

Förhandlingsprotokoll

Ärende	Förhandlingar i anslutning till 1988 års avtalsuppgörelse mellan SAF och SIF rörande ett branschanpassat avtal om utbildning och utveckling i företagen mellan PAF och Sif	
Parter	Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund (PAF) Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF)	
Tid	22 juni, 26 september, 24 oktober och 30 november 1988	
Plats	Ömsom i PAFs, ömsom i SIFs lokaler, Stockholm	
Närvarande	<u>För arbetsgivarparten</u> Aulis Koskinen, ordf och vid protokollet (alla dagar) PAF Tore Hallen (22 juni och 24 oktober) Statoil Lennart Nilsson (22 juni och 24 oktober) Shell <u>För tjänstemannaparten</u> Harriet Johndotter (22 juni och 26 sept) SIF Gun Hemström, justerare (samtliga dagar) SIF Börje Bremstedt (26 sept, 24 okt och 30 nov) SIF Anita Jansson (22 juni och 24 okt) Nynäs, Sundsvall Gunnar Hallgren (22 juni och 24 okt) Pol, Göteborg Lars Westlund (22 juni och 24 okt) Hydro, Stockholm	

§ 1 Formfrågor

Det antecknades att SIF bl a den 28 mars (protokoll PAF-SIF 1/1988) begärt förhandlingar angående avtal om utbildning och utveckling.

Arbetsgivarparten hade för sin del förklarat sig villig att medverka vid sådana förhandlingar.

§ 2 Avtal

Efter förhandlingar vid de ovannämnda tillfällena enades parterna slutligen om avtal enligt bilagda överenskommelse.

§ 3 Avslutning

Härefter förklarades förhandlingarna avslutade.

Justeras Vid protokollet

Gun Hemström Aulis Koskinen

AVTAL OM UTBILDNING OCH UTVECKLING I FÖRETAGEN

Gemensamma värderingar och utgångspunkter

Behovet av att förnya alla anställdas kunskaper samt utveckla arbetsformer och organisation med hänsyn till förändringar i företagens omgivning blir alltmer påtagligt. Brister i samspel mellan verksamhets-, organisations- och personalutveckling/utbildningsplaner kan leda till motstånd mot förändringar och ineffektiva arbetsformer och får på sikt till följd minskad effektivitet och sämre konkurrensförutsättningar. Ett medvetet arbete med utveckling och förnyelse av arbetsformer och kompetens är därför nödvändigt för företagets långsiktiga överlevnad.

Det är en gemensam uppgift för de lokala parterna att stödja ett aktivt utvecklingsarbete och skapa förutsättningar för att de anställdas kompetens tas tillvara och utvecklas.

Alla anställda medverkar i utvecklingen av dels egna arbetsområden, dels verksamheten i sin helhet. Allt fler anställda berörs av förändringar, varför det är naturligt att en kontinuerlig förnyelse av kompetens behövs inom alla funktioner och på alla nivåer. En gedigen grundutbildning och återkommande vidareutbildning i arbetet är viktiga hörnstenar i en sådan utveckling.

Personal som i anslutning till en förändring omplaceras skall ges möjlighet till den vidareutbildning som de nya arbetsuppgifterna kräver.

Företagens chefer på alla nivåer har till uppgift att ta tillvara och utveckla sina medarbetares kompetens och stödja ett aktivt utvecklingsarbete. Att på olika sätt främja denna del av chefernas uppgifter är därför särskilt viktigt.

Det är parternas grundläggande uppfattning att formerna för kompetensutveckling, för att vara ändamålsenliga och praktiska, måste vara anpassade till de förutsättningar som finns i varje enskilt företag och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga verksamhet. En konstruktiv dialog mellan företag och lokala fackliga representanter är positivt för både företagets och de anställdas möjligheter att upprätthålla och förnya kompetens för en god utveckling av effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

§ 1 Mål

De lokala parterna skall gemensamt medverka till goda förutsättningar för de anställda att klara nya kunskaps- och kvalifikationskrav. En grund härför är ett fortlöpande, systematiskt och målinriktat Utvecklingsarbete, som syftar till

- att vidga de anställdas mångsidighet och samlade kompetens för förbättrad flexibilitet och prestation
- att stärka de anställdas trygghet i anställningen
- att öka företagets anpassningsförmåga till nya krav för förbättrad konkurrenskraft

att ge de anställda, oavsett utbildningsbakgrund, ökade möjligheter till personlig utveckling i arbetet, så att de kan följa med i utvecklingen samt åta sig mer kvalificerade och/eller nya och ansvarskrävande arbetsuppgifter.

Kommentar

Personlig utveckling kan t ex innebära intern eller extern vidareutbildning, möjlighet att delta i projektarbete, utredningar etc eller arbetsrotation. Det kan också innebära att tjänstemän ges möjlighet att pröva andra arbetsuppgifter inom företaget.

§ 2 Samverkan och genomförande på företaget

Mom 1

De lokala parterna skall överväga formerna för samverkan i utbildnings- och andra frågor som sammanhänger med kompetensutveckling. Sådana överväganden kan ske i en partsgemensam kommitté eller i andra befintliga samrådsorgan.

Mom 2

För att nå de uppsatta målen har parterna gemensamt ansvar för att de enskilda anställdas utbildningsbehov kartläggs,

att en analys av framtida förändringar och kunskapskrav inom branschen och företaget genomförs,

att det upprättas utbildnings- och utvecklingsplaner för enskilda anställda,

att det sker en utvärdering av och återkoppling till uppsatta mål, utvecklings- och utbildningsplaner,

att den i företaget initierade utbildningen, såsom den kommer till uttryck i upprättade utvecklings/utbildningsplaner, skall budgeteras i den löpande budgeten.

§ 3 Samverkan mellan de centrala parterna

Frågor, som hänför sig till detta avtal, kan av de lokala parterna hänskjutas till PAFs och SIFs gemensamma kansliarbetsgrupp för behandling. På begäran av endera parten har gruppen i sin tur möjlighet att underställa fråga Rådet för Utvecklingsfrågor enligt 14 § Utvecklingsavtalet mellan PAF och SIF/SALF/CF.

§ 4 Giltighetstid

Detta avtal gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av sex månader.

Stockholm den 30 november 1988

PETROLEUMBRANSCHENS
ARBETSGIVAREFÖRBUND

Aulis Koskinen

SVENSKA INDUSTRIJTJÄN-
MANNAFÖRBUNDET

Börje Bremstedt
Gun Hemström