

Sabina Bajraktarevic, Sandra Bergendorff, Viktoria  
Hansson (SKL)  
Erik Lardnäs (Pacta)

## **Exempel på godkända insatser**

-finansiering via TLO-KL medel-

## **Inledning**

Ansökningarna om medel kopplade till TLO-KL (Tidig lokal omställning) är i full gång och många av våra medlemmar har fått medel beviljade. Att bibehålla befintliga personalresurser och förbereda dessa inför kommande verksamhetsbehov genom att ställa om dess kompetens inför ett framtida behov är möjligt att finansiera via TLO-KL medel. Vi vill härmed visa ett antal exempel på insatser som blivit godkända att finansieras via TLO-KL medel. Exempel som framgår nedan är hämtade både från kommuner, regioner och landsting och både stora och små arbetsgivare. Vid eventuella frågor gällande nedan angivna insatser vänligen kontakta [sabina.bajraktarevic@skl.se](mailto:sabina.bajraktarevic@skl.se).

## **Exempel på godkända TLO-KL insatser**

### **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*

- Att uppfylla verksamhetsbehov på kompetens utifrån ställda krav.

#### *Insats*

- Utbildning i palliativ medicin.

### **Valideringsutbildning för personliga assistenter**

#### *Verksamhetsbehov*

- Arbetsgivaren har ett ökat behov av undersköterskor; ett minskat behov av personliga assistenter.

#### *Syfte med insatsen*

- Att tillgodose arbetsgivarens förändrade behov av kompetens genom att ställa om befintliga medarbetares kompetens.
- Att stärka medarbetarnas anställningsbarhet inom äldreomsorgen.

#### *Insats*

- Övertaliga personliga assistenter valideras till undersköterskor.

## **Utbildning för måltidsutvecklare**

### *Verksamhetsbehov*

- Arbetsgivarens köksverksamhet ställs inför högre krav gällande att måltidsutvecklare ska kunna arbeta självständigt utan biträden. Detta i sin tur kräver bredare kompetens och högre ansvarstagande hos berörda medarbetare, m.a.o. behöver kökspersonal vara kock med formell kockutbildning.

### *Syfte med insatsen*

- Att säkerställa framtida kompetensförsörjning.
- Att säkerställa anställningsbarhet för befintlig personal och undvika framtida arbetsbrist.
- Att kunna erbjuda befintlig personal högre tjänstgöringsgrad.

### *Insats*

- Formell utbildning till kock.

## **Validering av kompetens samt kompetensutveckling av restaurangbiträden**

### *Verksamhetsbehov*

- Arbetsgivaren har förändrat kompetensbehov i verksamheten då man går från mottagningskök till tillagningskök. Medarbetarnas kompetens behöver ställas om.

### *Syfte med insatsen*

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

### *Insats*

- Validering och utbildning av restaurangbiträden till kockar.

## **Validering av kompetens samt kompetensutveckling för vårdbiträden**

### *Verksamhetsbehov*

Arbetsgivaren har ett förändrat kompetensbehov och behöver öka antal undersköterskor.

### *Syfte*

- Att möta de 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.

### **Kompetensutveckling för undersköterskor**

#### *Verksamhetsbehov*

- Arbetsgivaren behöver organisera vården på annat sätt – krav på förändring av yrkesroller och arbetsuppgifter – annars risk för arbetsbrist.

#### *Syfte med insatsen*

- Att ställa om medarbetarnas kompetens så att arbetsgivarens framtida kompetensbehov blir tillgodosett.
- Att undvika risk för framtida uppsägningar på grund av arbetsbrist.

#### *Insats*

- Kompetenshöjande insatser - öka specialisering och utöka ansvaret.
- Kliniska fördjupningsutbildningar exempelvis demens, diabetes, cancersjukvård, akutsjukvård, förlossningsvård med mera.

### **Kompetensutveckling lokalvårdare till undersköterska**

#### *Verksamhetsbehov*

- Arbetsgivaren ser ett kommande behov av undersköterskor och minskat behov av lokalvårdare.

