

REKOMMENDATIONSAVTAL OM UTVECKLING AV DEN KOMMUNALA PERSONALENS KOMPETENS OCH ARBETS- OCH TJÄNSTEKOLLEKTIVAVTAL OM FACKLIG UTBILDNING

1

Kompetensutveckling

Målet för kompetensutveckling är att samtidigt förbättra serviceproduktionens resultat och arbetslivskvaliteten. I utbildningspolitiska ställningstaganden både på det nationella och på det europeiska planet betonas vikten av livslångt lärande för konkurrensförmågan. Kompetensutvecklingen bör integreras i kommunens service- och personalstrategier och den individuella yrkeskarriären och genom kompetensledningen kopplas den till kommunens verksamhetsmål.

I denna rekommendation/i detta avtal avses med kommun även kommunalförbund och andra kommunala arbetsplatser.

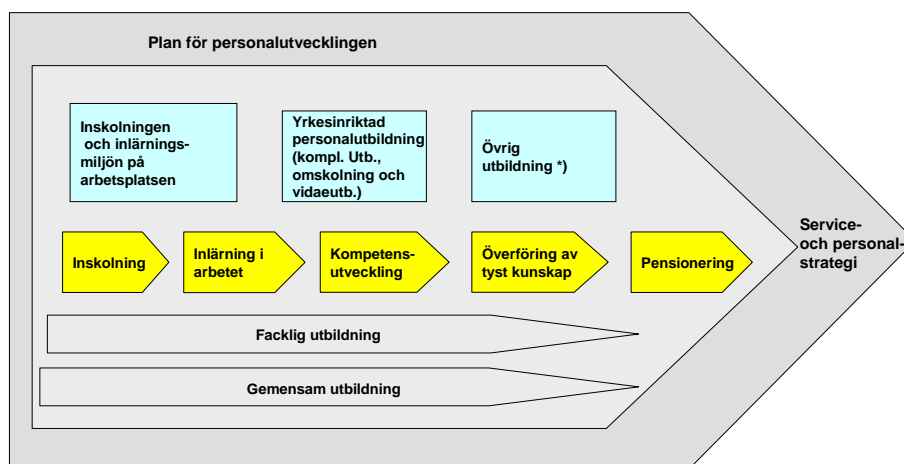
Vikten av personalutveckling

Målet med personalutvecklingen är att trygga behövlig kompetens vid den kommunala serviceproduktionen. I det skedet när kommunens långsiktiga servicestrategi läggs upp måste kompetensbehovet prognostiseras. Detta resulterar då i planer för kompetensutvecklingen och vid behov också i en rekryteringsplan för förvärvande av ny kompetens.

Med personalutveckling avses åtgärder som ska förbättra resultaten och arbetshälsan på individ-, arbetsplats- eller organisationsnivå. Denna sida av personalledningen omfattar vanligen utbildning och utvecklingsarbete på både individ- och teamnivå, organisations- och arbetsplatsutveckling och även karriärutveckling och karriärstigar. Med karriärutveckling avses såväl avancemang som utvidgade uppgifter och större sakkunskap inom de nuvarande arbetsuppgifterna.

Personalutvecklingen stöder förändringshanteringen och påskyndar anpassningen till nya situationer eller nya uppgifter eller återgång till arbetet efter en lång ledighet. Detta har betydelse också för arbetsplatsen, resultaten och arbetshälsan.

Personalutveckling som ett led i yrkeskarriären



(*) med övrig utbildning avses t.ex. Kommunernas pensionsförsäkrings (Kevas) utbildning i pensionsfrågor eller annan utbildning som arbetsmarknadsorganisationerna tillhandahåller.

Målen för personalutvecklingen är en integrerad del av personalstrategin. Utöver utvecklingsplaner för hela personalen och ledningen kan individers, grupper eller arbetsplatsers utvecklingsmål bli föremål för avtal. Vid planering av personalutbildning är det befogat att först kartlägga hur kompetensen kan förbättras genom att anställda lär sig i arbetet och själva delar med sig av sitt kunnande. Också sådana inlärningsätt är det motiverat att ta med i utvecklingsplaner.

Utgångspunkten för personalutvecklingen är att individens kompetens och arbetsuppgifterna ska mötas och att målet är goda arbetsprestationer. Då styr livscykelmodellen personalutvecklingen från inskolning till pensionering. Under yrkeskarriären kan lärandet främjas bland annat genom inlärnning i arbetet, överföring av tyst kunskap, kompetensutveckling och spridning av kunskap på arbetsplatsen.

