

Retningslinjer for mobilitet, jobbytte og jobrotation på KU



1. Baggrund og formål

KU lægger vægt på gennem mobilitet at skabe rum for kontinuerlig faglig udvikling og ser derfor gerne, at medarbejderne deltager i jobrotation/jobbytte. (se definition i punkt 1.2)
KU ønsker med disse retningslinjer at understrege betydningen af mobilitet blandt medarbejderne.

Mobilitet bidrager til at

- skabe fleksibilitet hos de enkelte medarbejdere, så de er rustet til de udfordringer, som Københavns Universitet står overfor
- give den enkelte medarbejder inspiration til nytænkning samt større kontaktflade både på og uden for universitetet
- øge den samlede videndeling til gavn for den enkelte medarbejder og KU
- supplere medarbejdernes personlige og faglige job- og kompetenceudvikling
- sikre den professionelle opgaveløsning på KU.

1.1 Målgruppe

Jobbytte og jobrotation er en mulighed for alle medarbejdere.

1.2 Hvad er jobbytte / jobrotation

- **Jobbytte**, hvor to medarbejdere bytter job for en bestemt, kortere periode, og derefter vender tilbage til deres tidligere arbejde. Det aftales lokalt, hvor mange medarbejdere i enheden der kan bytte job ad gangen, og hvordan jobbytteordningen skal være sammensat. Jobbyttet aftales skriftligt mellem ledere og medarbejdere. Det anbefales, at forløbet planlægges for minimum 3 måneder og maksimalt 12 måneder.
- **Jobrotation**, hvor en medarbejder roterer mellem arbejdsområder eller arbejdssteder. Det aftales, om medarbejderen har ret til at vende tilbage til den oprindelige stilling eller til den oprindelige enhed. Jobrotation aftales skriftligt mellem leder og medarbejder. Det anbefales, at jobrotationsforløbet varer mindst 3 måneder.

2. Lederens rolle

Ledelsen har det overordnede ansvar for opgavernes varetagelse og medarbejdernes trivsel og kontinuerlige faglige udvikling. Lederen bør overveje, om jobbytte/jobrotation er relevant

for den enkelte medarbejders fremtidige faglige indsats og udviklingsmuligheder. Mobilitet er derfor en naturlig del af den årlige medarbejderudviklingssamtale.

3. Medarbejderens rolle

Medarbejdere på KU bør til stadighed være opmærksomme på, hvordan de bedst sikrer deres faglige udvikling, og se jobbytte/jobrotation som en mulighed for kontinuerlig faglig udvikling på linje med anden efter- og videreuddannelse. Medarbejderudviklingssamtalen er en god anledning til, at medarbejderen overvejer, om jobbytte/jobrotation er en mulighed.

4. Tillidsrepræsentantens rolle

Tillidsrepræsentanten skal ved de årlige lønforhandlinger også have fokus på tillæg til medarbejdere, som gennem jobbytte/jobrotation bidrager til kontinuerlig faglig udvikling bl.a. i forbindelse med mobilitet.

5. Samarbejdsudvalgets rolle

Lokale samarbejdsudvalg bør mindst en gang årligt sætte fokus på mobilitet, herunder jobbytte/jobrotation, og drøfte, hvordan man bedst sikrer kontinuerlig faglig udvikling, jvfr. punkt 8 i de personalepolitiske grundprincipper. Samarbejdsudvalget orienteres årligt om de aftaler om jobbytte/jobrotation, der er indgået i det forgangne år.

6. Gyldighed og opsigelse

Retningslinjen træder i kraft ved vedtagelse i HSU.

Opsigelse følger samarbejdsudvalgscirkulærets regler, ifølge hvilke hver af parterne kan opsig fastlagte retningslinjer med tre måneders varsel. Inden opsigelsen skal samarbejdsudvalget forsøge at ændre de hidtidige regler på en måde, som er tilfredsstillende for samarbejdsudvalgets parter.

Behandlet og vedtaget på Hovedsamarbejdsudvalgets møde d. 8. juni 2012.

Ralf Hemmingsen
rektor, formand for HSU

Ingrid Kryhmand
næstformand for HSU