

Tehys samarbetsguide



Innehåll

Till läsaren	3
1 Samarbetsförfarandet enligt den kommunala samarbetslagen	4
2 Samarbetets principer (1 §)	5
3 Samarbetsförfarande	7
3.1. Samarbetsparter (3 §)	7
3.2. Personalföreträdarens initiativrätt (12 §)	9
3.3. Lämmande av nödvändiga uppgifter (6 §)	10
3.4. Förhandlingsprotokoll (16 §)	11
4 Ärenden som behandlas i samarbete (4 §, 4 a§)	12
5 Problem i samarbetet	13
6 Påföljderna av försummelse i fråga om samarbetsskyldigheten	14
7 Gott samarbete	15
8 Samarbete utanför kommunsektorn	16

Tehys samarbetsguide

Tehys publikationsserie F: 1/14

Tehy ry

ISBN 978-952-6667-27-0 (häftad)

978-952-6667-29-4 (PDF)

Arbetsgrupp: jurist Niina Nurminen, arbetsmiljöexperter Anna Kukka och Kajja Ojanperä, organisationsexpert Riikka Kuivala, intressebevakningschef Jukka Maarianvaara

Redigering: publikationsredaktör Tuija Kinnunen-Moilanen

Design och ombrytning: Innocorp Oy

Tryck: Multiprint Oy, Vanda 2014

Till läsaren

Samarbetsförfarande får oss ofta att tänka på personalminskningar, permitteringar m.fl. negativa åtgärder och förhandlingar i samband med dessa. Detta är – eller borde vara – ändå bara toppen av isberget. Syftet med samarbetet är att ge personalen en reell möjlighet att påverka hur man utvecklar arbetsgivarens verksamhet och fattar de beslut som gäller personalen. Som namnet uttrycker är samarbetet att verka tillsammans, även om besluten i frågor som behandlas i samarbetet huvudsakligen fattas av arbetsgivaren. Ett fungerande samarbete stärker förtroendet mellan arbetsgivaren och personalen.

Betydelsen av samarbetet – och förtroendet – betonas i förändringar. I dagens arbetsliv är ingenting bestående: organisationsstrukturerna, arbetssätten och arbetets innehåll ändras, ekonomisk brist förorsakar tryck att spara, arbetsgivaren byts i samband med utlokalisering. Tehymedlemmarnas arbetsgivarstruktur kommer under de kommande åren att förändras möjligen starkare än någon-

sin förut, när sote-reformen tvingar oss att bygga breda producentorganisationer. Samtidigt tvingar besparingsstrycket oss att tänka över verksamhetssätten och de olika yrkesgruppernas uppgiftsstrukturer. Tehymedlemmarna ska vara med både på centralnivån och lokalt i att påverka dessa förändringars riktning och innehåll, både i officiella samarbetsstrukturer (samarbetsorgan, ledningsgrupper m.fl.) och inofficiella, och skapa goda relationer till beslutsfattare och beredare i nyckelpositioner.

Syftet med denna guide är att ge Tehys personalrepresentanter och andra aktiva aktörer verktyg att påverka genom samarbetsförfarandet. Trots att kommunbranschens förhandlingssystem har förändrats – Tehy, SuPer och SPAL grundade en ny förhandlingsorganisation KoHo, FKT (fi:KTN) har anslutit sig till FOSU (fi:JUKO) – är det inte meningen att förändringarna ska ändra lokala samarbetsförfaranden. Tehys personalrepresentanter bevakar fortfarande Tehymedlemmarnas intressen.

Helsingfors den 3.10.2014

*Jukka Maarianvaara
Intressebevakningsschef
Tehy rf*

Samarbetsförfarandet enligt den kommunala samarbetslagen

Lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007) eller den kommunala samarbetslagen trädde i kraft den 1.9.2007. Innan lagen trädde i kraft utgick det kommunala samarbetsförfarandet ifrån arbetsmarknadsparternas riksomfattande samarbetsavtal och lokala avtal. Som följd av regleringen på lagnivån sades samarbetsavtalet upp. Trots detta är det fortfarande möjligt att följa de lokalt avtalade förfarandesätten. Den kommunala samarbetslagen bestämmer en miniminivå för samarbetet, och

de lokala förfarandesätten får därför inte motsäga lagens bestämmelser.

