



Lokalt kollektivavtal om omställningsmedel vid Linnéuniversitetet

Rev: 2023-08-29





Lokalt kollektivavtal om omställningsmedel vid Linnéuniversitetet

§1 Bemyndigande

Avtalet sluts med stöd av Avtal om lokala omställningsmedel

Avtalet ersätter 2018 års avtal om lokala omställningsmedel vid Linnéuniversitetet DNR 2018/3652-1.1.1

§2 Syfte

Syftet med avtalet är att lokala omställningsmedel utifrån ett helhetsperspektiv ska bidra till ett långsiktigt lokalt omställningsarbete genom ett proaktivt arbete med omställningsåtgärder och andra aktiviteter som stödjer både verksamhetens och arbetstagarens utveckling.

Parterna är HR-chef och representanter från personalorganisationerna.

§3 Centrala principer

- Hållbart arbetsliv
- Förändringsarbete och verksamhetsutveckling
- Ökad anställningsbarhet

Lokala parter ska gemensamt diskutera och analysera inom vilka områden, samt vilka åtgärder och aktiviteter som de lokala omställningsmedlen ska finansiera.

Handwritten signatures and initials in blue ink.



§4 Utgångspunkt och åtgärder

För att förverkliga och tydliggöra den strategiska arbetsgivarpolitiken, ska parterna noggrant överväga vilka åtgärder som leder till en effektiv verksamhet. Därtill ska parterna identifiera verksamhetens behov när det gäller kompetensförsörjning, en god arbetsmiljö och åtgärder som utvecklar ledarskap och medarbetarskap, vilket i sin tur förväntas bidra till att utveckla verksamheten.

Det är arbetsgivarens ansvar att ta initiativ till att med dessa medel möta verksamhetens behov, vilket är grunden för vad de lokala parterna kan komma överens om. Parterna kommer gemensamt fram till inom vilka områden, och vilka åtgärder och aktiviteter de lokala omställningsmedlen ska finansiera.

Arbetsgivaren ansvarar för att medlen används i enlighet med vad parterna enats om.

Åtgärder och aktiviteter ska bidra till att:

- Främja god arbetsmiljö
- Stimulera kompetensförsörjning och karriärutveckling
- Underlätta förändringsbehov
- Stimulera rörlighet bland arbetstagarna
- Främja anställningsbarhet
- Stimulera utbildningsinsatser, med utgångspunkt i verksamhetens behov

§5 Ansökningstid och förfarande

Ansökningsdatum fastställs inför varje ny termin till två tillfällen per termin. Ansvarig chef ansöker för respektive verksamhet och medarbetare. Ansökningarna kan omfatta tillsvidare och tidsbegränsat anställda.

Ansvarig chef och HR-partner kan bli inbjudna till gruppen för omställningsmedel för att föredra aktuella ärenden.

Alla beslut tas av gruppen för omställningsmedel i konsensus.

Ärenden som bedöms vara av känslig karaktär för enskild medarbetare ska, liksom övriga ärenden, diarieföras men också sekretessbeläggas.



§6 Uppföljning

Uppföljning och avstämning av omställningsarbetet sker i samråd mellan parterna. Vid behov ska parterna träffa överenskommelse om strategiska satsningar för kommande kalenderår. Eventuell överenskommelse om satsning ska dokumenteras.

§7 Giltighetstid och uppsägningstid

Detta avtal gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid på 12 månader.

För Linnéuniversitetet



HR-chef, Marianne Johansson-Hellström

För Saco-S



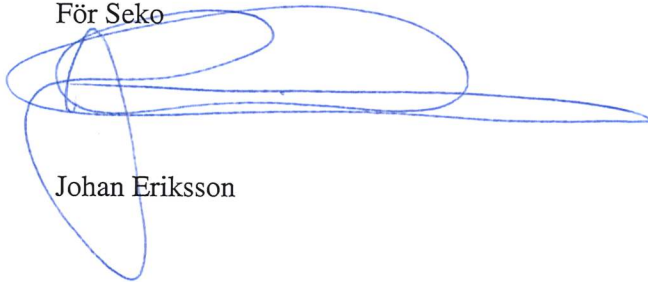
Jan Andersson

För OFR/S



Lena Ahlberg

För Seko



Johan Eriksson