

Lokalt avtal om omställningsmedel vid Chalmers tekniska högskola

§ 1. Bakgrund

I detta avtal anges grunderna för användningen av de medel som avsätts för omställning genom de centrala parternas överenskommelse. Arbetsgivaren ska, enligt det centrala avtalet om lokala omställningsmedel, avsätta 0,3 procent av lönesumman för aktivt omställningsarbete. Medlen ska användas för ändamål som lokala parter enas om.

Avtalet sluts med stöd av § 6.2 i Avtal om lokala omställningsmedel mellan Arbetsgivarverket och de fackliga organisationerna Saco-S, ST och SEKO.

§ 2. Syfte och mål

Syftet med de lokala omställningsmedlen är att utifrån verksamhetens behov bidra till finansiering av ett långsiktigt lokalt omställningsarbete. Detta arbete ska genom proaktiva omställningsåtgärder och aktiviteter stödja både verksamhetens och arbetstagarnas utveckling utifrån arbetslinjen och ett hållbart arbetsliv. Det lokala omställningsarbetet ska således bidra till såväl verksamhetens utveckling som omställning för arbetstagarna. Det kan till exempel bestå av åtgärder som ökar eller bibehåller arbetstagarens anställningsbarhet eller ökar förutsättningarna i övrigt till ett längre arbetsliv. Målet är en sund organisation med ett moget ledarskap och hög, tidsenlig kompetens.

§ 3. Tillämpning

Avtalet omfattar tillsvidareanställda medarbetare vid Chalmers tekniska högskola AB samt dess dotterbolag.

§ 4. Planering och underlag

Syfte och mål ställer i många fall krav på en långsiktig planering av omställningsåtgärder. Det är därför viktigt att frågor kring omställning blir en naturlig del av verksamhetsplaneringen på Chalmers och att en förankring sker i lokal samverkan.



§ 5. Process

Prefekt/verksamhetschef har, med stöd av HR-specialist, möjlighet att söka medel ur omställningsfonden för att finansiera insatser som ligger i linje med detta avtals syften och mål.

En ansökan ska innehålla svar på följande frågor:

1. Vad är bakgrunden till ärendet?
2. Vad syftar insatsen till och vem/vilka berör den?
3. På vilket sätt medverkar berörd/berörda medarbetare?
4. Uppfyller insatsen någon/några av följande kriterier?
 - a. Ökar eller behåller den medarbetarens/medarbetarnas anställningsbarhet?
 - b. Skapar den förutsättningar för ett längre yrkesliv?
 - c. Möjliggör den en kompetensväxling i verksamheten?
 - d. Underlättar den omställning till annat arbete, inom eller utanför Chalmers?

Ansökan skickas till förhandlingssamordnaren på Chalmers som sammankallar beslutsgruppen. Beslutsgruppen består av Chalmers HR-chef, förhandlingsamordnaren samt de fackliga ordförandena på Chalmers.

Vid behov bjuds berörd chef in till beslutsgruppens möte för att svara på frågor kring ansökan.

Beslut fattas i enighet och meddelas alltid direkt till berörd chef med motivering. Ett godkännande kan vara villkorat med krav på uppföljning/avrapporering av uppnått resultat.

Även HR-chef och facklig ordförande har möjlighet att söka medel från omställningsfonden för Chalmersgemensamma insatser som syftar till att underlätta omställning.

§ 6. Finansiering

En omställningsåtgärd finansieras i normalfallet med maximalt 50 % av kostnaden. Undantag kan göras.

§ 7. Dokumentation

Beslut dokumenteras och diarieförs. Kopia skickas till kontaktperson på Chalmers ekonomiavdelningen.

§ 8. Uppföljning och utvärdering

En utvärdering av avtalet, dess praktiska tillämpning och effekterna av de beslut som fattats sker på årlig basis.

§ 9. Avtalets giltighet

Detta avtal gäller fr.o.m. den 30 oktober 2015. Avtalet fortsätter därefter att gälla ett år i sänder om det inte har sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång.

Göteborg 2015-10-30

För Chalmers

Lisskulla Lindström

Saco

ST

SEKO

Jan Lindér

Jean-Marc Orliaguet

Johan Persson