#### *Syfte med insatsen*

- Att tillgodose arbetsgivarens behov av undersköterskor och därmed undvika framtida arbetsbrist bland lokalvårdare.

#### *Insats*

- Utbildning för lokalvårdare till undersköterskor.

### **Kompetensutveckling (Verksamhet för Ensamkommande barn)**

#### *Verksamhetsbehov*

- Arbetsgivaren behöver minska delar av sin verksamhet inom verksamhetsområdet-EKB. Medarbetare riskerar övertalighet.

#### *Syfte med insatsen*

- Att ställa om nuvarande kompetens så att arbetsgivaren kompetensbehov blir tillgodosett.
- Att öka medarbetarnas anställningsbarheten till andra verksamheter hos arbetsgivaren samt undvika framtida arbetsbrist.

#### *Insats*

- Ex. kompetensutveckling inom socialrätt.

### **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 inom vissa verksamheter kvarstår-behov av rätt kompetens för uppdraget kvarstår.

#### *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.

### **Valideringsutbildning för barnskötare**

- Arbetsgivaren har ett ökat behov av utbildade förskolelärare.

#### *Syfte med insatsen*

- Att kunna besluta om omfattningen av utbildningen så att barnskötarna i nästa steg ska kunna utbildas till förskollärare.

#### *Insats:*

- Validering av barnskötarens befintliga kunskaper.

### **Utbildning för barnskötare utan formell kompetens**

Verksamhetsbehov:

- Arbetsgivaren har ett ökat behov av utbildade barnskötare.

*Syfte med insatsen*

- Att arbetsgivarens behov av efterfrågad kompetens tillgodoses.
- Att minimera övertalighet för utbildade barnskötare.

*Insats*

- Årlig utbildning för barnskötare utan formell gymnasiekompetens.

### **Kompetenshöjning för utbildade barnskötare**

*Verksamhetsbehov*

- Arbetsgivaren har brist på rätt kompetens utifrån beslutad målsättning.

*Syfte med insatsen*

- Att anpassa medarbetarnas kompetens till arbetsgivarens kompetensbehov.

*Insats*

- Kompetensutveckling inom ex. läroplan, förhållningssätt och bemötande inom förskolan.

### **Kompetensutveckling av barnskötare**

*Verksamhetsbehov*

- Arbetsgivaren har brist på förskolelärare och ser ett behov av en kompetenshöjande insats för barnskötare som annars riskerar övertalighet.

*Syfte med insatsen*

- Att höja kompetensen och uppfylla verksamhetens behov av kompetens.

*Insats*

- Utbildningsprogram på distans för att studera till förskolelärare. Varje deltagare får individuell studieplan efter validering. Examen vid universitet.

### **Stödsamtal/coaching 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 omställningsstation.

*Insats:*

- Coachning för chefer som själva är berörda av omställningsprocessen.

### **Kompetensutveckling i förändringsledning för chefer**

*Verksamhetsbehov*

- Delar av arbetsgivarens verksamhet står inför en omorganisation; med besparingar och övertalighet som följd vilket föranleder behov av omställning.

*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*

- Leda i förändring workshops (förstå egen och andras reaktion i förändring, kunna hantera och leda svåra samtal).

### **Körkortsutbildning för vaktmästare**

*Verksamhetsbehov*

- Arbetsgivaren har övertalighet bland vaktmästare inom gymnasiet. Förflyttning till annan verksamhet är möjlig men kräver körkort.

*Syfte*

- Att behålla medarbetarnas anställningsbarhet inom arbetsgivarens verksamhet.

*Insats*

- Körkortsutbildning, B-körkort.

### **Omställningsinsats för medarbetare efter avslutad rehabilitering**

- Rehabiliteringsprocess avslutad, omplaceringsutredning genomförd – inget erbjudande om nytt arbete.
- Omställningsinsats syftar till att stärka anställningsbarhet hos annan arbetsgivare.

### **Coaching och stödsamtal för medarbetare efter avslutad rehabilitering**

- Rehabiliteringsprocess avslutad, omplaceringsutredning genomförd – inget erbjudande om nytt arbete.
- Omställningsinsats syftar till att ge en yrkesvägledning.