



PA 2021/1108

GÖTEBORGS UNIVERSITET

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum: 31 mars 2021

För arbetsgivaren: Tommy Christensen
Frida Toveby

För arbetstagarna: Maja Pelling, Saco-S
Peter Brandt, OFR-S
Salima Khamchane, Seko

Förhandling om nytt lokalt kollektivavtal om lokala omställningsmedel

§ 1

Det antecknas att parterna är bundna av centralt avtal ”Avtal om lokala omställningsmedel” tecknat 2014-06-25. Med stöd av detta avtal tecknar lokala parter nytt lokalt avtal om lokala omställningsmedel.

§ 2

Parterna är överens om att lokala omställningsmedel kan sökas och beviljas för åtgärder och aktiviteter i enlighet med vad som regleras i det lokala avtalet samt vid var tid gällande bilaga.

§ 3

Parterna är överens om att inkomna ansökningar och fattade beslut kan hållas tillgängliga digitalt på lämplig gemensam lagringsplattform.

§ 4

Parterna är överens om att synpunkter på inkomna ansökningar liksom dialog kring eventuella klargöranden och kompletteringar ska ske via lämpligt digitalt kommunikationsforum och kompletteras med fysiska möten vid behov.

§ 5

Parterna är överens om att ärenden som innehåller känsliga personuppgifter kan behöva hanteras i annan ordning än den gängse ordningen.

§ 6

Parterna är överens om att avtalet och dess bilaga inte kan revideras ensidigt av någon part.

§ 7

Parterna är överens om att den årliga utvärderingen, utöver vad som sägs i avtalet, ska innefatta en diskussion kring hur väl den partsgemensamma dialogen kring hantering av ansökningar och beslut har fungerat.

§ 8

Parterna tecknar nytt lokalt kollektivavtal, se **bilaga 1**. Avtalet träder i kraft den 31 mars 2021.

§ 9

Förhandlingen avslutas i enighet.



PA 2021/1108

GÖTEBORGS UNIVERSITET

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Vid protokollet:

Frida Toveby

Justeras:

För Saco-S

För OFR-S

För Seko

Maja Pelling

Peter Brandt

Salima Khamchane

SIGNATURSIDA

Detta dokument har elektroniskt undertecknats av följande undertecknare:

NAMN:	Frida Toveby	
TITEL, ORGANISATION:	Arbetsrättsjurist, Personalenheten	
IDENTIFIKATIONSTYP:	Göteborgs universitet	
IDENTIFIKATIONS-ID:	_e2e67818-b740-4e87-9647-4e6a9f1f4e05	
DATUM & TID:	2021-03-31 10:54:17 +02:00	

NAMN:	Maja Pelling	
TITEL, ORGANISATION:	Ordförande, Saco-S	
IDENTIFIKATIONSTYP:	Göteborgs universitet	
IDENTIFIKATIONS-ID:	_6d1f7f5d-32e9-4fb8-8ee0-c72b622bc2c8	
DATUM & TID:	2021-03-31 11:19:13 +02:00	

NAMN:	Peter Brandt	
TITEL, ORGANISATION:	Ordförande, OFR-S	
IDENTIFIKATIONSTYP:	Göteborgs universitet	
IDENTIFIKATIONS-ID:	_f565b19a-b62e-4ada-815d-468dc9b45767	
DATUM & TID:	2021-03-31 11:31:34 +02:00	

NAMN: Salima Khamchane
TITEL, ORGANISATION: Ordförande, SEKO
IDENTIFIKATIONSTYP: Göteborgs universitet
IDENTIFIKATIONS-ID: _e8ad064f-6eb7-4840-b390-81645250bd9c
DATUM & TID: 2021-03-31 13:17:51 +02:00



Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2021-03-31 13:17:57 +02:00
Ref: 1064341
www.gu.se



[Validera dokumentet](#) | [Användarvillkor](#)



GÖTEBORGS UNIVERSITET

LOKALT KOLLEKTIVAVTAL OM LOKALA OMSTÄLLNINGSMEDEL VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

Parter

Arbetsgivarsidan: Göteborgs universitet

Arbetstagersidan: Saco-S

OFR-S

SEKO

1 § BEMYNDIGANDE

Detta avtal sluts med stöd av centralt kollektivavtal Avtal om lokala omställningsmedel (bilaga 2 till Överenskommelse rörande avtal om omställning samt avtal om lokala omställningsmedel 2014-06-25).

