

## ÖVERENSKOMMELSE

### mellan BAO och Finansförbundet angående trygghetsfrågor inom finanssektorn

De finansiella företagens verksamhet förändras och utvecklas. De nya förutsättningarna för verksamheten ställer höga krav på företagens långsiktiga och strategiska planering för att ge medarbetarna delaktighet och utveckling i yrket. Konkreta åtgärder bör vidtas för att medarbetarna i tid ska få medvetenhet och kompetens att hantera de nya förutsättningarna i arbetet. Frågor om utveckling och förändring samt trygghetsfrågornas hantering i företagen är av gemensamt intresse för arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen, och en kontinuerlig dialog i frågan är viktig.

Genom medarbetarnas delaktighet i förändringsarbetet utvecklas en beredskap att förändra arbetsmetoder, arbetsinnehåll och att öka kompetensen hos den enskilde medarbetaren. Genom de årliga utvecklings- och planeringssamtalen skall verksamhetens framtida krav på kompetens aktualiseras samt frågor om individens framtida utveckling behandlas.

Utvecklingssamtalet ska vara en återkommande och väl genomtänkt dialog mellan en medarbetare och dennes närmaste chef. Medarbetaren får i detta samtal en återkoppling på sina arbetsinsatser och vilka utvecklingsbehov som föreligger samt vilka personliga mål som är uppsatta för den kommande perioden. Samtalet bör även med ett tillbakablickande och ett framtidsperspektiv behandla företagets verksamhet, kommande förändringar, samarbetet i organisationen och relationen mellan chef och medarbetare.

Förändringar i företagets verksamhet kan medföra att en övertalighet av medarbetare inom en verksamhet eller enhet konstateras. Situationen ska hanteras med stor omsorg om varje enskild person och alla möjligheter till hantering av situationen inom företaget, inklusive omplacering prövas. Uppsägning p.g.a. arbetsbrist skall så långt som möjligt undvikas.

Vid strukturförändringar av företagets verksamhet som innebär att anställningstryggheten hotas ska höga krav ställas på företagets hantering av situationen. Varje medarbetare som omfattas av en arbetsbristsituation ska behandlas individuellt och varje möjlighet att lösa situationen inom företaget ska prövas.

Denna prövning kan resultera i

- att annat likvärdigt arbete inom företaget erbjuds
- att annat arbete inom företaget erbjuds
- att utbildning erbjuds för annat arbete i eller utanför företaget
- att avgångspension genomförs

Kommer trots ovannämnda åtgärder uppsägning p.g.a. arbetsbrist att genomföras skall i samband med en uppsägning företaget snarast inge anmälan till Trygghetsfonden.

Varje sökande till Trygghetsfonden har rätt att få hjälp med en individuell plan. Planen skall utgå från personliga och andra förutsättningar bl. a. som stöd för framtida beslut om åtgärder inom Trygghetsfonden. Plan kan upprättas av företaget, Trygghetsfonden eller annan.

Medarbetare i företag som slutar sin anställning p.g.a. arbetsbrist omfattas av Trygghetsfonden fram tills nytt arbete eller ny yrkesinriktning erhållits.

Stockholm 16/5 2012

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation

Finansförbundet