

Avtal om kompetensutveckling i företagen

Gemensamma värderingar och utgångspunkter

Företagen inom verkstadsindustrin verkar i en allt mer hårdnande nationell och internationell konkurrens. En viktig förutsättning för att företagen skall kunna bedriva sin verksamhet är att de ständigt besitter erforderlig kompetens. Detta kräver att arbetsformer och organisation utvecklas och att alla anställdas kunskaper förnyas och förstärks.

Företaget har ett grundläggande ansvar för att dess behov av kompetens hos de anställda fortlöpande tillgodoses. Likaså har den anställda ett eget ansvar för att utveckla sin kompetens i enlighet med de krav som företagets verksamhet ställer.

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 affärsidé och långsiktiga verksamhet. En konstruktiv och engagerad dialog mellan företag och lokala fackliga representanter är positivt, både för företagets och de anställdas möjligheter att upprätthålla och förnya kompetens samt för en god utveckling av effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

§ 1 Mål

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

- att** öka företagets anpassningsförmåga till nya krav för förbättrad konkurrenskraft,
- att** skapa en för företaget lönsam verksamhet,
- att** vidga de anställdas mångsidighet och samlade kompetens för förbättrad flexibilitet och prestation,
- att** stärka de anställdas trygghet i anställningen,
- att** de anställda skall kunna få en bra arbetsmiljö och en god löneutveckling samt
- att** utveckla förutsättningarna för jämställdhet mellan kvinnor och män i företaget.

§ 2 Lokal partssamverkan

Det är en mycket viktig gemensam uppgift för företaget och de lokala fackliga organisationerna att få till stånd ett aktivt utvecklingsarbete och att skapa goda förutsättningar för att de anställdas kompetens kan tas tillvara och utvecklas.

På endera parts begäran skall överläggning tas upp i syfte att träffa överenskommelse om formerna för samverkan i utbildnings- och andra frågor som sammanhänger med kompetensutveckling.

Vid företag, där de lokala parterna så finner lämpligt, kan en partsgemensam kommitté inrättas med syfte att utgöra ett forum för sådan samverkan.

Kommentar

Kommitténs uppgift är att utifrån förändringar i arbetsinnehåll eller arbetsformer kartlägga behov av ny kunskap och vad som behövs för att önskvärd kompetensutveckling kommer till stånd. Till hjälp härvidlag kan ligga en analys av framtida förändringar och kunskapskrav med utgångspunkt från företagets långsiktiga strategi och planering. Även uppföljning av utbildningsinsatser ligger inom kommitténs arbetsområde.

Upprättas utbildningsplaner kan dessa diskuteras och utvärderas i kommittén. Sådana utbildningsplaner kan också utgöra ett lämpligt underlag för påverkan av utbildningsinsatser i allmän regi.

Det är vidare av stor betydelse att de lokala parterna tillämpar lönesystem och anställningsvillkor, som stimulerar de anställda att sträva mot en kontinuerlig utveckling av arbetsuppgifter och kompetens.

§ 3 Personlig utveckling

Alla anställda, oavsett utbildningsbakgrund, bör ges möjlighet till personlig utveckling i arbetet, så att de kan åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande uppgifter. Särskild uppmärksamhet skall riktas till dem med kort och – för vid företaget förekommande arbetsuppgifter – bristfällig utbildning samt dem som återgår i arbete efter en längre tids föräldraledighet eller längre tids sjukskrivning.

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

Kompetensutveckling

En viktig grund för de anställdas och företagens samlade kompetensutveckling kan vara en individuell utvecklingsplanering. Om en anställd särskilt begär det skall en sådan planering ske.

Formerna för den individuella planeringen kan variera. Den kan skapas genom t.ex. planerings- och utvecklingssamtal eller arbetsplatsträffar. Utvecklingsbehov utifrån såväl företagets mål som individens behov och önskemål bör diskuteras. Åtgärder bör överenskommas och följas upp.

§ 4 Samverkan mellan förbundsparterna

Frågor rörande kompetensutveckling behandlas av den av parterna inrättade ”Verkstadsindustrins nämnd för kompetensfrågor”.

Nämndens uppgift är att

- aktivt verka för att frågan om kompetensutveckling i ökad grad beaktas i företagets verksamhet,
- genom erfarenhetsutbyte i form av goda exempel och på annat sätt vidga företagets och de anställdas intresse för kompetensutveckling,
- initiera utvecklingsprojekt,
- följa och analysera kompetensbehovet inom branschen,
- särskilt pröva vilka åtgärder som kan behövas för att stödja de mindre företagen med behovsinventering,
- utifrån analyser av branschens kompetensbehov påverka innehållet i och dimensioneringen av samhällets utbildning,
- följa och främja tillämpningen och den fortsatta utvecklingen av denna överenskommelse samt
- i övrigt handlägga de frågor parterna i samförstånd uppdrar åt nämnden.

Nämnden består av sammanlagt sex ledamöter av vilka tre utses av arbetsgivarparten och tre av arbetstagarparterna. Nämnden utser inom sig ordförande och vice ordförande. Nämndens ledamöter utses för en tid av tre år med rätt för parterna att tillkalla ersättare för frånvarande ledamot.

Möjligheterna till extern finansiering skall alltid undersökas. Finansiering av verksamheten inom nämnden skall i övrigt delas lika mellan parterna.

§ 5 Förhandlingsordning

Meningskiljaktigheter rörande tillämpningen av detta avtal behandlas enligt den för avtalsområdet gällande förhandlingsordningen.

§ 6 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.