2 § SYFTE

Förändringstakten på arbetsmarknaden och i samhället i stort går allt snabbare vilket påverkar alla verksamheter och medarbetare. Det finns därför ett behov av att kontinuerligt tänka om och tänka nytt och arbeta strategiskt med kompetensutveckling så att verksamhet och medarbetare kan ställa om för att utvecklas i takt med tiden. Omställning idag handlar inte längre om att enbart ge stöd till medarbetare som mister sin försörjning utan om att också ligga steget före i omställningskedjan och arbeta proaktivt. Syftet med lokala omställningsmedel är att utifrån verksamhetens behov bidra till ett långsiktigt lokalt omställningsarbete.

Ett långsiktigt omställningsarbete kan till exempel bestå av tidiga och målinriktade åtgärder som ökar eller bibehåller medarbetares anställningsbarhet eller på annat sätt ökar möjligheterna till ett fortsatt arbetsliv inom universitetet eller på arbetsmarknaden i övrigt. Det lokala omställningsarbetet ska bidra till såväl verksamhetens utveckling som omställning för medarbetarna.

Detta avtal ska möjliggöra proaktiva omställningsåtgärder och aktiviteter som stödjer både verksamhetens och medarbetarnas utveckling och bidrar till ett hållbart arbetsliv. För verksamheten handlar proaktiv omställning bland annat om att säkerställa att man har rätt kompetens både i nuläget och i framtiden. För medarbetaren handlar det om att exempelvis utveckla sin kompetens inom nuvarande eller nya områden eller arbetsuppgifter.

3 § GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER

Behov av omställning aktualiseras som regel när den nuvarande organisationen inte längre överensstämmer med befintliga eller framtida verksamhetskrav. Orsaken till behov av omställning kan exempelvis vara att arbetsgivaren behöver förändra verksamheten, minska kostnader, förändra arbetssättet, kompetensväxla eller förändra antalet anställda.

Omställningsåtgärder som finansieras med lokala omställningsmedel ligger utöver den kompetensutveckling som inte har långsiktigt omställningssyfte. Lokala omställningsmedel syftar därmed inte till att finansiera kompetensutvecklingsinsatser som kan betraktas som naturliga eller sedvanliga inslag i en medarbetares anställning.

Eftersom Trygghetsstiftelsen bistår med insatser efter att uppsägning har skett ska lokala omställningsmedel inte användas för sådana insatser som Trygghetsstiftelsen tillhandahåller när Trygghetsstiftelsen har tagit över ärendet.

Lokala omställningsmedel kan utges av ackumulerade medel som har fonderats från år då den årliga avsättningen för lokala omställningsmedel inte har använts.

Avtalets tillämpning förutsätter en konstruktiv partsgemensam dialog.

4 § ÅTGÄRDER OCH AKTIVITETER

Lokala omställningsmedel kan sökas och beviljas för åtgärder och aktiviteter i enlighet med vad som regleras i detta avtal samt vid var tid gällande bilaga.

Verksamheten har olika förutsättningar och behov och är bäst lämpad att analysera dessa, ansöka om lokala omställningsmedel utifrån reglering i avtalet samt verkställa beviljade åtgärder och aktiviteter.

Behov av att ansöka om lokala omställningsmedel kan bland annat uppkomma vid möjlig verksamhetsförändring, risk för arbetsbrist, långsiktiga omställningsbehov för verksamhet/medarbetare och/eller vid omställning kopplad till ett hållbart arbetsliv och utveckling.

Proaktiva åtgärder och aktiviteter i enlighet med avtalet kan omfatta såväl verksamheten som grupper och individer.

5 § ARBETSPROCESS

5.1 Ansökan

För att kunna beviljas lokala omställningsmedel ska en ansökan upprättas i enlighet med den mall och de instruktioner som finns tillgängliga på universitetets medarbetarportal. I förekommande fall kan sökanden komma att kallas till en muntlig presentation av ansökan och de åtgärder och aktiviteter som ansökan syftar till att möjliggöra. Vid en sådan presentation närvarar representanter från arbetsgivaren och personalorganisationerna.

För att underlätta regelbunden uppföljning av åtgärder och aktiviteter ska ansökan utöver typ av åtgärd innehålla vilken/vilka effekter som sökanden genom att vidta dessa åtgärder och aktiviteter vill uppnå.

Sökanden kan efter genomförda åtgärder/aktiviteter komma att kallas till en partsgemensam uppföljning för att diskutera genomförda åtgärder/aktiviteter och dess effekter.

Ansökan om lokala omställningsmedel inlämnas av dekan respektive prefekt eller motsvarande.

Inkomna ansökningar om lokala omställningsmedel ska snarast möjligt meddelas och hållas tillgängliga för personalorganisationerna. Personalorganisationerna ska ges möjlighet att inkomma med synpunkter på inkomna ansökningar innan beslut fattas.

