



## Förhandlingsprotokoll

### Parter

Arbetsgivaren:

Uppsala universitet:

Eliane Forsse  
Gustaf Floderus  
Dag Linde

Arbetstagarorganisationer:

Saco-S vid Uppsala universitet  
OFR/S lokala samverkansorgan  
Seko Region 5, Klubb 402

Ärende:

Förhandling angående lokalt kollektivavtal om lokala omställningsmedel

### 1 §

Med stöd av centralt avtal om lokala omställningsmedel 2014-06-25 sluts lokalt kollektivavtal lokala omställningsmedel enligt **Bilaga 1**. Avtalet träder ikraft den 2 mars 2023 och gäller fram till 28 februari 2026 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader, dock längst så länge centralt avtal om lokala omställningsmedel gäller. Avtalet förlängs ett år i taget utan vidare åtgärd om avtalet ej sagts upp.

### 2 §

Parterna är överens om att lokalt kollektivavtal om lokala omställningsmedel UFV-PA 2016/664 upphävs samtidigt som det nya avtalet träder i kraft.


### 3 §

Avtalet innebär att parterna enas om hur lokala omställningsmedel ska hanteras enligt de förutsättningar som framgår av avtalet.

### 4 §


Det lokala kollektivavtalet framgår av **Bilaga 1**.

Vid protokollet

  
Gustaf Floderus

Datum: den 2 mars 2023

Uppsala universitet

  
Eliane Forsse

Datum:

Datum:

Saco-S vid Uppsala universitet

OFR/S lokala samverkansorgan

Datum:

Seko Region 5, Klubb 402

# Lokalt kollektivavtal om lokala omställningsmedel vid Uppsala universitet

---

**Parter:**

Arbetsgivaren: Uppsala universitet

Arbetstagarorg: Saco-S  
OFR-S lokala samverkansorgan  
Seko, region 5, klubb 402

## 1 § Avtalet

Parterna har slutit detta avtal med stöd av centralt avtal om lokala omställningsmedel 2014-06-25. Lokalt avtal om lokala omställningsmedel vid Uppsala universitet som trädde ikraft den 1 januari 2016, ersätts av detta avtal. Konstruktionen i det centrala avtalet innebär att den funktionella arbetsgivaren avsätter en viss del av bruttolönen per år till lokala omställningsmedel. Avsikten är att dessa ska användas för att stödja förändringsarbete och medarbetarnas möjlighet till ett hållbart arbetsliv. De centrala och lokala omställningsavtalen ska tillsammans bilda en sammanhållen kedja

## 2 § Syfte

På lokal nivå är syftet att utifrån verksamhetens behov stimulera och stödja ett långsiktigt lokalt omställningsarbete. De proaktiva omställningsåtgärderna ska, utifrån verksamhetens behov, stödja både verksamhetens och medarbetarnas utveckling utifrån arbetslinjen och ett hållbart arbetsliv.

Statlig verksamhet ska bedrivas effektivt och rationellt. Det förutsätter en ständig förändring och utveckling. För den enskilde medarbetaren finns centrala omställningsmedel som förvaltas av trygghetsstiftelsen, TSN, och framför allt ska användas när arbetstagare blir arbetslösa. I juni 2022 utökades den trygghetsatsningen med att även omfatta kompetensutveckling av arbetstagare som inte är föremål för arbetsbrist [.

## 3 § Gemensamma utgångspunkter

Omställningsmedlen ska aktivt användas för att öka verksamhetens förmåga till långsiktigt förändrings- och utvecklingsarbete. I enlighet med det centrala avtalets syfte ska såväl verksamhetens som enskilda medarbetares behov av omställning beaktas. Åtgärderna ska ligga utöver den kompetensutveckling som inte har ett långsiktigt omställningssyfte. Det långsiktiga perspektivet ska även gälla de insatser som avser ett hållbart arbetsliv.

## 4 § Omställningsområden

Parterna är överens om att det finns fördelar med att ha ett brett insatsområde där syftet är att effektivt kunna ställa om verksamheten till såväl organisationens som medarbetarens fördel. De huvudområden som är aktuella för omställningsarbete är

- a) Kompetensförsörjning
- b) Ett hållbart arbetsliv
- c) Verksamhetsförändringar
- d) Administrativt stöd för omställningsarbete

## 5 § Beslutprocess

HR-direktören beslutar om insatser med omställningsmedel i enlighet med detta avtal. Initiativ till insatser kan till exempel komma från chefer, arbetstagarorganisationer kommittéer och andra samarbetsgrupper i organisationen.

## 6 § Omställningsdialog

Omställningsdialogen ska bidra till parternas delaktighet i omställningsarbetet och omfatta dialog om föreslagna insatser samt utveckling av omställningsarbetet. Dialogen sker månatligen på ordinarie MBL-tid på torsdagar utom juli-augusti och hänsyn tas till ledigheter i samband halvårsskiftet. Parterna förväntas bidra till att stimulera och utveckla omställningsarbetet.

## 7 § Uppföljning

Uppföljningen sker årligen av de aktiviteter som har genomförts. Uppföljningen fokuserar på om åtgärderna gett önskade effekter och om medel kunnat användas i önskvärd omfattning. Parterna kommer gemensamt överens om vilka uppgifter som ska tas fram i samband med uppföljningen. Arbetsgivaren ska ha minst en månad på sig att ta fram underlaget.

## 8 § Avtalets giltighet

Avtalet träder ikraft den 2 mars 2023 och gäller fram till 28 februari 2026 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader, dock längst så länge centralt avtal om lokala omställningsmedel gäller. Avtalet förlängs ett år i taget utan vidare åtgärd om avtalet ej sagts upp.