

Kompetensutveckling

Avtalet anger Unionens 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 att för kompetensutvecklingen. Inom kompetensutveckling är det lokala partssamarbetet mycket viktigt. Det finns även en direkt koppling mellan kompetensutveckling och löneutveckling.

Kompetensutveckling

Utgångspunkter

Utifrån förändringar i omvärlden ställs stora krav på teknik- och affärsutveckling inom de flesta företag. Förmågan att anpassa och utveckla moderna och tidsenliga arbets- och organisationsformer samt därmed förnya och förbättra verksamheten är en förutsättning för växtkraften i det enskilda företaget. Detta i sin tur förutsätter att varje anställd aktivt och på olika sätt medverkar i denna förnyelseprocess.

Ömsesidigt åtagande

Därmed är kompetensutveckling ett ömsesidigt åtagande från både arbetsgivare och anställda. För att kompetensutvecklingen ska bli verkningsfull är det viktigt att arbetsgivaren skapar nödvändiga förutsättningar för lärande och utveckling medan den anställda å sin sida medverkar och tar ansvar för sin egen utveckling. Arbetsgivaren har ett grundläggande ansvar för att de anställdas kompetens fortlöpande anpassas till verksamhetens behov, t ex vid organisatoriska förändringar eller vid införandet av ny teknik.

Den interna dialogen

Kompetensutveckling definieras utifrån företagets affärsidé och långsiktiga mål. Dessa bryts ned i konkreta mål i form av utvecklingsplaner och kommuniceras i dialog mellan chef och anställd. Denna dialog ska ske regelbundet och dessutom resultera i individuella utvecklingsplaner. Dialogen ska ske regelbundet och dessutom resultera i individuella utvecklingsplaner. Dialogen kan också kompletteras med arbetsplatsträffar där gemensamma utvecklingsbehov kan diskuteras.

Initiativ för att öka kunskaper och färdigheter i syfte att möta framtida kompetensbehov bör uppmuntras.

Kompetensutveckling omfattar möjligheten till personlig utveckling mot större ansvar. Personlig utveckling kan bland annat avser möjligheten att delta i projektarbete, utredningar eller möjligheten att pröva andra arbetsuppgifter inom företaget. I samband med tjänstemans återgång i arbetet efter föräldradighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om den insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till

ledighetens omfattning. Utgångspunkten för dialogen är medarbetarens fortsatta yrkes-, lön- och karriärutveckling.

Samverkan

Det ankommer på de lokala parterna att utifrån varje enskild företags situation föra en fortlöpande dialog och följa upp kompetensutvecklingsfrågorna.