Metoderna för personalutvecklingen är många: inskolning, yrkesinriktad personalutbildning och träning, mentorskap och tutorverksamhet, arbets- och personrotation, olika metoder för inlärnning på arbetsplatsen, deltagandemöjligheter, teamarbete osv. Kompetensbehoven kan kartläggas och uppdateras bland annat i samband med utvecklingssamtal.

2

Rekommendation om personalutveckling

Denna rekommendation om metoder för personalutveckling omfattar inskolning, yrkesinriktad personalutbildning och mentorskap samt gemensam utbildning som syftar till resultatutveckling och förbättring av arbetslivskvaliteten.

Gemensam utbildning

Med gemensam utbildning avses utbildning som parterna ordnar gemensamt i samband med arbetslivsutvecklingen och som syftar till att förbättra arbetsneheterernas resultat och arbetslivskvaliteten.

Exempel på utbildning som parterna ordnar gemensamt är utbildning som ordnas gemensamt av huvudavtalsorganisationerna eller deras medlemsförbund, Ålands Kommunförbund, Kommunala avtalsdelegationen och koncernen Finlands Kommunförbund och lokalt anpassad utbildning som ordnas gemensamt av arbetsgivar- och arbetstagarparten på en arbetsplats.

Principerna för personalutvecklingen bör behandlas genom ett sådant samarbetsförfarande för arbetsgivaren och personalen som avses i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (FFS 449/2007) och samarbetsavtalet (tillämpas på tjänstemän). Centrala frågor inom personalutvecklingen är inskolning, utveckling av personalkompetensen och utveckling av samarbetsförmågan. Samarbetsorganet kan delta i förberedelserna och arrangemanget av lokal gemensam utbildning.

Systematisk inskolning

Ett av redskapen för en lärande organisation är systematisk inskolning. Med inskolning avses alla åtgärder som bidrar till att en nyanställd lär sig känna arbetsplatsen och dess seder och bruk och människor samt sitt arbete och sina arbetsrelaterade rättigheter och skyldigheter. Inskolningen är viktig också vid interna uppgiftsarrangemang och överföringar och vid inläring av nya uppgifter.

Inskolningen ingår i arbetarskyddet och företagshälsovården och följer både arbetarskyddslagen (FFS 738/2002) och metoderna för personalutveckling. Arbetarskyddslagen betonar vikten av kontinuerlig inskolning för att de anställda ska kunna identifiera farliga situationer och förebygga dem.

Arbetsgivaren är den som ansvarar för inskolningsarrangemangen och tillräckligt med tid ska anslås för inskolningen. Den anställde ska också själv hålla uppe sin kompetens och göra sig förtrogen med sin arbetsmiljö.

Vid förändringssituationer kan fokus med fördel ligga på gemensam inskolning och utbildning som stöder förändringen.

När arbetsuppgifterna eller arbetsförhållandena ändras eller då en anställd har varit länge borta från arbetet måste den anställde vid behov få kompletterande inskolning och handledning. Också visstidsanställda bör inskolas, vilket också gäller dem som har chefsuppgifter. En lyckad inskolning bidrar till positiva attityder till arbetet, arbetsplatsen och arbetskamraterna. Också känslan av trygghet och uppskattning förstärks och detta ökar uppslutningen bakom arbetsplatsens mål.

Arbetsplatserna bör ha en inskolningsplan som omfattar bland annat arbetarskydd, företagshälsovård och dataskydd.

Mentorskap som stöd för karriären

Mentorskap syftar till att den samlade kompetensen, erfarenheterna och praxis på arbetsplatsen förmedlas via mentorer till yngre anställda eller nya chefer. Det är en användbar metod för individuell utveckling i syfte att påskynda individens kompetensutveckling och stödja karriärutvecklingen. Genom mentorskapet kan man också ta till vara det kunnande som finns hos erfarna och kompetenta chefer och sakkunniga och motivera och hjälpa mindre erfarna anställdas utveckling i karriären.

Mentorskap är en lämplig utvecklingsmetod särskilt när det gäller att sprida erfarna personers tysta kunskap till dem som är i början av sin karriär.

Yrkesinriktad personalutbildning

Förändringar i kommunens verksamhets- och servicestrategier för också med sig behov av utbildning. Personalutbildning kan stödja den kompetens som uppgifterna och en persons karriärutveckling kräver. Den är en del av den strategiska personalledningen.

