

KOMPETENSUTVECKLING

I Samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning, till vilket parterna samverkat, framhålls kompetensutvecklingens avgörande betydelse. Det gäller i högsta grad stål- och metallindustrin, som i hög utsträckning har att verka på en internationell marknad med en hård konkurrens.

Kompetensutveckling och förnyelse av arbetsorganisation i stål- och metallindustrin måste bedrivas utifrån såväl de egna förutsättningarna som de villkor omvärlden ställer. Det innebär att kompetensutvecklingen måste bedrivas med hög ambition och erforderliga resurser samt i realistiska och ändamålsenliga former. En effektiv form är den som sker i ett arbete med utvecklande arbetsuppgifter. Särskild uppmärksamhet riktas mot tjänstemän med lång anställning och bristfällig utbildning. Kvinnor och män skall ha samma möjligheter till kompetensutveckling.

Det är parternas mening

att arbete med mål- strategifrågor rörande arbetsorganisation och kompetensutveckling ur såväl företagets som de anställdas synvinkel skall ske metodiskt och systematiskt utifrån de förutsättningar som råder i företaget

att det utvecklas en öppen dialog mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen rörande dessa frågor

att företagens utvecklingsplaner och framtida kompetenskrav måste brytas ner till individuella utvecklingsplaner, som upprättas t ex i samband med årliga planerings- och utvecklingssamtal om mål, arbetsresultat och löneutveckling. Det är viktigt att uppmärksamma behovet av kompetensutveckling för den som återgår i tjänst efter en längre tids föräldradighet.

Företaget har ansvaret för att genomföra utvecklingsinsatser rörande personal, organisation och teknik. Dessa insatser måste bygga på lokal samverkan mellan parterna på företaget. Det är vidare en viktig gemensam uppgift för såväl ledning som de anställda att få till stånd en kontinuerlig dialog och ett aktivt utvecklingsarbete dels för att höja företagets samlade kompetens dels för att öka den enskildes förmåga att möta förändringar.

De lokala parterna skall därför diskutera och bör träffa överenskommelse om dels formerna för hur samverkan i utbildnings- och andra frågor som sammanhänger med kompetensutveckling kan utformas dels hur intentionerna i denna överenskommelse kan omsättas i handling.

Företaget och den fackliga organisationen bör verka för att skapa en gemensam målbild för det långsiktiga kompetensutvecklingsarbetet.

Parterna har sedan mitten av 1990-talet arbetat med kompetensutvecklingsfrågorna i samarbetsavtalets riktning. Detta arbete har därvidlag som mål att stödja de lokala parternas fortlöpande arbete med förnyelse och kompetensutveckling i enlighet med vad som sägs i denna överenskommelse. En arbetsgrupp utses att planera och genomföra arbetet. Företrädare för företag och lokal facklig organisation skall ingå.