

Gemensamma riktlinjer rörande kompetensutveckling EFA

Kompetensutveckling är ett ansvar för både företag och den anställde. Dessa riktlinjer speglar parternas gemensamma syn på kompetensutveckling och dess betydelse.

Företagens situation karaktäriseras av allt större krav på att snabbt kunna anpassa sig till nya förutsättningar. Detta gäller i hög grad i den avreglerade energibranschen, som är föremål för en påtaglig strukturomvandling. Förändringar och ett ständigt ökat konkurrenstryck hör till energiföretagens vardag.

I denna situation, präglad av allt snabbare förändringar, ökar kraven på de anställda att kunna anpassa sig och utvecklas under nya förutsättningar. Detta kräver på alla nivåer och i alla befattningar förändringsinriktade, motiverade och kreativa arbetstagare med god yrkesskicklighet. Att åstadkomma denna förmåga till anpassning och utveckling har parterna sammanfattat med begreppet ”kompetensutveckling”.

Kompetensutveckling omfattar i första hand åtgärder avseende arbetsorganisation, utveckling av arbetsinnehåll och teknik. För att åstadkomma utveckling i arbetet behöver åtgärder inom dessa områden dock ofta kombineras med planerade utbildningsinsatser. Det är av stor vikt att de anställda ges möjlighet att medverka i utvecklingen av arbetsorganisationen och att deras erfarenheter och kunskaper tas tillvara i denna process.

Kompetensutvecklingen styrs av verksamhetens långsiktiga inriktning, mål och strategier. Det åvilar ledningen att beskriva affärsidé och strategier på ett så tydligt sätt, att de kan ligga till grund för chefers och arbetstagares dialog, om vilka kompetensutvecklande åtgärder som kan och bör vidtas.

Kompetensutvecklingsbehoven i företagen måste identifieras. Den anställdes aktuella kompetens, intresse och individuella förutsättningar är avgörande för hur kompetensutveckling kan ske. Regelbundna utvecklingssamtal eller motsvarande mellan chef och arbetstagare är av stor betydelse för att bli fastställa nuvarande och kommande kompetensbehov som underlag för individuell kompetensutveckling.

Dialogen skall beröra såväl företagets utvecklingsplaner som arbetstagarens arbetsuppgifter, arbetssituation, utvecklingsmöjligheter och kompetensbehov. Det är viktigt att arbetet planeras så att tillräcklig tid avsätts för kompetensutveckling. De åtgärder som överenskommes skall dokumenteras och följas upp.

Ett framgångsrikt kompetensutvecklingsarbete förutsätter att lönesättningen på ett naturligt sätt kopplas till detta arbete. Härigenom kan arbetstagarna stimuleras och känna gensvar för gjorda satsningar och framsteg.

Det är företagets ansvar att planera och genomföra utvecklingsinsatser rörande organisation, teknik och personal. Dessa insatser skall dock såvitt avser de generella delarna bygga på lokal samverkan mellan parterna på företaget. Det är viktigt att representanterna för de fackliga organisationerna deltar i diskussioner om företagets utveckling för att sedan kunna ge stöd till sina medlemmar.

De lokala parterna skall mot bakgrund av ovanstående riktlinjer föra en kontinuerlig dialog om kompetensutvecklingsfrågorna och om hur samverkan rörande kompetensutveckling kan utformas vid företaget. En viktig uppgift är att verka för att de anställda kompetensutvecklas kontinuerligt. De lokala parterna bör träffa överenskommelse om formerna för kompetensutvecklingsarbetets bedrivande.

De centrala parterna har som sin huvudsakliga uppgift att – genom bl a information och rådgivning – stödja de lokala parterna i arbetet med att aktivt verka för en kontinuerlig kompetensutveckling.