

PROTOKOLL OM FÖRHANDLINGAR OM ARBETSLIVSUTVECKLING INOM KOMMUNSEKTORN 2004

§ 1 Revidering av arbetarskydds- och arbetsmiljöavtalet

Parterna kom överens om att tillsätta en gemensam arbetsgrupp för att revidera kommunsektorns arbetarskydds- och arbetsmiljöavtal på så sätt att revideringen beaktar bestämmelserna i den arbetarskyddslag (738/2002) som trädde i kraft 1.1.2003 och verkningarna av de lagbestämmelser om arbetarskyddstillsyn som är under beredning. Gruppens arbete skall vara klart senast 31.12.2005.

§ 2 Utveckling av utbildningen

Parterna kom överens om att tillsätta en gemensam arbetsgrupp för att under avtalsperioden utveckla utbildningen inom kommunsektorn genom utredning av EU-direktivens inverkan på bestämmelserna i utbildningsavtalet och utredning av former och förutsättningar för utbildning på distans och med hjälp av datanät.

§ 3 Revidering av strategin för och rekommendationen om arbetshälsa

Parterna kom överens om att tillsätta en gemensam arbetsgrupp för att under avtalsperioden utarbeta ett förslag till ny rekommendation om arbetshälsa som ersätter den tidigare rekommendationen från 2003. I revideringen beaktas god kommunal praxis inom arbetshälsa och de senaste forskningsrönen kring arbetshälsa, välbefinnande i arbetslivet och resultatrikt arbetsliv. Arbetsgruppen utreder också bland annat följande helheter:

- 1) Tillämpning inom kommunsektorn av det ramavtal på EU-nivå om arbetsrelaterad stress som undertecknades av UNICE/UEAPME, CEEP och EAY 8.10.2004
- 2) God personalstrategisk praxis och dess utbredning inom kommunsektorn
- 3) Möjligheterna att med hjälp av modellrekommendationer underlätta utvecklingen av praxis för sådan strategisk förvaltning och ledning av personalresurserna som förbättrar resultaten i olika former av serviceproduktion och arbetslivskvaliteten i kommunerna och samkommunerna.

I sitt arbete beaktar gruppen särskilt resultaten från Kartukeundersökningen och det så kallade Auroraprojektet och erfarenheterna från andra betydande nationella projekt för arbetslivsutveckling inom kommunsektorn.

§ 4 Partsgemensam nätverksutveckling

Parterna samarbetar kring gemensam nätverksutveckling enligt den bifogade bilagan (bilaga 1).

§ 5 Ersättning för kurskostnader enligt utbildningsavtalet

Samtidigt som måltidsersättningarna enligt utbildningsavtalet för 2005 fastslogs kom parterna överens om att höja ersättningen för kurskostnader enligt § 9 i utbildningsavtalet till 40 euro per kursdag för personer som deltar i arbetarskydssutbildning.

§ 6 Separata avtal

Det allmänna avtalet om samarbetsförfarande, rekommendationsavtalet om kommunal personalutbildning och tjänste- och arbetskollektivavtalet om facklig utbildning undertecknas separat.

Helsingfors den 15 december 2004

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS
UTBILDADE FOSU RF

KOMMUNFACKETS UNION RF

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR TEKNIK OCH GRUND-
SERVICE FKT RF

TJÄNSTEMÄNNENS FÖRHANDLINGSORGANISATION TFO RF

PARTSGEMENSAM NÄTVERKSUTVECKLING

Parterna har sedan 1995 arbetat med att förbättra det lokala samarbetet, resultaten i serviceproduktionen och personalens arbetslivskvalitet i kommunerna och samkommunerna med hjälp av forskningsunderstödda utvecklingsnätverk. Förutom att arbetslivet har förbättrats har dessa nätverk stärkt strukturerna för det lokala samarbetet, utvecklat en dialog för utvecklingsarbetet, skapat förutsättningar för en övergång till strategisk personalledning och främjat en framgångsrik resultatutvärdering och förmåga att lära av utvärderingen. Parternas erfarenheter och utvärderingsforskningen visar att utvecklingsprojekt inom ramen för nätverks-samarbetet har haft positiva verkningar på arbetslivet och resultaten. Utvecklingsarbete via nätverk utgör numera ett etablerat element i det riks-omfattande samarbetet.

Nätverk är det ekonomiskt sett effektivaste redskapet för utvecklingsarbete. Utvecklingen sker i nätverk som omfattar ett flertal serviceorganisationer. Nätverkens utvecklingsarbete främjas och stöds av instanser för arbetslivsutveckling, andra kommuner och samkommuner, arbetsmarknadsparterna och övriga resurskällor. Utvecklingskunnandet förmedlas mellan organisationerna. Utvecklingsarbetet utgår om möjligt från modeller som testats genom arbetslivsforskning och som visat sig fungera väl i praktiken. Med modellernas hjälp leder utvecklingsarbetet till önskade effekter på arbetshälsan och resultaten i servicearbetet. Genom dialog skapas gemensamma insikter, kontroll över serviceprocesserna och ömsesidigt förtroende.

Parterna förbinder sig att under avtalsperioden fortsätta samarbetet kring kommunal arbetslivsutveckling och resultatutveckling via nätverk. Parterna utreder under avtalsperiodens lopp vilka hinder det eventuellt finns för nätverksutvecklingen och kommunernas och samkommunernas deltagande i nätverken och hur dessa hinder kan undanröjas.

Kommunerna möter allt större krav på produktivitet och effektivitet som förbättrar resultaten på kort sikt. Resultatutvecklingsarbete som är inriktat på en hållbar arbetslivsutveckling hamnar i skymundan i den pressade situationen. Kommunerna är dock skyldiga att tillhandahålla kommuninvånarna tillräckliga tjänster av hög kvalitet. Garantin för detta är långsiktig hållbar arbetslivsutveckling och utveckling av personalledningen. För detta slag av utvecklingsarbete behöver kommunerna råd och handledning av arbetsmarknadsparterna, erfarenheter från andra kommuner och utomstående resurser för forskningsbaserad utveckling. Detta åstadkoms effektivast genom nätverksarbete. Kommunala arbetsmarknadsverket och huvudavtalsorganisationerna utreder i första hand vilken typ av enhetlig ledning och rådgivning kommunerna behöver.

Nätverksutvecklingen har utvärderats inom såväl Laatu- som Kartuke-
nätverken inom år 2005. Detta ger också erfarenheter av organisering av
regionalt utvecklingsarbete. Utgående från utvärderingsforskningen ut-
reder parterna under avtalsperioden hurdan nätverksutveckling som bäst
tjänar kommunernas arbetslivsutveckling.