

Kollektivavtal för Bransch Ambulans (H) mellan Föreningen  
Vårdföretagarna och Vårdförbundet

## **Avtal om kompetensutveckling**

### **1. Inriktning**

Konkurrensförmågan hos företagen inom Bransch Ambulans är beroende av kvalificerade medarbetare. För att verksamheten ska utvecklas och uppnå ökad produktivitet är det även viktigt med en kontinuerlig och planerad kompetensutveckling av sjuksköterskor i ambulans.

Utvecklingen kan i hög grad ske direkt på arbetsplatsen genom en flexibel och stimulerande arbetsorganisation där teori och praktik blandas. I detta ingår bland annat olika former av erfarenhetsöverföring, exempelvis reflekterande samtal där medarbetarna ges möjlighet att strukturerat analysera inträffade händelser.

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

### **2. Rättigheter och ansvar**

Alla medarbetare har såväl rätt till som eget ansvar för att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling.

### **3. Utforma i samverkan**

Utformningen av kompetensutvecklingen är en ledningsuppgift. Kompetensutveckling utgår från en långsiktig verksamhetsanalys, genomförd av företaget efter samråd med den lokala fackliga organisationen/fackligt ombud i företaget. I analysen förutsätts varje medarbetares medverkan och engagemang.

Planer för kompetensutveckling utformas och följs upp kontinuerligt med hänsyn till konkurrens- och omvärldssituationen.

Kartläggningen av den enskilde medarbetarens utvecklingsbehov och planeringen av de åtgärder som är lämpliga sker i samverkan med medarbetaren.

Årliga utvecklingssamtal och regelbundna arbetsplatsträffar rekommenderas som grund för planering av kompetensutvecklingen.

#### **4. Kostnader**

I de fall företaget kräver att medarbetare genomför viss kompetensutveckling betraktas detta som arbete och ska ersättas enligt gällande kollektivavtal.

#### **5. Stimulera och premiera**

Kompetensutveckling måste uppmärksammas, stimuleras och premieras. Vid lönesättningen bör det vara naturligt att koppling sker till resultat och kompetens.

Parterna vill också uppmärksamma möjligheterna att genom lokala överenskommelser erhålla ekonomisk stimulans för kompetensutveckling. Detta kan ske med externa medel eller samarbeten, såväl som internfinansierad kompetensutveckling.

Exempel på kompetensutvecklande insatser är stationsrotation, hospitering, underlättande av specialistutbildning eller branschrelaterad forskning.