Tingsrätten är behörig att behandla tvistemål som gäller brott mot den kommunala samarbetslagen. Efter det riksomfattande samarbetsavtalet upphörde att gälla behandlas överträdelser i fråga om samarbetet inte genom tvisteförhandlingar på centralnivån. Om man har ett lokalt samarbetsavtal, handlar det inte om ett arbets- och tjänstekollektivavtal. Avtalet förpliktar parterna, och tvistemål behandlas i en tingsrätt.



Enligt 1 § i den kommunala samarbetslagen är syftet att främja samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ofta förknippas det endast med situationer där man minskar användningen av arbetskraft. Samarbetet är dock också samverkan och ett verktyg för utveckling på arbetsplatser.

Samarbetets syfte

- Arbetstagarna deltar i utvecklandet av kommunens verksamhet
- Arbetstagarna har möjlighet att påverka beredningen av beslut som gäller deras eget arbete och egen arbetsplats
- Samarbetet främjar ett gott resultat och kvaliteten på arbetslivet

Exempel

I samband med en serviceverksamhetsförändring vill man göra verksamheten mer kundinriktad. Som en ny serviceform har man föreslagit utökad gruppverksamhet och inledande av kvällsmottagningar. Personalen känner sig behöva mer utbildning kring dessa teman. Dessutom har man frågor om de eventuella förändringarna i arbetstiderna.

Personalen tar ett initiativ och kontakter förtroendemannen. Fackavdelningen och förtroendemannen ber arbetsgivaren inleda förhandlingar kring förändringarna.

I samband med detta tänker man även på om förändringarna påverkar lönesättningen. Om detta inleder man separata förhandlingar.

Lagens 5 § förutsätter att samarbetsparterna ska förhandla ”i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet”. Man förhandlar om grunderna för, verkningarna av och alternativen till en åtgärd som är under beredning. När man ingen enighet ska arbetsgivaren i sista hand fatta beslut

om ärendet. Ärendet kan ha beretts redan innan samarbetsförhandlingen inleddes. Beredningen innebär inte ett avgörande. Det slutgiltiga beslutet fattas av den instans som har den relevanta behörigheten. Det kan fattas endast efter att samarbetsförhandlingen har konstaterats genomförd.

Exempel:

Arbetsgivaren har föreslagit att man ska börja utföra en ny uppgift. Personalen har inte fått utbildning för uppgiften och ber om förhandlingar, vilka arbetsgivaren har muntligen lovat att inleda. När kan personalen börja utföra den nya uppgiften?

Uppgiften förändrar organisationen av arbetet och påverkar personalen, och därmed hör den till sådana ärenden som kan behandlas i samarbete (Lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare 4 §). Arbetsgivarens och arbetstagarnas representanter förhandlar enligt samarbetsförhandlingskravet. Man uppgör en plan för inledning av den nya uppgiften. Samtidigt utvärderar man igen uppgiftens krav och uppdaterar den. Dessutom beskrivs vilket slags kunskaper och utbildning behövs i uppgiften. Det är viktigt att man utvärderar hur förändringen påverkar den totala belastningen. Också farorna i arbetet ska utvärderas igen. Företagshälsovårdens arbetsplatsutredning ska göras varje gång när arbetsbilden eller arbetsomgivningen förändras. Särskilt i utvidgade uppgiftsbilder är det viktigt att arbetsbilden och dess ansvar och förpliktelser ska noteras noga. Också inverkan på lönen och arbetsvillkoren ska uppskattas.

Det räcker inte med arbetsgivarens muntliga löfte om samarbetsförhandlingar. Ger man inget meddelande om starttidpunkten för förhandlingarna, kan förtroendemannen som personalens representant be arbetsgivaren inleda samarbetsförhandlingarna och meddela om tidpunkten. Eftersom processen är pågående, kan man inte börja utföra uppgiften innan processen har slutförts.

