

PROTOKOLL OM FÖRHANDLINGAR OM ARBETSLIVSUTVECKLING INOM KOMMUNSEKTORN 2007

§ 1 Revidering av arbetarskydds- och arbetsmiljöavtalet

I protokollet om förhandlingar om arbetslivsutvecklingsfrågor inom kommunala sektorn 2004 (§ 1) fastslogs att den av parterna överenskomna arbetsgruppens arbete skulle vara färdigt före 14.12.2007.

§ 2 Utveckling av utbildningen

Parterna kom överens om att tillsätta en gemensam arbetsgrupp med uppgift att utveckla utbildningen inom kommunsektorn. Vid revideringen ska hänsyn tas till de frågor som nämns i parternas gemensamma PM om utveckling av utbildningen daterat 6.3.2007, utvecklingsbehoven i samband med utbildningsavtalets uppläggning, behoven av att revidera introduktionen på arbetsplatsen (bilaga 1), behoven av att utveckla gemensam utbildning för att förbättra insikterna i resultatrik verksamhet och kommunens ekonomiska verksamhetsbetingelser samt utvecklingsbehoven i samband med tillhandahållandet av fackutbildning för olika personalgrupper. Gruppens arbete bör vara klart före 30.5.2008.

§ 3 Resultat- och kompetensutveckling inom kommunala sektorn

Parterna kom överens om att tillsätta en gemensam arbetsgrupp med uppgift att revidera kommunsektorns rekommendation om utvärdering av den kommunala serviceverksamheten så att vid revideringen beaktas de allmänna principerna i protokollets bilaga om resultat- och kompetensutveckling. Gruppens arbete bör vara klart före 30.9.2008.

§ 4 Revidering av gällande rekommendationsavtal och rekommendationer

Parterna kom överens om att tillsätta en gemensam arbetsgrupp med uppgift att se över gällande rekommendationsavtal och rekommendationer i syfte att revidera eller upphäva föråldrade delar. Gruppens arbete bör vara klart före 31.3.2009.

§ 5 Ersättning till arbetarskyddsfullmäktige

Parterna kom överens om att till ordinarie arbetarskyddsfullmäktige betalas en ersättning på 53,00 euro/månad fr.o.m. 1.10.2007.

§ 6 Utredning om hur arbetarskyddssamarbetet fungerar

Parterna enades om att tillsätta en gemensam arbetsgrupp med uppgift att utreda hur samarbetet för det representativa arbetsskyddet är organiserat, antalet arbetarskyddsfullmäktige och deras tidsanvändning och hur den fördelas på olika uppgiftsområden samt antalet arbetarskyddschefer och deras roll och uppgifter.

Utgående från denna utredning ska arbetsgruppen lägga fram åtgärdsförslag med motiveringar som syftar till bättre resultat inom arbetarskyddssamarbetet, en starkare arbetsgivarställning för arbetarskyddschefen och utveckling av arbetarskyddsfullmäktigenas verksamhetsförutsättningar och ställning. Gruppens arbete bör vara klart före 30.9.2009.

Helsingfors den 1 oktober 2007

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS
UTBILDADE FOSU RF

KOMMUNFACKETS UNION RF

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR TEKNIK OCH
GRUNDSERVICE FKT RF

Bilaga Resultat- och kompetensutveckling

RESULTAT- OCH KOMPETENSUTVECKLING

De framtida utmaningarna för kommunerna präglas fortfarande av produktivtetskraven, konkurrensen om arbetskraften, utvecklingen av informationssamhället och informationsekonomin samt globaliseringen. Kommun- och servicestrukturreformen är ett sätt att bemöta dessa omvärldsförändringar. Kommunerna förpliktas enligt lagstiftningen om strukturreformen att utarbeta planer som syftar till att trygga och utveckla personalresurserna samt att redovisa för deltagandet inom personalen. Arbetsmarknadsorganisationerna skapade år 2006 ett runt bord för produktivitet som ska förbättra produktiviteten och arbetslivskvaliteten genom metoder för arbetslivsutveckling. Som utmaningar för utvecklingen 2007 togs fram bland annat utvärderingen och mätningen av produktiviteten inom servicen samt resultatutvecklandet. Regeringsprogrammet prioriterar när det gäller arbetslivsutvecklingen på riksnivå främjandet av kreativitet och utveckling av framtidsfokuserade arbetsplatser.

Att jämsides främja resultat och arbetslivskvalitet är målet för alla kommunsektorns rekommendationer och rekommendationsavtal. Också i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal (AKTA 2005–2007, kap. II) fastslås att lönesystemet har som mål att främja kommunernas och samkommunernas verksamhetsresultat, motivera de anställda till goda arbetsprestationer och säkra att lönerna inom kommunsektorn är konkurrenskraftiga. Lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) betonar samarbetets betydelse för främjande av ett gott resultat inom serviceproduktionen och kvaliteten på personalens arbetsliv (Lagens syfte, 1 §). I motivering- en till lagen betonas öppen växelverkan, förtroende mellan parterna och dagligt samarbete genom växelverkan mellan chefer och medarbetare (KA:s cirkulär 7/2007).

