

## **Bilaga 3**

### **Avtal om kompetensutveckling**

Avtalet ska främja kompetensutveckling och anställningsbarhet, stärka medarbetarnas möjligheter att vara anställningsbara i olika delar av verksamheten och vara attraktiva externt. Det ska främja utveckling för individ och verksamhet och möjliggöra ledarutveckling för att stärka nuvarande ledare och lyfta fram kommande ledare.

#### **1. Inriktning**

Förmågan hos företagen att utvecklas och att kunna konkurrera är beroende av kvalificerade medarbetare. Det är därför viktigt med en kontinuerlig och planerad kompetensutveckling av medarbetarna.

Kompetensprocessen är ett stöd i företagets verksamhetsutveckling och är ett viktigt medel för att förbättra förmågan att nå kort- och långsiktiga mål.

Kompetensutvecklingen kan i hög grad ske direkt på arbetsplatsen genom en flexibel och stimulerande arbetsorganisation där teori och praktik blandas.

En fortlöpande utveckling av företag och medarbetare skapar förutsättningar för lönsamhet och tryggare anställning.

#### **2. Rätt och ansvar**

Alla medarbetare har såväl rätt till som eget ansvar för att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Medarbetare ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder. Chef och medarbetare har ett gemensamt ansvar för att bidra till verksamhetens utveckling.

#### **3. Fördjupad kompetens och tydliga utvecklingsvägar**

Utifrån kundbehov och affärsmöjligheter utvecklas den kompetens som behövs för företagets verksamhet och som möter kundernas krav.

Detta uppnås genom att utvecklingsvägar (roll, befattning, arbetsuppgift och kompetens) definieras.

### **Anmärkning**

*Parterna konstaterar att för tjänstemän verksamma inom farmaci och egenvård är det naturligt att kompetensutveckling även sker inom dessa områden.*

## **4. Kompetensutvecklingsplan**

Farmaceutisk kompetens och nyckelkompetens inom ledarskap, marknadsföring, kommunikation och folkhälsa fördjupas. Rätt kompetens säkras genom rekrytering och fortbildning.

Alla medarbetare ska ha sin egen kompetensutvecklingsplan. Arbetsgivaren ska tillsammans med medarbetaren upprätta en individuell kompetensutvecklingsplan. I kompetensutvecklingsplanen ska nuvarande och framtida kompetensområden nedtecknas samt målet för kompetensutvecklingen under det kommande året. Detta sker årligen i samband med planeringssamtalet. Planeringssamtalet är en planerad dialog mellan chef och medarbetare om verksamhetens mål, förväntat resultat, medarbetarens bidrag till verksamheten, individuell kompetensutveckling samt hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling. Med föräldralediga och långtidssjukskrivna som på grund av frånvaron inte haft något årligt planeringssamtal, ska den individuella kompetensutvecklingsplanen göras i samband med att medarbetaren återgår i tjänst.

Alla medarbetare ska ha sin egen kompetensutvecklingsplan. Arbetsgivaren ska tillsammans med medarbetaren upprätta en individuell kompetensutvecklingsplan. I kompetensutvecklingsplanen ska nuvarande och framtida kompetensområden nedtecknas samt målet för kompetensutvecklingen under det kommande året. Detta sker årligen i samband med planeringssamtalet. Planeringssamtalet är en planerad dialog mellan chef och medarbetare om:

- verksamhetens mål
- förväntat resultat
- medarbetarens bidrag till verksamheten

- individuell kompetensutveckling
- hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling
- uppföljning av genomförda kompetensutvecklingsinsatser

## **5. Samverkan med medarbetarna**

Kompetensutveckling är ett viktigt samverkansområde där medarbetarna ges möjlighet till delaktighet och medinflytande.