjligheter att arbeta med omställning. Det kan ske genom kompetensutveckling, genom omställningsstöd för en ny tjänst efter avslutad rehabilitering eller genom att erbjuda samtalsstöd/coachning till såväl chefer som medarbetare inför en övertalighetssituation. TLO-KL finansieras genom tidigare inbetalda medel till Omställningsfonden.



Fler uppsagda – många i ny sysselsättning

2017 är ett rekordår för Omställningsfonden när det gäller antalet uppsagda medarbetare. Totalt har 1 291 personer sagts upp på grund av arbetsbrist. 94 procent av de uppsagda kommer från kommunala arbetsgivare, två procent från lands-ting eller region, tre procent från företag anslutna till Pacta och en procent från kommunalförbund.

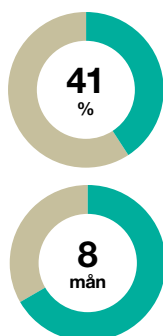
Den stora merparten av de uppsagda har varit anställda på HVB-hem. I takt med minskat antal flyktingar minskar också behovet av anställda med uppsägningar som följd.

Aktiva insatser

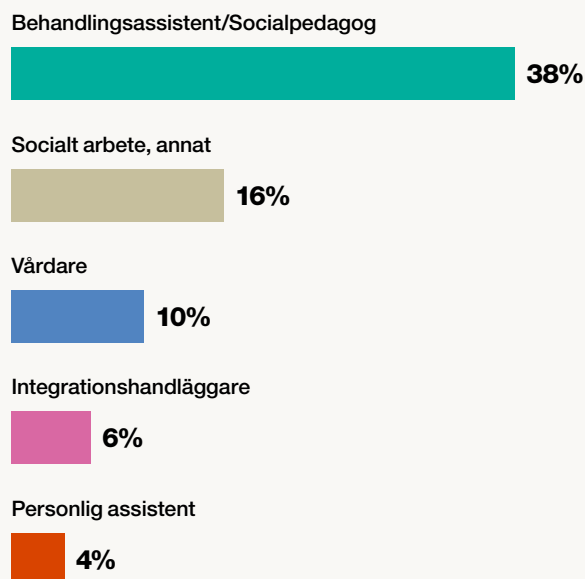
En av grundpelarna för att komma vidare mot nytt jobb är så kallade aktiva insatser som Omställningsfondens rådgivare och specialister stöttar med. Aktiva insatser är alla insatser som görs för att jobbsökare ska komma i ny sysselsättning. Det kan till exempel vara hjälp med ansökningshandlingar och cv, coachning och kurser eller utbildningar.

Av de aktiva jobbsökarna som lämnat Omställningsfonden 2017 har 85 procent fått ett nytt arbete. Av dessa har 55 procent fått en tillsvidareanställning, 30 procent en visstidsanställning längre än sex månader och nio procent en visstidsanställning kortare än sex månader (men förklarar sig nöjda) och sex procent startade eget företag. Därutöver har sex procent påbörjat studier som omfattar minst en termin och minst 50 procent. Fem procent är fortfarande arbetssökande när tiden för aktivt omställningsstöd har gått ut.

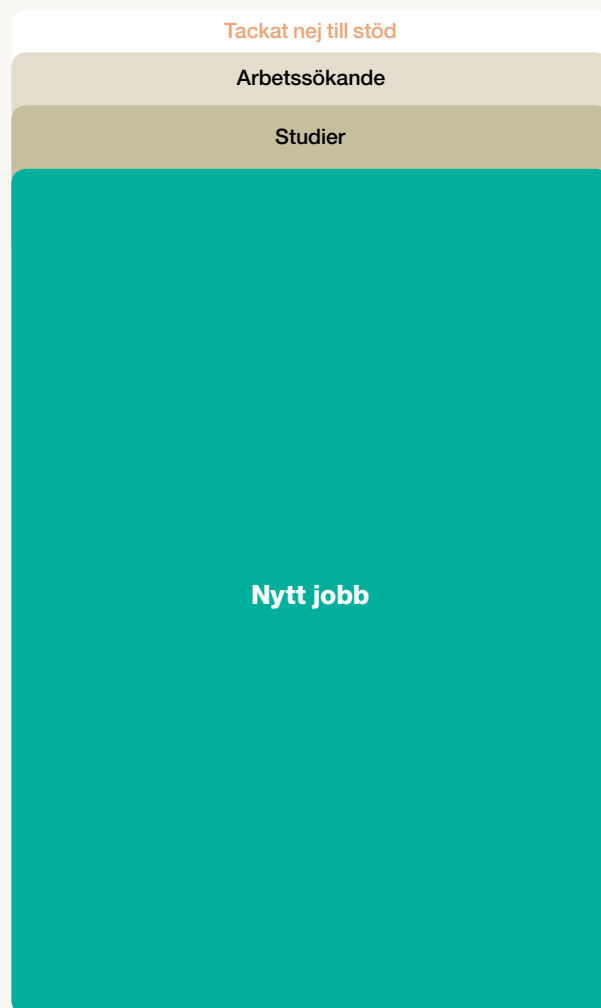
41 procent av jobbsökarna har sitt nya arbete klart redan innan sin sista anställningsdag. I genomsnitt tar det åtta månader för en jobbsökare att hitta en ny sysselsättning.



