



UPPSALA  
UNIVERSITET

Lokalt kollektivavtal om aktivt omställningsarbete vid Uppsala universitet

Bilaga till förhandlingsprotokoll

UFV-PA 2013/1969

# Lokalt kollektivavtal om aktivt omställningsarbete vid Uppsala universitet

---

## Parter

Arbetsgivarsidan:

Uppsala universitet

Arbetstagarsidan:

Saco-rådet  
OFR-S lokala samverkansorgan  
SEKO, avdelning 5,  
universitetsklubben

B  
✓  
10/10



# UPPSALA UNIVERSITET

## 1 § Bakgrund

I detta avtal anges grunderna för användningen av de medel som avsätts genom de centrala parternas överenskommelse om sänkt avgift till Trygghetsstiftelsen. Medlen ska enligt det centrala avtalet om lokalt aktivt omställningsarbete användas för kompetensutvecklings- och kompetensväxlingsåtgärder eller andra ändamål som lokala parter enas om. Det långsiktiga syftet med åtgärderna ska vara ett aktivt omställningsarbete.

Dessa medel benämns i detta avtal för omställningsmedel.

## 2 § Syfte och mål

Aktivt omställningsarbete kan vara konkreta åtgärder för en enskild medarbetare eller för en grupp medarbetare i en uppkommen omställningssituation men också förebyggande insatser och åtgärder. Ett övergripande syfte med omställningsarbete är att förebygga arbetsbristsituationer.

Omställningsmedlen kan finansiera åtgärder och ändamål som är en del av detta aktiva omställningsarbete. Medlen ska utgå från såväl verksamhetens som medarbetarnas behov.

Omställningsmedel ska ha som syfte att stödja intern och extern omställning vid till exempel övertalighet eller omorganisation och rationalisering samt vid ökade eller förändrade krav på befintlig kompetens.

Omställningsåtgärder, dvs. kompetensutvecklingsåtgärder och kompetensväxlingsåtgärder, ska leda till

- andra arbetsuppgifter eller annat arbete inom eller utanför Uppsala universitet och/eller
- högre kompetens i anställningen alternativt att kompetens i anställningen har kompletterats

Omställningsmedel kan också användas till åtgärder som innebär att en medarbetare arbetar deltid, till exempel genom beviljande av delpension, eller att medarbetarens anställning upphör.

Omställningsåtgärder kan också ha ett förebyggande syfte, dvs. innan en konkret omställningssituation uppstått, där målet är att undvika eller minimera behov om omställning.

Omställningsmedel ska inte användas för sedvanliga kompetensutvecklingsåtgärder som arbetsgivaren normalt bekostar och inte heller för sådana insatser som Trygghetsstiftelsen bistår med.

## 3 § Omställningsåtgärder

Omställningsåtgärder är kompetensutvecklingsåtgärder eller kompetensväxlingsåtgärder. Följande åtgärder kan helt eller delvis finansieras med omställningsmedel.

- Kurser och utbildningar
- Karriärvägledning
- Kompetensutbyte
- Delpension
- Åtgärder i samband med särskild överenskommelse
- Handlingsplan med särskilda insatser

Omställningsåtgärderna kan kombineras på lämpligt sätt.

Med månadslön avses i detta avtal månadslön inklusive lönebidrag, exklusive overheadkostnader.

I paragraferna 4 - 9 beskrivs närmare omställningsåtgärderna.



## UPPSALA UNIVERSITET

### **4 § Kurser och utbildningar**

Kurser och utbildningar kan vara interna eller externa.

Kostnader för kurser och utbildningar enligt den årliga utbildningsplanen kan finansieras helt eller delvis av omställningsmedel.

Omställningsmedel kan finansiera kurs- och utbildningskostnad inklusive kursmaterial och litteratur.

Om åtgärden innebär behov av att resa, kan omställningsmedlen ersätta kostnaderna.

Lönekostnad ersätts normalt inte. I särskilda fall kan lönekostnad ersättas, till exempel då frånvaron innebär att verksamheten får utökade kostnader för anlitande av vikarie.