3.1. Samarbetsparter (3 §)

Arten och omfattningen av ärendet som ska behandlas bestämmer samarbetets nivå och parter:

1. Ärenden som berör en enskild arbetstagare ska behandlas i direkt samarbete mellan arbetstagaren och chefen. Arbetstagaren ska veta att det

handlar om ett samarbetsförfarande. Han eller hon ska ha en möjlighet att be förtroendemannen om att delta i förhandlingen. Samarbetskyldigheten är fullgjord när förhandlingen tar slut, och därför behöver ärendet inte vidare behandlas till exempel i kommunens samarbetsorgan.

Exempel:

En tandskötares arbetsplats är enligt arbetsavtalet kommun A:s tandvårdsklinik. Chefen meddelar i kafferummet om att arbetsplatsen flyttas till kommun B:s tandvårdsklinik i samkommunen.

Tandskötaren kontaktar sin egen förtroendeman, som ber om att samarbetsförhandlingar ska inledas (arbetstagaren, förtroendemannen, arbetsgivarens företrädare). Det handlar om en väsentlig förändring i arbetstagarens anställningsförhållandes villkor.

2. När ärendet gäller flera arbetstagarer eller arbetsgrupper, är det mest ändamålsenligt att förverkliga sam-

arbetsförhandlingen mellan personalen och arbetsgivarens företrädare.

Exempel:

Arbetsgivaren har gjort ett förhandlingsförslag till arbetsplatsens fysioterapeuter. Utöver morgonskift ska de även ha kvällsskift, och arbetsbilden ska förändras. I kvällsskift ska de ta del i rehabiliterande vård, där enligt arbetsgivarens preliminära meddelande ingår även andra vårdarbetsuppgifter, vilka arbetsgivaren bestämmer separat.

Fysioterapeuterna och arbetsgivaren förhandlar om förändringen i uppgiftsbilden. I förhandlingarna deltar yrkesgruppens medlemmar, deras förtroendemän och arbetsgivarens företrädare. Som grund för förhandlingarna utreds vad fysioterapeuternas arbetsavtal bestämmer om arbetets villkor (uppgiftsbilden, arbetstidsformen). Även uppgift (t.ex. fysioterapeut) samt den gamla och den nya uppgiftens kvalifikationer och deras lönepåverkan utvärderas.

Utgångspunkten är att rätt till yrkesutövning är reglerad. Lag om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården bestämmer lämpligheterna för olika uppgifter (legitimerade yrkesutbildade personer och yrkesutbildade personer med skyddad yrkesbe-teckning). I vissa uppgifter förutsätts även tilläggsutbildning efter grundexamen (t.ex. företagshälsovård, akutvård). Grundprincipen är att yrkespersonerna arbetar i uppgifter som motsvarar deras utbildning. Också hälsovårdslagen och lagarna om privat hälso- och sjukvård och socialservice samt lagen om patientens ställning och rättigheter definierar personalens utbildning. Social- och hälsovårdsministeriets förordning om uppgörande av en plan för kvalitetsledningen och för hur patientsäkerheten förverkligas förutsätter att verksamhetsenheten uppgör en plan för att säkerställa patientsäkerheten. Där bestäms bl.a. hur man garanterar personalens kompetens.

I förhandlingarna lyfter man fram att verksamheten kräver den utbildning och de färdigheter som uppgiften förutsätter. När man vill utnyttja personalens kompetens är det inte förnuftigt att flytta fysioterapins resurser till vårdarbetet. Servicens tillgänglighet har regionala svårigheter redan förut, och den nya arbetsorganisationen gör situationen svårare. Å andra sidan påverkar beslutet fysioterapeuternas arbetsmotivation. Möjligheten att utnyttja kunnandet och utvecklas professionellt har konstaterats vara betydande också för att man ska kunna fortsätta i yrket. Förhandlingar med personalgruppen fortsätts ända till man når ett resultat i förhandlingarna, för att samarbetskyldigheten ska bli fullgjord (4 § 3 mom., 4 a § 4 mom., 13 §). Man uppgör ett protokoll över förhandlingarna. I protokollet ska framgå förhandlingens resultat samt parternas eventuella avvikande ställningstaganden (16 §).