De fem största yrkesgrupperna bland de uppsagda



Resultat för jobbsökare



Ekonomiska förmåner

Jobsökare som efter uppsägningstidens utgång är arbetslösa, kan under vissa villkor ansöka om ekonomiskt stöd. De ekonomiska stöden är a-kasseutfyllnad och ekonomisk ersättning istället för a-kassa.

A-kasseutfyllnaden kan ge ekonomiskt stöd på upp till 80 procent av lönen, inklusive a-kasseersättning, i 200 dagar. Därefter upp till 70 procent av lönen, inklusive a-kasseersättning, i 100 dagar. Ersättning istället för a-kassa kan betalas om jobsökaren deltar i en aktiv insats som medför att jobsökaren mister rätten till a-kassa.

Under 2017 har a-kasseutfyllnad betalats ut till 80 personer som i genomsnitt har fått ersättning i 94 dagar. Ersättning istället för a-kassa har betalats ut till sex personer som i genomsnitt har fått ersättning i 33 dagar.



Tidig lokal omställning för att möta förändrade behov

Tidig lokal omställning, TLO-KL är en bilaga till omställningsavtalet KOM-KL. Med hjälp av medel avsatta för tidig lokal omställning kan arbetsgivare möta förändrade kompetens- och bemanningsbehov och få ett framgångsrikt omställningsarbete som är till nytta för både arbetsgivare och medarbetare.

Totalt har Omställningsfonden godkänt 136 föransökningsansökningar om insatser, fördelat på 82 arbetsgivare. Flest föransökningsansökningar gäller kompetenshöjande insatser, 85 procent. Coachning och stödsamtal står för åtta procent och ohälsa för sju procent av föransökningsansökningarna.

2017 är det första året av den treåriga försöksverksamheten. I korthet handlar överenskommelsen om:

- Att stärka anställdas eller grupper av anställdas kompetens för att i god tid möta förändrade behov inom verksamheten. På det sättet kan de som riskerar att bli överflödiga få möjlighet till andra arbetsuppgifter inom organisationen.
- Att erbjuda arbetstagare omställningsstöd för att få kompetens till en ny tjänst, då personen i fråga inte kan återgå till sin gamla tjänst efter en avslutad rehabilitering.
- Att erbjuda stödsamtal/coachning till såväl chefer som medarbetare inför en överflödighetssituation.

Exempel på godkända TLO-insatser

Kompetensutveckling

UTBILDNING I SOCIALRÄTT FÖR SOCIALSEKRETERARE

Arbetsgivaren har med anledning av omvärldens krav och hög personalomsättning inom socialsekreteraryrket behövt bredda sitt rekryteringsunderlag till att även innefatta beteendevetare och jurister. För att motsvara kraven som ställs inom verksamheten behöver fler medarbetare ha högskolepoäng i socialrätt.

Syfte med insatsen:

Att utbilda medarbetare i socialrätt och därmed tillgodose arbetsgivarens behov av rätt kompetens för uppdraget. Att öka medarbetarnas anställningsbarhet inom arbetsgivarens verksamhet.

Insats:

Tillsvidareanställda medarbetare stärker sin anställningstrygghet genom att bredda sin kompetens inom socialrätt.

FORMELL BEHÖRIGHET SOM BARNSKÖTARE

Arbetsgivaren har som mål att öka andelen barnskötare med formell behörighet för att på så sätt höja den formella kompetensen och kvaliteten på förskolorna. Som stöd finns en kompetensförsörjningsplan

Syfte med insatsen:

Att få medarbetare med formell och högre kompetens inom förskoleverksamhet för att på så sätt säkerställa kvaliteten i verksamheten.

Insats:

Årligen utbilda anställda medarbetare inom förskolan som saknar formell gymnasiekompetens som barnskötare. Utbildningen motsvarar 1200 gymnasiepoäng och pågår ca 40 veckor med fokus på yrkesspecifika kunskaper och som efter avslutad kurs ger formell behörighet inom barnskötaryrket.

UTÖKAD KÖRKORTS-BEHÖRIGHET

Förvaltning och skötsel i kommunen kräver flexibilitet i arbetssätt och resurshantering. Det i sin tur ställer krav på medarbetares kompetens och behörighet att framföra de fordon, maskiner och arbetsredskap som krävs.

I dagsläget saknar några medarbetare nödvändig kompetens vilket hindrar effektivitet och samordning och kan på sikt leda till övertalighet.