Yrkesinriktad personalutbildning kan bestå av kompletterande utbildning, om skolning och vidareutbildning. Den är ett medel att utveckla personalen och dess representanter genom att förbättra beredskapen på det yrkesmässiga planet att verka i arbetet och på arbetsplatsen på ett sätt som tjänar målen för serviceverksamheten i kommunen. Personalens utbildningsbehov bedöms utifrån de strategiska målen för kommunens verksamhet.

Kompletterande utbildning

Med kompletterande utbildning avses utbildning som upprätthåller och förbättrar behövlig kompetens i arbetet. Den kompletterande utbildningen svarar mot personalens omedelbara utbildningsbehov eller fokuserar på kunskaper och färdigheter som behövs i framtiden.

De kommunala arbetsgivarna har lagstadgad skyldighet att anordna kompletterande utbildning för vissa yrkesgrupper.

Om arbetsgivaren anser att en tjänsteinnehavare eller arbetstagare med tanke på uppgifterna behöver få kompletterande utbildning, kan arbetsgivaren förelägga den anställde att delta i utbildning genom ett kollektivavtalsenligt reseförordnande.

Om arbetsgivaren inte anser det nödvändigt att en tjänsteinnehavare eller arbetstagare deltar i utbildningen, kan arbetsgivaren ändå ge honom eller henne rätt att delta i utbildningen. För att kunna delta i utbildningen kan den anställde då på ansökan beviljas tjänst- eller arbetsledighet med full eller partiell lön eller utan lön. Dessutom kan arbetsgivaren enligt prövning betala ersättning för lön och resor samt andra utbildningskostnader.

För den tid som reseförordnandet gäller betalas tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren lön enligt respektive kollektivavtal. Ersättningar för resekostnader och övriga kostnader bestäms enligt bilagan i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet.

Arbetsgivaren kan också delta i kostnaderna genom att t.ex. bevilja ett stipendium eller betala en viss andel av kostnaderna.

Ett reseförordnande för utbildning får inte omfatta lediga dagar. Ledigheten kan då vid behov flyttas.

Om heldagsstudier överskrider den dagliga ordinarie arbetstiden, berättigar detta inte till ersättning för mertidsarbete, övertid e.d.

Innan en utbildning börjar ska arbetsgivaren och den anställde ha diskuterat och kommit överens om deltagandet, ersättningsarrangemang och ersättningsvillkor.

Omskolning

Omskolning gör det möjligt för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare att övergå till andra uppgifter i kommunen när detta blivit aktuellt till följd av t.ex. förändrade förhållanden. Vid förändringar i den anställdes arbetsförmåga kan omskolning hindra att arbetsförmågan försämras eller bidra till att återställa den.

Om omskolning är nödvändig med hänsyn till kommunens verksamhet eller en persons arbetsförmåga, ska personen betalas kollektivavtalsenlig lön och ersättning för resekostnader för utbildningstiden. I övriga fall överväger kommunen själv sin andel av lön och ersättningar.

Yrkesinriktad rehabilitering inom ramen för arbetspensionssystemet kan också betraktas som omskolning.

Vidareutbildning

Med vidareutbildning får anställda formell behörighet för nya uppgifter eller högre kompetens för att svara mot nya, mer krävande uppgifter.

I lagen och förordningen om studieledighet finns bestämmelser om minimiförutsättningarna för beviljande av tjänst- eller arbetsledighet (ÅFS 57/83).

Nätutbildning

Personalutbildning kan också ges som nätutbildning. Vid nätutbildning kan en person studera vid en dataterminal utan att vara närvarande vid själva kursen. En arbetsgivare och en anställd kan lokalt avtala om på vilket sätt och hur mycket en anställd kan få befrielse från sina arbetsuppgifter för nätutbildning.

Nätutbildning arrangeras om möjligt i huvudsak på den egna arbetsplatsen, men vid behov också som distansundervisning. Den studerande kan ges möjlighet att använda arbetsplatsens normala utrustning (dator, internetförbindelse) och behövliga program.

Kommunernas pensionsförsäkrings (Keva) utbildningsdagar för förtroendemän

Principerna för kompletterande utbildning i denna rekommendation tillämpas på den utbildning i pensionsfrågor som Kommunernas pensionsförsäkring anordnar för huvudförtroendemän och förtroendemän och för deras ersättare.