3. Vittgående ärenden och ärenden som gäller personalen allmänt behandlas i företrädande samarbete i

kommunens samarbetsorgan som har både arbetsgivarens och personalens företrädare.

Exempel:

Hälsovårdscentralens jourverksamhet köps från en tjänsteutövare, eftersom man saknar läkare.

Utlokaliseringen förs till ett samarbetsorgan med arbetsgivarens och personalens företrädare. I förhandlingar för den personal som berörs av överlåtelsen deltar också företrädarna för mottagaren av överlåtelse (privat tjänsteutövare). I förhandlingar utreds påverkan av omorganisationen av tjänsterna (bl.a. personalkonsekvenser, eventuellt anlitande av utomstående arbetskraft, kollektivavtal som ska tillämpas).

Jourpersonalen flyttas genom överlåtelsen av rörelsen som s.k. gamla arbetstagarer. Utomstående arbetskraft är de läkare som kommer in genom den privata tjänsteutövaren.

4. **Kommuner** kan också ha ett **gemensamt samarbetsorgan** till exempel när de producerar tjänster tillsammans.

- Vid överlåtelse av rörelse kan även mottagaren i överlåtelsen vara en samarbetspart. Till exempel vid en kommunsammangång handlar det om överlåtelse av rörelse.

Personalen företräds av förtroendemän som har valts med stöd av kollektivavtal, av en arbetarskyddsfullmäktig eller av någon annan av personalen utsedd företrädare. En förtroendeman är att rekommendera på grund av hans eller hennes

erfarenhet och ställning. Arbetsgivaren väljer sina egna samarbetsföreträdare.

3.2. Personalföreträdarens initiativrätt (12 §)

Att inleda samarbetsförfarande är arbetsgivarens skyldighet. Om arbetsgivaren inte inleder förfarandet eller dröjer med att inleda det, har arbetstagarens företrädare rätt att ta initiativ för inledning av samarbetsförfarandet. Det lönar sig att utnyttja rätten om en förändring på arbetsplatsen närmar sig och arbetsgivaren inte tar initiativ. Då lämnas ett skriftligt förslag till inledning av samarbetsförfarande. I förslaget specificerar

man förhandlingens syfte och motiverar varför det tillhör samarbetsförandet. Vid behov löns det att kontakta Tehys

regionbyrå eller intressebevakning innan förslaget ges till arbetsgivaren.

Exempel:

I organisationen pågår en strukturförändring inom social- och hälsovårdstjänsterna, och till följd av detta byts chefen ut i en verksamhetsenhet som producerar hälsovårdstjänster. Personalen har inte närmare informerats om detta. Personalen har läst i lokaltidningen att enheten flyttas till socialtjänster.

Personalen föreslår att förtroendemannen ber om att förhandlingar ska inledas. Motivet är att arbetstagarna ska kunna påverka ärenden som gäller dem – såsom arbetsorganisationen och personalutvecklingen (1 §, 4 § mom 1 ja 3). I förhandlingar genomgås grunderna för, verkningarna av och alternativen till de ändringar som arbetsgivaren har föreslagit.

Innehållet i ett skriftligt förhandlingsförslag

- Det konstateras att det handlar om ett förhandlingsförslag enligt den kommunala samarbetslagens 12 §
- Ärendet som ska förhandlas om specificeras noga
- Det motiveras varför ärendet hör till samarbetsförandets krets
- En kontaktperson anmäls för att man ska kunna komma överens om tidpunkten för förhandlingen
- Förhandlingsförslaget kan skickas till arbetsgivaren per brev eller e-post eller levereras personligt.

