



Personalavdelningen

2003-10-02
Dnr 321-1412/03
Reviderad 2013-09-19

ANVÄNDNING AV FRIGJORDA MEDEL FÖR KOMPETENSUTVECKLINGS- KOMPETENSVÄXLINGSÅTGÄRDER

BAKGRUND

Arbetsmarknadens parter inom den statliga sektorn kom i samband med 2001 års förhandlingar överens om att sänka arbetsgivaravgiften till Trygghetsstiftelsen (RALS 2001, bilaga 3). I det centrala avtalet sägs att de frigjorda medlen ska användas för kompetensutvecklings- och kompetensväxlingsåtgärder i syfte att få till stånd ett aktivt omställningsarbete.

Högskolan i Gävle har kommit överens med de fackliga organisationerna om användning av dessa medel enligt följande:

- långsiktig personalförsörjning
- analys av möjligheter/hinder och troliga utvecklingsalternativ
- kompetensöverföring/mentorskap
- kompetensutveckling för TA-personal, exempelvis stöd till auskultering

KOMPETENSÖVERFÖRING/MENTORSKAP

Lärare som är 60 år eller äldre ska ha möjlighet att ansöka om att under viss del av arbetstiden fungera som stöd för yngre kollegor. Andelen undervisning ska minska till förmån för tid avsedd för kompetensöverföring/mentorskap till yngre kollegor. Omfördelningen av tid ska ske i samråd med berörd akademichef. Kostnaden för minskning av undervisningsdelen ska täckas till 50% av berörd akademi och till 50% av centralt avsatta medel.

Ansökan från den anställde lämnas till berörd akademichef för yttrande (se ansökningsblankett). Ansökan sändes därefter via registrator till personalchefen, som tar beslut i frågan efter samråd med akademichef.

KOMPETENSUTVECKLING FÖR TA-PERSONAL

Teknisk/administrativ personal kan ansöka om att under viss tid få tjänstgöra vid annan avdelning/akademi/enhet alternativt tillsammans med medarbetare med annan yrkesbefattning. Syftet är att få insikt i annan verksamhet alternativt i annan typ av befattning. Man ska få möjlighet att följa annan befattningshavare utan att ersätta någon som är frånvarande. Kostnaden för frånvaro från den egna arbetsplatsen ska täckas av centralt avsatta medel.

Ansökan från den anställda lämnas till berörda chefer yttrande (se ansökningsblankett). Ansökan sändes därefter via registrator till personalchefen, som tar beslut i frågan efter samråd med berörda chefer.

UPPFÖLJNING

De fackliga organisationerna informeras om inkomna ansökningar vid CSG-personal, lokal samverkansgrupp.