Kommunala arbetsmarknadsverket gav år 2000 en rekommendation om utvärdering inom den kommunala serviceverksamheten (KA:s cirkulär 15/2000) som hade beretts tillsammans med huvudavtalsorganisationerna. I denna rekommendation som baserar sig på BSC-modellen är delområdena för resultatmätningen effektivitet, kvalitet på tjänsterna och kundtillfredsställelse, produktivitet, lönsamhet och smidighet i serviceproduktionen och personalens prestationsförmåga. Resultatutvärderingen avser att utreda hur väl kommunen har lyckats främja kommuninvånarnas välfärd och välbefinnande. I rekommendationen betonas utvärderingen som en del av planeringen och uppföljningen av verksamheten och ekonomin.

Efter utvärderingsrekommendationen gav KA en rekommendation om personalrapporter år 2004 (KA:s cirkulär 10/2004) som hjälp för bedömningen av personalens prestationsförmåga. Delfaktorer när det gäller personalens prestationsförmåga är arbetshälsa, kompetens, förtroende etc. (Lumijärvi 1999, Lumijärvi & Ratilainen 2004). Rekommendationen Riktlinjer och god praxis för arbetshälsa reviderades tillsammans med huvudavtalsorganisationerna år 2007 (KA:s cirkulär 11/2007). I den förknippas arbetshälsan med god personaledning och egenskaper hos en god arbetsplats lyfts fram. KA har dessutom utarbetat ett

ställningstagande Strategiskt genomförande av kommunal service med hjälp av personalledning (14.3.2007, KA:s cirkulär 7/2007). Dessa rekommendationer anknyter till revideringen av utvärderingsrekommendationen.

Åren 2001–2005 genomfördes programmet för forskning i och utveckling av resultatutvärdering inom den kommunala servicen som skulle bedöma hur väl utvärderingsrekommendationen från år 2000 fungerade i praktiken. Resultaten utvisade att den flerdimensionella begreppsapparaten för resultat väl beskriver de ledande faktorerna för god kommunal service. Också internationell forskning kring produktivitet och ledning inom den offentliga sektorn har gett liknande resultat (se Pakarinen & Hotti 2004, Pakarinen 2005). Som en utmaning för utvecklingsarbetet framställdes kopplingen av utvärderingen till den strategiska personalledningen, liksom också tillämpningen av information om resultaten på utvecklingen av verksamheten, målsättningen och beslutsfattandet.

I arbetslivsundersökningar betonas däremot en mångsidig värdegrund för granskningen av verksamhetens mål vid förnyelser (Kira 2003), faktorer som påverkar kontrollen över arbetet (Kommun10-undersökningen), betydelsen av arbetets meningsfullhet för resultat och välbefinnande (Alasoini 2006, arbetsmiljöundersökning) och ledningen av åldrande personal (Ilmarinen 2007). I de nordiska arbetsgivarorganisationernas forskningsprojekt Nordisk lys (2007) lyfte man fram som en utmaning för personalledningen personalens kompetens i föränderliga strukturer och uppgifter, upprätthållande av engagemang och förtroende samt goda resultat i arbetet som källa för motivation och välbefinnande. I Kommunernas pensionsförsäkrings undersökning Kommunjobb 2010 undersöks utvecklingen av arbetshälsan hos både arbetstagare och chefer.

Kompetensledning och kompetensutveckling är att betrakta som personalutveckling som utgår från målen för serviceverksamheten och arbetet och som förutom personalutveckling omfattar lärande i arbetet och på arbetsplatsen samt utveckling av arbetsenheterna. Kompetensutvecklingen regleras i kommunsektorn av speciallagstiftningen för bland annat social-, hälso- och sjukvården och undervisningsområdet. SHM har gett rekommendationer om fortbildning för personalen inom social-, hälso- och sjukvården (Rekommendation om fortbildning inom hälso- och sjukvården. SHM:s handböcker 2004:3, Rekommendation om kompletterande utbildning inom socialvården, SHM:s publikationer 2006:6). Inom ramen för Europeiska unionens sociala dialog stödjer arbetsmarknadens europeiska centralorganisationer EAY, BUSINESSEUROPE och CEEP den i Lissabon ställda målsättningen att av unionen skapa en konkurrenskraftig och dynamisk, på kunskap baserade ekonomi (centralorganisationernas gemensamma referensram för livslångt lärande, 2002).

Utvecklingen av den kommunala personalen styrs av rekommendationsavtalet om kommunal personalutbildning och tjänste- och arbetskollektivavtalet om facklig utbildning. Introduktionen på arbetsplatsen styrs av både utbildningsavtalet och rekommendationen om inskolning på kommunala arbetsplatser. Under den förra avtalsperioden utarbetade parterna ett PM om utbildningsutveckling både i fråga om distans- och nätundervisning (PM:et Utveckling av utbildningen 6.3.2007). Vid utvecklandet av personalen betonas både chefernas och personalens kompetens.