Om personalorganisationernas synpunkter innefattar att ansökan är oklar, ofullständig eller inte uppfyller avtalets syfte bör en partsgemensam dialog initieras av arbetsgivaren för att klargöra och/eller komplettera ansökan innan beslut fattas.

Avseende punkten j) i **bilaga 1**: Vid oklarheter kring åtgärdens vidsträckthet i relation till avtalets syfte initierar arbetsgivaren en dialog med personalorganisationerna för att eftersträva samsyn innan beslut fattas.

Avseende punkten k) i **bilaga 1**: Arbetsgivarens beslut ska föregås av en skriftlig överenskommelse med personalorganisationerna. För att en överenskommelse ska vara möjlig krävs att samtliga parter är eniga.

5.2 Beslut

Arbetsgivaren beslutar om och verkställer åtgärder och aktiviteter.

Det är HR-chef som fattar beslut om finansiering av åtgärder och aktiviteter i enlighet med avtalet. Om HR-chef är sökande fattas beslut av universitetsdirektör.

Beslutet kan innebära att ansökan beviljas i sin helhet, delvis eller att den avslås.

Beslutet ska fattas skriftligen och innehålla en motivering.

Beslut om lokala omställningsmedel ska snarast möjligt meddelas och hållas tillgängliga för personalorganisationerna.

6 § UPPFÖLJNING AV ÅTGÄRDER OCH AKTIVITETER

Partsgemensam uppföljning av beslutade åtgärder och aktiviteter sker två gånger årligen.

Vid uppföljningstillfället redovisas omfattning och användning inklusive typ av åtgärd och aktivitet samt eftersträlvade effekter av genomförda åtgärder av lokala omställningsmedel.

Syftet med att hålla regelbundna uppföljningar är att tillse att åtgärder och aktiviteter som beviljas medel är i överensstämmelse med vad som regleras i detta avtal.

7 § UTVÄRDERING OCH REVIDERING AV AVTALET

Partsgemensam utvärdering ska ske årligen i syfte att analysera om hanteringen av lokala omställningsmedel har fungerat i enlighet med avtalets syfte, gemensamma utgångspunkter samt det centrala avtalets intentioner. Resultat från uppföljning enligt 6 § ska också tas med i utvärderingen.

Utvärderingen kan ligga till grund för revidering och vidareutveckling av avtalet samt bilagor till detta avtal. Revidering kan aktualiseras bland annat utifrån verksamhetens behov och samhällsutvecklingen i övrigt.

8 § GILTIGHETSTID OCH UPPSÄGNING

Detta avtal gäller tillsvidare från och med den 31 mars 2021 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Om avtalet sägs upp av någon av parterna ska återhållsamhet med att fatta beslut enligt avtalet råda under uppsägningstiden.

GÖTEBORGS UNIVERSITET

2021-03-31

För arbetsgivaren:

Tommy Christensen

För Saco-S:

För OFR-S:

För Seko:

Maja Pelling

Peter Brandt

Salima Khamchane

BILAGA 1 – Åtgärder/aktiviteter

- a) Partiell tjänstledighet med bibehållna löneförmåner för medarbetare mellan 65 och 68 år, under förutsättning att särskilda kompetensförsörjningsskäl föreligger.
- b) Individuellt kompetensutvecklingsprogram, inklusive del- eller helfinansiering av lönekostnad under maximalt motsvarande sex månader.
- c) Karriärvägledning och/eller kortare kompetensutvecklingsinsatser för individer eller grupper av individer.
- d) Delpensionslösning i samband med risk för arbetsbrist.
- e) Kompetensväxling i samband med rekrytering av chef eller nyckelperson.
- f) Insatser som syftar till ett hållbart arbetsliv, ökad hälsa och minskad hälsorelaterad frånvaro eller liknande.
- g) Rehabomställning utöver arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet.
- h) Kompetensutbyte eller annan omställning innebärandes att en medarbetare får möjlighet att pröva annat arbete eller arbeta på en annan arbetsplats inom Göteborgs universitet eller på annan arbetsplats, inklusive del- eller helfinansiering av lönekostnad upp till sex månader. Under förutsättning att anställningen överförs tillsvidare till mottagande arbetsplats kan beviljade medel förlängas med ytterligare sex månader.
- i) Insatser i samband med information om, utveckling av eller samordning och hantering av omställningsåtgärder.
- j) Proaktiva åtgärder eller aktiviteter som uppfyller avtalets syfte, för omställning kopplad till ett hållbart arbetsliv, en hållbar utveckling, fysiska och digitala miljöer, kompetensförsörjning eller samverkan.
- k) Övriga åtgärder eller aktiviteter som uppfyller avtalets syfte, under förutsättning att parterna är överens.