Syfte med insatsen:

Att stärka medarbetarnas anställning genom att ge samtliga behörighet till samtliga fordon och maskiner. Därmed tillgodoses arbetsgivarens behov av effektivitet och flexibilitet.

Insats:

YKB -utbildning samt behörighet till C-körkort för att ge behörighet att köra samtliga maskiner som tillhandahålls inom kommunen.



Ohälsa

KARRIÄRVÄXLING/ COACHNING EFTER AVSLUTAD REHAB

Omställningsstöd efter avslutad rehabilitering som är individuellt anpassat efter medarbetarens behov. Exempel på innehåll är till exempel framtagande av kompetensprofil, hjälp med cv och ansökningar samt coachning och matchning. Målet är att komma till ett konstruktivt avslut på anställningen där medarbetaren blir stärkt och coachad för att hitta ett nytt arbete.

Syfte med insatsen:

Karriärvägledning i syfte att komma vidare i arbete någon annanstans eller i arbete hos arbetsgivaren men i annat yrke.

Insats:

Individuellt anpassat omställningsprogram under sex månader.

Stödsamtal/coachning

STÖDSAMTAL OCH COACHNING FÖR CHEFER

Delar av arbetsgivarens verksamhet står inför en omorganisation med besparingar och övertalighet som följd.

Syfte med insatsen:

Att cheferna får större trygghet i ledarskapet och får konkreta redskap för att kunna genomföra samtal med medarbetare som berörs av förändringen.

Insats:

Workshops där cheferna tränas i att förstå egna och andras reaktioner i samband med förändring samt att leda och hantera svåra samtal.

FRAMTIDSSAMTAL FÖR MEDARBETARE

Organisationen kommer inom kort att inleda en omorganisation av verksamheten. På sikt riskerar ett flertal medarbetare att bli övertaliga på grund av digitalisering och effektivisering av arbetet.

Syfte med insatsen:

Att i ett tidigt skede i kunna se medarbetare som kan riskera att hamna i en övertalighetssituation och förbereda dem för ett arbetsliv utanför den egna organisationen.

Insats:

Coach- och vägledningssamtal som hjälp och stöd till arbetstagare som riskerar uppsägning på grund av arbetsbrist.

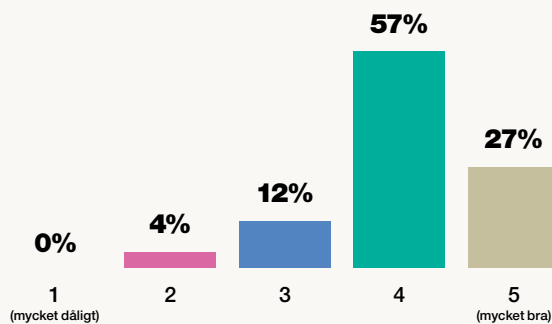
Jobsökare och arbetsgivare nöjda

Varje år mäter Omställningsfonden hur nöjda jobsökare och arbetsgivare är med vår service och våra tjänster. Undersökningen 2017 visar att 79 procent av jobsökarna upplever samarbetet med rådgivaren som bra eller myck-

et bra och att 75 procent ger ett positivt eller mycket positivt helhetsbetyg till Omställningsfonden. Det jobsökarna framförallt är nöjda över, är engagemanget och hjälpen att komma vidare.

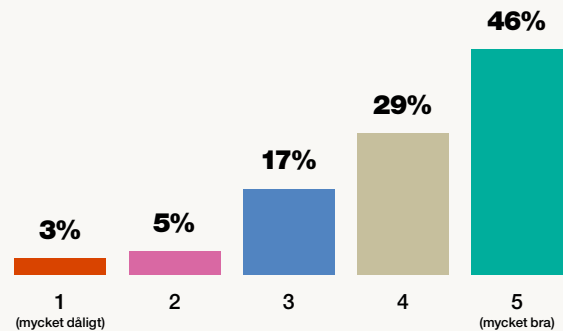
Bland arbetsgivare uppger 67 procent att de känner till Omställningsfonden mycket väl eller väl. 84 procent anger att de är mycket positiva eller positiva gällande Omställningsfondens arbete med uppsagda medarbetare.

Nöjdhet arbetsgivare



84 procent av arbetsgivarna anger att de är mycket positiva eller positiva gällande Omställningsfondens arbete med uppsagda medarbetare.

Nöjdhet jobsökare



75 procent av jobsökarna ger ett mycket positivt eller positivt sammanfattande helhetsbetyg till Omställningsfonden.

ADRESS Omställningsfonden, 118 82 Stockholm

BESÖKSADRESS Hornsgatan 15

VÄXEL 08-452 78 00

E-POST info@omstallningsfonden.se



Följ oss på Facebook



Följ oss på LinkedIn



OMSTÄLLNINGSFONDEN