

RIKTLINJER AVSEENDE KOMPETENS- UTVECKLING

Mellan Sveriges Byggingindustrier, Maskinentreprenörerna, Plåtslageriernas Riksförbund, VVS-Installatörerna och Sif, Sveriges Civilingenjörssförbundet har följande överenskommelse om riktlinjer avseende kompetensutveckling träffats:

GEMENSAMMA VÄRDERINGAR

Arbetslivet har under de senaste åren präglats av allt snabbare förändringar. Därmed har också kraven på tjänstemännen att utvecklas och anpassa sig till nya förutsättningar ökat.

Anpassning och utveckling är nödvändigt för att möta dessa förändringar. Mellan förbunden föreligger en betydande samsyn när det gäller behov av kompetensutveckling och dess betydelse. Formerna för kompetensutveckling måste, för att vara ändamålsenliga och praktiska, vara anpassade till de förutsättningar som finns i varje enskilt företag och utgå från företagets verksamhet, behov och långsiktiga utveckling.

KOMPETENSUTVECKLINGENS BETYDELSE

För att möta de ökade kvalitetskraven och den tekniska utvecklingen krävs ett målmedvetet arbete med att utveckla kompetensen inom företaget. Tjänstemännens yrkeskunnande, personliga engagemang och utveckling har avgörande betydelse för företagets utveckling. Alla tjänstemän oavsett utbildningsbakgrund bör efter behov ges möjlighet och utrymme till utveckling i arbetet.

KOMPETENSUTVECKLING – ETT ANSVAR FÖR BÅDE FÖRETAG OCH TJÄNSTEMAN

Företaget och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för kompetensutvecklingen. Det är i första hand företagets ansvar för att dess behov av kompetens hos tjänstemannen fortlöpande tillgodoses. Likaså har tjänstemannen ett eget ansvar för att utveckla sin kompetens i enlighet med de krav som företagets verksamhet ställer.

Regelbundna utvecklingssamtal mellan chef och tjänsteman är härvid ett viktigt medel för att bland annat kartlägga den kunskap och kompetens som behövs för företaget och tjänstemannens utveckling.

Härigenom skapas en process där tjänstemannens resultat, kompetens och duglighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Dialogen skall beröra såväl företagets utvecklingsplaner som tjänstemannens arbetsuppgifter, arbetssituation, utvecklingsmöjligheter och kompetenskrav.

Arbetsgivaren och tjänstemannen skall som en del i utvecklingssamtal diskutera tjänstemannens behov och planera dennes kompetensutveckling i förhållande till företagets verksamhetsinriktning. De åtgärder som överenskommes skall dokumenteras i individuella utvecklingsplaner och följas upp.

KOMPETENSUTVECKLING – LÖNEUTVECKLING

Kompetensutveckling är en viktig faktor i lönebildningsprocessen. Det är därför viktigt att företagen tillämpar principer för lönesättning och anställningsvillkor som stimulerar tjänstemännen till kontinuerlig kompetensutveckling.

LOKAL SAMVERKAN

En fortlöpande dialog skall föras med lokal facklig organisation inom företaget om tillämpningen av dessa riktlinjer exempelvis vad avser formerna för planering och genomförande av kompetensutvecklingsinsatser.

Lokal facklig organisation har rätt att ta upp överläggningar med arbetsgivaren för att diskutera formerna för arbetet med kompetensutveckling.