



## Lokalt kollektivavtal om omställningsmedel vid Linnéuniversitetet

*Gäller från:*  
2019-01-01





## Lokalt kollektivavtal om omställningsmedel vid Linnéuniversitetet

### §1 Bemyndigande

Avtalet sluts med stöd av Avtal om lokala omställningsmedel

Avtalet ersätter 2015 års avtal om lokala omställningsmedel vid Linnéuniversitetet DNR 2015/296-1.1

### §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 verksamheten och arbetstagarens utveckling.

Parterna är HR-chef och representanter från personalorganisationerna.

### §3 Nyckelord

- Arbetslinjen
- Längre arbetsliv
- Förändring och utveckling av verksamheten
- Ökad anställningsbarhet

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

BE  
Mytt  
2015  
2015



## §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. Gemensamt kommer parterna 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 som ska bidra till att:

- Underlätta förändringsbehov
- Stimulera kompetensförsörjning
- Stimulera utveckling av verksamhet och arbetstagare
- Stimulera rörlighet bland arbetstagarna och se till att arbetstagarna är attraktiva på arbetsmarknaden
- Främja anställningsbarhet samt undvika arbetslöshet
- Stimulera utbildningsinsatser, med utgångspunkt i verksamhetens behov
- Främja god arbetsmiljö

## §5 Ansökningstid och förfarande

Ansökningsdatum fastställs inför varje ny termin till två tillfällen per termin. Berättiga att söka är arbetsgivarrepresentanter och ansökningarna kan omfatta tillsvidare och tidsbegränsat anställda.

Myt  
LA 7. d.



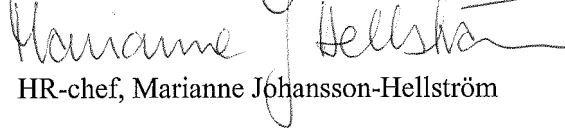
## §6 Uppföljning

Uppföljning och avstämning av omställningsarbetet sker i samråd mellan parterna vid kvartalsskiftet. Parterna ska vid behov träffa överenskommelse om strategiska satsningar för kommande kalenderår. Överenskommelse om satsningar ska dokumenteras.

## §7 Giltighetstid och uppsägningstid

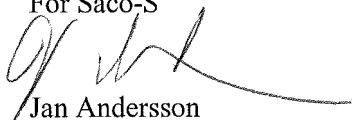
Detta avtal gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid på 12 månader.

För Linnéuniversitetet



HR-chef, Marianne Johansson-Hellström

För Saco-S



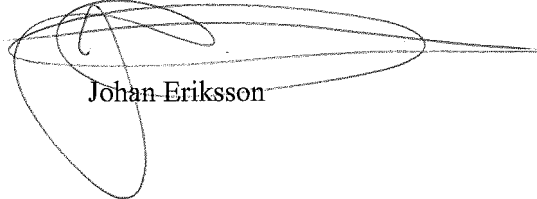
Jan Andersson

För OFR/S



Lena Ahlberg

För Seko



Johan Eriksson