3

Arbets- och tjänstekollektivavtal om facklig utbildning

§ 1 Definition av facklig utbildning och rätten att delta i sådan utbildning

Facklig utbildning är följande slag av utbildning som huvudavtalsorganisationerna ordnar för sina medlemmar: samarbetsutbildning som anknyter till genomförande av samarbetsförfarandet, förtroendemannautbildning som anknyter till förtroendemannaverksamhet och arbetarskyddsutbildning som anknyter till arbetarskyddssamarbete. I arbetarskyddsutbildningen ingår också godkänd utbildning som främjar arbetshälsan, resultatet och arbetslivsutvecklingen.

Tjänsteinnehavare och arbetstagare beviljas tjänst- respektive arbetsledighet för facklig utbildning, förutsatt att

- 1 Kommunala avtalsdelegationen eller parternas gemensamma utbildningsarbetsgrupp i riket har godkänt kursen,
- 2 kursen kan anses behövlig för den anställde och
- 3 utbildningen inte medför någon betydande olägenhet för kommunens eller förvaltningsenhetens verksamhet eller för skötseln av tjänste- eller arbetsuppgifterna.

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare inte kan beviljas tjänst- eller arbetsledighet för facklig utbildning, har personen i fråga rätt att få en skriftlig utredning om grunderna för det negativa beslutet.

Arbetsgivarens representant ska beredas möjlighet att yttra sig under fackliga kurser.

Ett cirkulär som informerar om tidpunkter och platser om de godkända fackliga utbildningarna skall årligen sändas till kommunerna

§ 2 Lön och ersättning för facklig utbildning

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare har beviljats tjänst- eller arbetsledighet för facklig utbildning som Kommunala avtalsdelegationen eller utbildningsarbetsgruppen i riket godkänt, betalas personen i fråga kollektivavtalsenlig lön för utbildningstiden samt ersättningar för måltids- eller kurskostnader som följer vad de parter som undertecknat detta avtal särskilt kommer överens om genom arbets- och tjänstekollektivavtal.

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som deltar i samarbets- och förtroendemannautbildning betalas för varje kursdag som tjänsteinnehavaren får ordinarie lön eller arbetstagaren ersättning för inkomstbortfall en sådan ersättning för måltidskostnader som undertecknarna av detta avtal gemensamt har kommit överens om.

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som deltar i arbetarskyddsutbildning betalas för varje kursdag som tjänsteinnehavaren får ordinarie lön eller arbetstagaren ersättning för inkomstbortfall en sådan ersättning för kursomkostnader som undertecknarna av detta avtal gemensamt har kommit överens om.

Under ett kalenderår kan avlönad samarbetsutbildning beviljas för högst två veckor, avlönad förtroendemannautbildning för högst 30 dagar och avlönad arbetarskyddsutbildning för högst två veckor.

Den som ämnar delta i en kurs ska anhålla om befrielse från sina uppgifter minst tre veckor innan kursen börjar.

§ 3 Personer med rätt att delta i facklig utbildning

Rätt till samarbetsutbildning har medlemmar i samarbetsorgan och deras ersättare, huvudförtroendemän och förtroendemän samt arbetarskyddsfullmäktige och deras ersättare.

Rätt till förtroendemannautbildning har huvudförtroendemän, förtroendemän och deras ersättare samt ordföranden för en huvudavtalsorganisation, dess lokala medlemsföreningar samt ordförande för en riksomfattande underförening på förbunds nivå.

Rätt till arbetarskyddsutbildning har arbetarskyddsfullmäktige och deras ersättare, arbetarskyddsombud eller personer i motsvarande ställning, huvudförtroendemän och förtroendemän samt ledamöter och deras ersättare i arbetar-

skyddskommissionen eller, om en sådan saknas, i motsvarande lokala samarbetsorgan.

4 Giltighetstid

Denna rekommendation och detta arbets- och tjänstekollektivavtal träder i kraft samma dag som de undertecknas och gäller med tre månaders uppsägnings- tid. Genom rekommendationen och arbets- och tjänstekollektivavtalet upphävs följande rekommendationer och avtal:

- Rekommendationsavtal om kommunal personalutbildning och tjänste- och arbetskollektivavtal om fackutbildning cirkulär 30/2005 (undertecknade 22.11.2005)
- Cirkulär 18/2004 Rekommendationerna om inskolning och pensionskurser

Mariehamn den 28 februari 2011

KOMMUNALA AVTALSDELEGATIONEN

AKAVA- ÅLAND RF

FACKORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGT ANSTÄLLDA PÅ ÅLAND,
FOA-Å RF

TJÄNSTEMANNAORGANISATIONERNA PÅ ÅLAND, TCÅ RF