

**Tid:** 2005-06-07 09.00  
**Plats:** konferensrummet, Vasagatan 33, 5 vån.

För arbetsgivaren: Christina Nordberg personaldirektör  
Hilding Sjödén avdelningsdirektör

För arbetstagarna: Eva Sjögren OFR-S  
Ingvar Karlsson OFR-S  
Inger Wilgotson Lundh SACO  
Annika Badre SACO  
Lennart Olsson SEKO  
Torsten Åsemyr SEKO

### **Inrättande av "Enhet för kompetensförstärkning"**

De centrala parterna har överenskommit om en sänkning av avgiften till Trygghetsstiftelsen från och med den 1 april 2001 och ett antal år framåt. De medel som därigenom frigjorts skall användas för kompetensutveckling och kompetensväxling. De lokala parterna har ingått avtal om att medlen vid Göteborgs universitet skall användas för

- åtgärder för generationsväxling såväl individuellt som kollektivt
- åtgärder för att nå ett uthålligt arbetsliv
- åtgärder för särskild kompetensutveckling såväl universitetsgemensamt som riktade åtgärder till olika miljöer.

Till och med 2005 beräknas de totalt genererade medlen uppgå till c 30,4 mkr. Av dessa har i enlighet med tidigare ingången överenskommelse mellan parterna avsatts 20 mkr för delfinansiering av delpensionsreformen.

Efter genomförda förhandlingar är parterna ense om att med stöd av ofördelade medel för kompetensutveckling och kompetensväxling inrätta en enhet för kompetensförstärkning (arbetsnamn) med de uppgifter och den organisation som anges i bifogad PM.

Justeras:

För arbetsgivaren

För OFR-S

För SACO

För SEKO

Christina Nordberg

Eva Sjögren

Inger Wilgotson Lundh

Lennart Olsson



PM

Hilding Sjödén  
Avd.dir.

2005-06-07

## Enhet för kompetensförstärkning

En enhet för kompetensförstärkning inrättas som ett treårigt projekt med stöd av medel, som frigjorts för kompetensutveckling och kompetensväxling genom den överenskommelse om en sänkning av avgiften till Trygghetsstiftelsen från och med den 1 april 2001 och ett antal år framåt, som de centrala parterna ingått. Enligt lokalt avtal mellan parterna skall nämnda medel vid Göteborgs universitet användas för

- åtgärder för generationsväxling såväl individuellt som kollektivt
- åtgärder för att nå ett uthålligt arbetsliv
- åtgärder för särskild kompetensutveckling såväl universitetsgemensamt som riktade åtgärder till olika miljöer.

Till och med 2005 beräknas de totalt genererade resurserna uppgå till c 30,4 mkr. Huruvida ytterligare medel kommer att genereras genom en minskad avgift till Trygghetsstiftelsen också efter 2005 är oklart.

De lokala parterna kom hösten 2002 överens om att avsätta 20 mkr stöd till delpensioner, en åtgärd som berör de två förstnämnda syftena.

Inrättandet av enheten skall i första hand tillgodose det tredje syftet, men skall också ses som en åtgärd för att befrämja ett uthålligt arbetsliv.

### Resurser

Som framgått uppgår enligt prognosen de medel som står till förfogande efter avsättning till delpensioner till c 13,4 mkr.

## Mål

- Att tillgodose såväl verksamhetens som individens behov av förnyad, förändrad och/eller fördjupad kompetens.
- Att därigenom öka den interna rörligheten och möjligheterna till kompetensväxling arbetstillfredsställelsen möjligheterna till omplacering vid arbetsbrist
- Att skapa förutsättningar för ett uthålligt arbetsliv.

## Verksamhet

Enheten ger stöd till/bedriver verksamhet inom följande områden:

- Individens/grupperns kompetensutveckling genom t. ex. kurser, konferenser och erfarenhetsutbyte med kolleger vid andra lärosäten. Insatserna kan dels vara generella, t. ex. genom utbildningar erbjuds personalen, dels vara riktade till individer/grupper som ingivit ansökan om medel för särskilda kompetensutvecklingsåtgärder. Varje sådan ansökan skall innehålla en analys av de förväntade konsekvenserna för individ/er och verksamhet av de åtgärder för vilka medel söks. Exempel på generella insatser som bedöms viktiga är kurser (på arbetstid) i informationssökning liksom kurser i de grundläggande datorprogrammen (officeprogrammen).
- Ordnade aktiviteter för långtidssjukskrivna – skapande av mötesplatser och anordnande av aktiviteter utöver arbetsgivarens rehabiliteringsskyldigheter. Samtliga långtidssjukskrivna skall erbjudas att delta i aktiviteterna. Deltagande är dock frivilligt från den anställdes sida. Där så bedöms lämpligt kan samverkan ske med andra aktörer, såsom Försäkringskassan.
- Åtgärder i övrigt som syftar till att förbättra förutsättningarna för omställning och rehabilitering och därigenom för ett uthålligt arbetsliv.

## Krav på motprestation från fakulteter/institutioner (motsv.)

Berörd fakultet/institution skall yttra sig över ansökningar om medel för kompetenshöjande åtgärder från individer/grupper. För att ansökan skall beviljas krävs normalt att berörd fakultet/institution (motsv.) förbinder sig att bidra till finansieringen. Hur stort bidraget skall vara bedöms från fall till fall. Större delen av finansieringen skall dock enheten stå för. I vissa fall kan fakulteternas/institutionernas motprestation inskränkas till att den anställda medges att delta i kurser eller andra aktiviteter på arbetstid.

Fakulteter/institutioner skall följa upp genomförda åtgärder och till enheten inge redovisning av effekterna för verksamhet och medarbetare.

## Organisation

En *styrgrupp* inrättas, bestående av en representant för resp. personalorganisation samt två arbetsgivarrepresentanter. Arbetsgivarrepresentanterna utgörs av personaldirektören och ytterligare en av personaldirektören utsedd tjänsteman vid Personalavdelningen. För personalorganisationernas representanter skall finnas ersättare. Till gruppen får särskild expertis adjungeras för enskilda ärenden. Styrgruppen bedömer inkomna ansökningar och avgör vilka satsningar på åtgärder av generell natur, utbildningar o.a., som skall göras. Styrgruppens beslut skall protokollföras.

Beslut fattas i samförstånd. Det skall dock inte vara möjligt för enskild ledamot av styrgruppen att helt blockera beslut om vilka alla övriga i gruppen är eniga. I sådana fall bordläggs ärendet till nästkommande sammanträde. Om oenigheten mellan en av ledamöterna och samtliga övriga ledamöter fortfarande kvarstår vid den förnyade behandlingen av ärendet gäller majoritetsbeslut.

För administration, daglig ledning och uppföljning av verksamheten tillsätts en *projektledare*, 50%, under tre år. Projektledaren, som är sekreterare i och föredragande för styrgruppen, placeras organisatoriskt på Personalavdelningen med personaldirektören som arbetsgivaransvarig.