

PROTOKOLL

Ärende	Nytt kompetensutvecklingsavtal
Parter	IKEM - Innovations- och kemiarbetsgivarna Sveriges Ingenjörer
Tid	31 augusti 2022
Plats	IKEM - Innovations- och kemiarbetsgivarnas lokaler
Närvarande för	arbetsgivarparten Henrik Stävberg Camilla Gannvik Christer Sjödin, vid protokollet arbetstagarparten Martina Franke, Sveriges Ingenjörer
Justering	Henrik Stävberg och Martina Franke

§ 1

Parterna har enligt förhandlingsprotokoll daterat 201031 kommit överens om att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att se över gällande kompetensutvecklingsavtal och vid behov peka på möjligheter att utveckla avtalet.

§ 2

Parterna har under avtalsperioden därefter gemensamt arbetat fram ett nytt Kompetensutvecklingsavtal enligt bilaga 1. Parterna är eniga om att det nya Kompetensutvecklingsavtalet ersätter det gamla fr.o.m. 221001.

§ 3

Förhandlingen förklarades avslutad.

Vid Protokollet



Christer Sjödin



Justeras



Henrik Stävberg



Martina Franke

Bilaga 1

Kompetensutveckling i företagen

Ledarna, Unionen, Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna

Förutsättningar

Den internationella konkurrensen och en globaliserad arbetsmarknad kräver en målmedveten satsning på att utveckla kompetensen hos medarbetarna. En produktionsutveckling med hög innovationstakt ställer krav på nya kompetenser hos medarbetarna. En kompetensförsörjnings- och kompetensutvecklingsstrategi behöver därför ta sikte på långsiktiga behov men också ge utrymme för den anpassning som krävs vid förändrade förutsättningar.

Ett kontinuerligt förändringsarbete i dessa avseenden förutsätter att såväl företagets som medarbetarnas utvecklingsbehov identifieras. Cheferna har en viktig uppgift att översätta företagets behov till den egna arbetsgruppen och dess medlemmar.

Kompetensutveckling

Alla medarbetare bör ges möjlighet att genom olika insatser utveckla den kompetens som behövs i nya, förändrade eller framtida arbetsuppgifter. Det bör också beaktas att enskilda medarbetare har idéer utifrån sina perspektiv om sina egna och företagets utvecklingsbehov. Det kan vara fråga om att utveckla kunskaper och förmåga som på sikt kan gynna både den enskilde och företaget.

Kompetensutveckling är strategiska insatser som ökar individers och verksamheters kompetens. Behoven och förutsättningarna avgör vilken form av kompetensutveckling som är lämpligast. Det kan vara interna eller externa kurser och utbildningar men det kan också vara att systematiskt ta tillvara lärande och erfarenheter som uppkommer i det egna arbetet eller genom att prova andra arbetsuppgifter. Det kan även vara möjlighet att delta i projektarbete eller annat utvecklingsarbete.

Ansvar

Det är företagets ansvar att genomföra utvecklingsinsatser av personal, organisation och teknik och att erforderliga resurser avsätts. Varje medarbetare har ett ansvar för att engagera sig i sin egen utveckling.

Ett passivt förhållningssätt kan leda till att den enskilde inte längre klarar de kvalifikationer som krävs för att arbeta vidare i en verksamhet som genomgår stora förändringar. Människors inställning till förändring och utveckling varierar. Det är därför viktigt att alla medarbetare får möjlighet till reell insikt om sin situation, sina förutsättningar och de möjligheter till kompetensutveckling som föreligger för att därefter kunna göra sina val.

I samband med en medarbetares återgång i arbetet efter en längre tids frånvaro såsom föräldraledighet eller sjukdom bör arbetsgivaren och medarbetaren samråda om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till frånvarons omfattning.

Dialogens betydelse

En viktig grund för utvecklingen av medarbetarnas och företagets samlade kompetens är dialog mellan chef och medarbetare. Det är i dialogen som företagets utvecklingsarbete och dess genomförande kan göras känt. Utgångspunkten för dialogen är medarbetarens fortsatta yrkes-, lön- och karriärutveckling. Dialogen kan ske i löpande planerings- och utvecklingssamtal.

Erfarenheten visar att väl fungerande dialoger förutsätter insatser i företagen i form av utbildning av både chefer och medarbetare i kommunikation, målformulering, uppföljning av resultat etc. Dialogen ska föras i positiv anda och syfta till en god utveckling för medarbetarna och företaget.

För att uppnå önskvärda resultat är det viktigt att överenskomna åtgärder, exempelvis utbildningsinsatser, dokumenteras och följs upp. Detta kan ske exempelvis genom att personliga utvecklingsplaner upprättas.

Samverkan

Det är parternas uppfattning att genomförande av dialog och kompetensutveckling samt stöd till enskilda medarbetares initiativ till egen utveckling bör anpassas till varje enskilt företags situation och utgå från företagets affärsidé och långsiktiga visioner.

Lokala parter bör diskutera formerna för dialog mellan chef och medarbetare, planering, genomförande och uppföljning av olika utvecklingsinsatser och överenskommelse kan träffas därom.

Lönebildningen

Medarbetarnas kompetensutveckling bör utgöra en viktig del i lönebildningen i företagen. Parterna hänvisar till vad som anges i respektive lönebildningsavtal.