

Avtal om kompetensutveckling

bao Bankinstitutens
Arbetsgivareorganisation

FINANSFÖRBUNDET



AVTAL

om kompetensutveckling

BAO och Finansförbundet är övertygade om att livslångt lärande är av central betydelse både för bankernas/företagens konkurrenskraft och för medarbetarnas anställningsbarhet.

BAO och Finansförbundet konstaterar den stora betydelsen av väl fungerande kompetensutveckling inom bank och finansområdet.

BAO och Finansförbundet är överens om att upprätthålla en dialog på nationell nivå kring frågorna om kompetensutveckling/utbildning och livslångt lärande.

Kompetensutveckling

Bankerna har att hantera en allt mer komplex situation med höga krav på lönsamhet i en värld som kännetecknas av allt hårdare konkurrens. Medarbetarnas kompetens är en väsentlig faktor för framgång. Höga krav på kvalitet och rationalitet i service är en förutsättning för att kunna bibehålla och utveckla relationerna till kunderna. Medarbetare som är delaktiga i verksamhetsutvecklingen kommer att vilja ta till sig ny kunskap, nya arbetsuppgifter, arbeta mer flexibelt och ökar därmed sin förändringsbenägenhet.

Bankerna måste ägna stor uppmärksamhet åt sina medarbetares kompetensutveckling, ta till vara och vidareutveckla den viktiga resurs som medarbetarna utgör. Medarbetarna måste få möjlighet att utnyttja och utveckla sin kompetens. Även på områden där det tidigare räckt med en formell utbildning krävs i framtiden allt mer praktisk erfarenhet och lärande i arbetet för att nå tillräcklig kompetens.

Kompetensfrågorna är en prioriterad del i bankernas långsiktiga affärsstrategi. Kompetensutvecklingen blir därmed en naturlig del av den operativa verksamheten, där varje chef tillsammans med sina medarbetare ansvarar för den individuella kompetensutvecklingen.

Bankerna har ansvar för och uppgift att skapa incitament för medarbetaren att vilja utveckla sig och skapa förutsättningar för kontinuerligt lärande i arbetet.

Medarbetaren har huvudansvaret för den egna kompetensutvecklingen. Investering i kunskap och kompetens innebär en investering i den egna framtiden. Medarbetaren måste vara beredd att satsa för att utveckla sin kompetens.

Parterna är ense om att lokala överenskommelser om planer för livslångt lärande och kompetensutveckling ska upprättas. Sådana överenskommelser kan omfatta former för analys av kompetenskraven samt planering av åtgärder, genomförande och uppföljning. I denna analys bör den demografiska aspekten beaktas. En viktig faktor att ta hänsyn till i detta arbete är att medarbetare bör kunna behålla sin anställning vid införandet av nya arbetsmetoder och ny teknik, som kräver nya kvalifikationer.

Erkännande och godkännande av kvalifikation och färdigheter

Parterna anser att erkännande och godkännande av kompetens är viktigt för att:

- alla anställda ska vara medvetna om och uppmuntras att utveckla sin kompetens under sitt yrkesverksamma liv,
- alla företag ska ha verktyg för att bättre kunna identifiera och hantera kompetens i företaget.

Genomförande av detta kommer att stärka det pågående arbetet för öppenhet och erkännande av kompetens och kvalifikationer.

De kunskaper och färdigheter som bankanställda utbildats för, som behövs i deras arbete, bör tydligt identifieras och beskrivas.

Kompetens kan uppnås på annat sätt än genom formell utbildning.

Parterna erkänner värdet av regelbundet omprövade utvecklingsplaner för alla anställda.

Utvecklingssamtal

Bankernas affärsidé, mål och verksamhetsplaner skall utgöra grunden för utvecklingssamtalen.

Utvecklingssamtalet syftar till att utveckla arbetsplatsen och organisationen genom att medarbetarna utvecklas personligt och yrkesmässigt.

Principer för utveckling av medarbetarna skall fastställas i gemensamma beslutsorgan eller i förhandling och omfatta alla anställda.

Utvecklingssamtalet skall vara en regelbunden och årligen återkommande och väl genomtänkt dialog mellan en medarbetare och dennes närmaste chef. Samtalet bör med ett tillbakablickande och ett framtidsperspektiv behandla organisationens uppgift, samarbetet i organisationen, arbetsuppgifterna, utvecklingen, förändringar, relationen mellan chef och medarbetare och andra angelägna frågor som rör arbetssituationen. För chefen är utvecklingssamtal ett verktyg för ett effektivare ledarskap. För medarbetaren handlar utvecklingssamtalet om att få uppföljning av tidigare samtal och återkoppling av arbetsinsatserna samt att klargöra utvecklingsbehov och personliga mål.

Anm.

I den sk Trygghetsöverenskommelsen mellan BAO och Finansförbundet finns regler om fördjupade utvecklingssamtal för anställda över 50 år.

Grundutbildning

Om inte annat lokalt överenskoms sker grundutbildningen på arbetstid under det första anställningsåret och innehåller introduktion till arbetet i banken/företaget.

En riktlinje för genomförande av grundutbildningen är 80 timmar.

Tiden och innehållet för genomgången av grundutbildningen kan variera i det enskilda fallet bl a beroende på den enskildes förkunskaper.

Stockholm 2005-04-13

BANKINSTITUTENS
ARBETSGIVAREORGANISATION

FINANSFÖRBUNDET