### **5 § Karriärvägledning**

Karriärvägledning kan beviljas i syfte att stödja enskilda medarbetare i deras karriärval eller, om det är lämpligt en grupp medarbetare, inför omställning. Såväl interna som externa resurser kan användas och finansieras med omställningsmedel.

Lönekostnad ersätts normalt inte. I särskilda fall kan lönekostnad ersättas, till exempel då frånvaron innebär att verksamheten får utökade kostnader för anlitande av vikarie.

### **6 § Kompetensutbyte**

Kompetensutbyte innebär att en medarbetare får möjlighet att pröva annat arbete eller att arbeta på en annan arbetsplats inom universitetet. Arbetet kan vara tills vidare eller tidsbegränsat. Omställningsmedel kan finansiera högst femtio procent av lönekostnaden som längst sex månader, för mottagande arbetsplats.

### **7 § Delpension**

Omställningsmedel kan finansiera delpension enligt Avtal om delpension. Omställningsmedel finansierar femtio procent av lönekostnaden.

### **8 § Åtgärder i samband med särskild överenskommelse med mera**

Särskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och medarbetaren kan innebära att anställningen upphör och att vissa omställningsåtgärder enligt avtalet är en del av överenskommelsen. Andra omställningsåtgärder som helt eller delvis då kan finansieras med omställningsmedel är till exempel outplacementstöd. Vidare kan lön eller motsvarande ersättning under viss tid helt eller delvis finansieras.

Outplacementstöd kan också finansieras helt eller delvis utan att det finns en överenskommelse om att anställningen upphör.

### **9 § Handlingsplan med särskilda insatser**

Om behov av omställningsarbete uppstår till exempel i en verksamhet eller för en viss kategori av medarbetare, kan en handlingsplan med särskilda insatser tas fram. Handlingsplanen kan bestå av omställningsåtgärder enligt detta avtal men även av andra åtgärder som bidrar till målet med omställningsarbetet. Sådana andra åtgärder kan också helt eller delvis finansieras med omställningsmedel.

B  
/



UPPSALA  
UNIVERSITET

## **10 § Analys av omställningsbehov, användande av omställningsmedel och uppföljning**

Parterna i Centrala samverkansgruppen, CSAM, analyserar en gång om år behovet av större omställningsinsatser. Behoven kan orsakas av strukturella förändringar och/eller krav med därpå följande förändrade krav på yrkesroller och kompetenser. Vidare kan det vara fråga om rationaliseringar eller nedläggning av verksamhet.

Parterna i CSAM kommer vidare överens om en övergripande fördelning av medel för omställningsåtgärder enligt detta avtal.

Parterna i CSAM gör en årlig, eller oftare om så behövs, uppföljning och avstämning av analysen och fördelningen av medel.

Arbetsgivaren genom personalavdelningen och de lokala arbetstagarorganisationerna följer kontinuerligt upp tillämpningen av avtalet.

## **11 § Ansökan, beredning och beslut**

Ansökan om omställningsmedel för omställningsåtgärder enligt 4- 9 §§ lämnas till personalavdelningen. Ansökan kan göras av prefekt/motsvarande. Om ansökan avser en prefekt/motsvarande görs ansökan av närmast högre chef.

Handlingsplan enligt 9 § tas fram i samarbete mellan personalavdelningen och verksamhetsföreträdare.

Av ansökan ska framgå syfte och mål med den eller de omställningsåtgärder som är aktuella.

Omställningsmedel beviljas inte retroaktivt eller för redan påbörjad åtgärd.

Personalavdelningen bereder ansökan. Ansökan behandlas därefter i samråd av parterna gemensamt, varefter beslut formellt fattas av arbetsgivaren (personaldirektören). När det gäller den årliga utbildningsplanen, tar CSAM ställning till i vilken omfattning omställningsmedel finansierar åtgärderna i planen.

## **12 § Giltighetstid och uppsägningstid**

Avtalet gäller från och med den 1 juli 2013 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader, dock längst så länge centralt avtal gäller.

B  
u  
sd sn