

NYA RIKTLINJER FÖR OMSTÄLLNINGSMEDEL

Rals bilaga 3 har bytt namn till Lokala omställningsmedel och nya riktlinjer gäller från den 30 mars 2015.

Sedan 2002 har medel avsatts för att finansiera ett partsgemensamt omställningsarbete inom Försvarsmakten, den så kallade Rals bilaga 3. Det är det avtalet som nu byter namn till Avtal om Lokala omställningsmedel och innebär att arbetsgivaren även fortsättningsvis ska avsätta 0,3 procent av lönesumman för aktivt omställningsarbete.

– Riktlinjerna för de lokala omställningsmedlen har parterna gemensamt arbetat fram. Huvudsyftet är att öka den enskildes anställningsbarhet inom och/eller utanför Försvarsmakten. Men dessa omställningsmedel ska också bidra till en långsiktig kompetensförsörjning samt öka myndighetens attraktionskraft, säger Mikael Kenttälä, ombudsman.

De lokala omställningsmedlen riktar sig till kontinuerligt tjänstgörande militär personal, civil personal med tillsvidareplacering inom Försvarsmakten samt heltidstjänstgörande soldater/kontinuerligt anställda soldater och sjömän (GSS/K).

Förhållningsregler

En medarbetare som:

- har varit tjänstgörande mer än ett år har rätt att ansöka om de lokala omställningsmedlen.
- ansöker om att genomföra längre utbildningar bör erbjudas att genomföra ett helt Livs- och Karriärplaneringsprogram, det vill säga ett fullständigt program vilket genomförs under ca tre till fyra månader.
- ansöker om lokala omställningsmedel där kompetensutvecklingsinsatsen tydligt gynnar individen och inte Försvarsmakten, bör ge-

nomföra ett Livs- och Karriärplaneringssamtal, det vill säga ett samtal med certifierad Livs- och Karriärplanering.

- återkommande ansöker om lokala omställningsmedel bör genomföra ett helt Livs- och Karriärplaneringsprogram.
- är placerad vid annan organisationsenhet än sin tillsvidareplacering ska lämna ansökan till närmaste chef där det tidsbegränsade arbetet utföres. Organisationsenheten där medarbetaren har sin tillsvidare placering ska delta i beredningen av ansökan. Beslutet tas partsgemensamt vid organisationsenheten där medarbetaren är placerad tidsbegränsat.



Mikael Kenttälä

Ansökan

Medarbetaren lämnar ansökan som innehåller motivering med syfte och mål till närmaste chef som lämnar vidare med sitt yttrande till Lokal HR vid organisationsenhet minst tre månader före aktuell utbildning startar.

Gruppansökan

Organisationsenheter kan genomföra kompetensutvecklande riktade gruppansatser. En riktad gruppansats är att betrakta som en kollektiv ansökan. För att en riktad gruppansats ska kunna genomföras krävs att den är godkänd av parterna vid organisationsenheten.

Arbetstid

Inriktningen är att utbildningen genomförs på arbetstid inom ordinarie arbetstid, om inte annan individuell överenskommelse görs.

GILLA OSS PÅ FACEBOOK!

Du har väl sett att Officersförbundet finns på Facebook. Ta del av vad som händer inom Officersförbundet och kom gärna med egna reflektioner över förbundet och Försvarsmakten.

