

Kap. X. Efter- og videreuddannelse

Til notater

§ 44 Uddannelsesplanlægning

Stk. 1

Organisationerne er enige om at virke for, at medarbejderne i den enkelte virksomhed får den fornødne efter- og videreuddannelse for herigen- nem at styrke konkurrenceevnen.

Stk. 2

Det anbefales, at der gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens med- arbejdere. Såfremt en af parterne lokalt ønsker det, skal der optages drøftelse om systematisk uddannelsesplanlægning og dens gennemførelse.

Stk. 3

Det anbefales, at der oprettes et paritetisk uddan- nelsesudvalg i virksomheden. Opgaver, der be- handles i uddannelsesudvalget, er bl.a.:

- analyser af virksomhedens kvalifikationsbe- hov
- beskrivelse af job og jobkrav - udarbejdelse af uddannelsesplaner - planlægning af uddan- nelsesaktiviteter samt forslag til deres gen- nemførelse.

Stk. 4

Det anbefales at anvende analyseværktøjet SUM eller andre egnede værktøjer i uddannelsesplan- lægningen (SUM = Strategisk Udvikling af Med- arbejdere).

Til notater

Stk. 5

Nærmere beskrivelse af uddannelsesudvalgets opgaver aftales lokalt i virksomheden.

§ 45 Faglig relevant uddannelse

Stk. 1

Hvor en medarbejder deltager i uddannelse som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning i henhold til § 44 eller efter virksomhedens beslutning, får medarbejderen sin sædvanlige løn uden tillæg, evt. løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Stk. 2

Den enkelte medarbejder har dog efter 9 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til efter- eller videreuddannelse, der er relevant

- a. for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, forudsat at der efter § 48 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller
- b. for virksomheden.

§ 46 Almen kvalificering

Organisationerne er enige om, at ajourførte grundlæggende skolekundskaber er en vigtig forudsætning for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer i takt med den tekniske udvikling.

Det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til, at den nødvendige almene kvalificering finder sted.

Til notater

§ 47 Frihed til anden uddannelse

Stk. 1

Organisationerne er enige om, at medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold kan opnå den fornødne frihed til deltagelse i efteruddannelse efter eget valg.

Stk. 2

Aftale om individuel frihed til uddannelse efter eget valg kan kun træffes mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Stk. 3

Lokal aftale om flere medarbejders samtidige deltagelse i uddannelse og anvendelse af relevante offentlige støttemuligheder aftales i virksomheden ud fra de økonomiske muligheder.

§ 48 Industriens Kompetenceudviklingsfond

Stk. 1

Virksomheden betaler årligt 260 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond" med virkning fra 1. april 2008. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 520 kr. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

Til notater

De angivne beløb kan omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum. Det vil sige den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere.

Stk. 2

Medarbejderen kan ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af § 45, stk. 2. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

Stk. 3

Virksomheder, som

- a. har uddannelsesudvalg
- b. har mere end 100 ansatte omfattet af Industriens Overenskomst og/eller Industriens Funktionæroverenskomst,

kan etablere en kompetenceudviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond".