

KOMPETENS- UTVECKLING INOM GRUVINDUSTRIN

Avtalet anger Sifs och arbetsgivarorganisationens gemensamma syn på vad kompetensutveckling är. Kompetensutveckling syftar till att ge medarbetarna den kompetens som behövs för att de ska kunna bibehålla sin anställningstrygghet och utvecklas i sina arbeten. Det ska också fungera som ett strategiskt verktyg för arbetsgivaren med syfte att utveckla verksamheten och stärka företagets konkurrenskraft. Arbetsgivaren och medarbetaren delar ansvaret för kompetensutvecklingen. Inom kompetensutveckling är det lokala partssamarbetet mycket viktigt. Det finns även en direkt koppling mellan kompetensutveckling och löneutveckling.

KOMPETENSUTVECKLING INOM GRUVINDUSTRIN

UTGÅNGSPUNKTER

I samarbetsavtalet om industriell utveckling och lönebildning framhålls kompetensutvecklingens avgörande betydelse.

Gruvbranschen i Sverige, som verkar på en internationell marknad med hård konkurrens, kräver en fortsatt snabb teknikutveckling och därmed en flexibel arbetsorganisation för att kunna konkurrera. Detta innebär att bl a kompetensutvecklingsfrågor får en allt större betydelse i företagen.

Kompetensutveckling skall bedrivas i realistiska och ändamålsenliga former, med hög ambition och med de resurser som krävs. Alla medarbetare skall ges möjligheter att utifrån företagets behov och sina egna förutsättningar utveckla sin kompetens för att möta kraven i nuvarande och kommande arbetsuppgifter. Såväl kvinnor som män ska ges lika möjligheter att erhålla ledande befattningar eller expertroller. Utveckling av kompetens, arbetsorganisation, löneformer och lönesystem skall bedrivas så att företagets konkurrensförmåga stärks.

Med kompetensutveckling avses såväl praktiskt som teoretiskt lärande i arbetet för att förbättra förmågan att genomföra befintliga eller nya arbetsuppgifter inom företaget.

Den långsiktiga kompetensförsörjningen i gruvbranschen är ett viktigt område för samverkan mellan parterna.

FÖRETAGENS ANSVAR

Det åvilar respektive företag att utifrån sina specifika behov och förutsättningar bedriva ett fortlöpande, planmässigt och målinriktat kompetensutvecklingsarbete. Detta kan t ex innebära kartläggning av företagets och individens aktuella och framtida kompetensbehov. Om en medarbetare särskilt begär en individuell utvecklingsplan skall en sådan planering ske. Det är viktigt att uppmärksamma behovet av kompetensutveckling för den som återgår i tjänst efter en längre tids föräldraledighet.

MEDARBETARENS ANSVAR

Varje medarbetare måste aktivt ta ansvar för sin egen kompetensutveckling. Detta förutsätter en medverkan från medarbetarens sida i det planeringsarbete som bedrivs vad gäller kompetensutvecklingen i företaget.

DE LOKALA PARTERNAS ROLL

De lokala parterna skall utveckla samverkansformer som stöder ett planmässigt och målinriktat kompetensutvecklingsarbete i företaget och som möjliggör att intentionerna i denna överenskommelse omsätts i handling.

DE CENTRALA PARTERNAS ROLL

Den under föregående avtalsperiod inrättade partsgemensamma arbetsgruppen för kompetensutvecklingsfrågor inom Gruvbranschen ska fortsätta sitt arbete. Arbetsgruppen ska i sitt arbete söka finna former att stötta de lokala parternas arbete avseende kompetensförsörjning. Arbetsgruppens sammansättning skall fortsatt vara två representanter för Sif och två representanter för GAF. Lokala representanter skall ingå i arbetsgruppen.