3.3. Lämnande av nödvändiga uppgifter (6 §)

Innan förhandlingar inleds ska arbetsgivaren ge förtroendemannen eller arbetstagaren ett förhandlingsförslag och de nödvändiga uppgifter som gäller ärendet. Skyldigheten berör de uppgifter som är väsentliga för att reellt samarbetsförande ska kunna äga rum. Arbetsgivaren ansvarar för samarbetsförandets förverkligande. Om de nödvändiga uppgifterna inte ges ut tillräckligt tidigt eller inte alls, ska man be om dem i god tid innan förhandlingarna börjar. Samtidigt ska man förbereda sig på att motivera varför dessa uppgifter är nödvändiga.

Om de nödvändiga uppgifterna ges ut för sent, ber man om att förhandlingen ska uppskjutas, eftersom förberednings-

tiden har blivit för kort. Om begäran förnekas, reserveras en möjlighet att ge ett yttrande senare.

Exempel:

Kommunens hälsovårdstjänster ska genomgå en organisationsförändring. Arbetsgivarens företrädare skickar en organisationsdiagram och andra dokument till förtroendemannen under kvällen före förhandlingen. Eftersom förtroendemannen får förhandlingsmaterialet först då, hinner han inte bekanta sig tillräckligt med förändringsförslagen, värdera deras personalkonsekvenser eller höra personalen eller konsultera sakkunniga i organisationen.

Förtroendemannen deltar i förhandlingen men meddelar under mötet att han inte har hunnit bekanta sig tillräckligt med förändringens personalkonsekvenser. Han ber om att förhandlingen ska uppskjutas. Om detta förnekas, reserverar han i mötet en möjlighet att lämna yttranden först senare från den personal som han företräder.

3.4. Förhandlingsprotokoll (16 §)

Arbetsgivaren ska på begäran upprätta protokoll över samarbetsförfarandet, och detta ska vid behov begäras. Om förhandlingsparterna inte på förhand känner varandra, ska man genomgå anteckningsprinciperna. Huvudsyftet är att beskriva förhandlingarnas innehåll. I protokollet ska framgå åtminsto-

ne förhandlingstidpunkten, deltagarna, förhandlingens gång (i huvuddrag) och ärenden som behandlades samt förhandlingsresultatet. Man ska särskilt beakta att arbetstagarnas förslag och avvikande yttranden blir antecknade i protokollet. Förhandlingsdeltagarna justerar och undertecknar protokollet.

Ärenden som behandlas i samarbete (4 §, 4 a§)

4 § i den kommunala samarbetslagen förtecknas ärendena som ska behandlas i samarbetsförfarande. Bestämelsen omfattar mycket och den följande förteckningen är en generell beskrivning av ärenden som behandlas.

1. Förändringar har betydande konsekvenser för personalens ställning

- Förändringen är väsentlig och permanent
- Till exempel omorganisering av arbetsuppgifter och arbeten

2. Omorganisering av tjänsterna

- Anlitande av utomstående arbetskraft
- Övergång till inköpta tjänster
- Konkurrensutsättning

3. Principer och planer

- I kommunen ska utarbetas en personal- och utbildningsplan (4 a§)
- En gemensam modell för planen
- Jämställdhetsplan
- Principerna för nyanställning och introduktion
- Utredningar om sysselsättningssituation samt verksamhetens och ekonomins läge och utveckling (årligen)
- Utredning om kommunens arbetskraftssituation, antalet visstids- och deltidsanställda (på begäran kvartalsvis)

Minskning i användningen av arbetskraft (överföring till anställning på deltid, permittering, uppsägning)

- Förhandlingsförslaget ska innehålla uppgifterna om grunderna för åtgärderna, en uppskattning av antalet personal och en bedömning av den tid inom vilken åtgärderna verkställs och hur man bestämmer vilka arbetstagare som blir föremål för åtgärderna
- Förhandlingsförslaget ska ges minst 5 dagar innan förhandlingen börjar
- När uppsägningen berör mindre än tio arbetstagare eller permitteringen eller överföringen till anställning på deltid varar under 90 dagar, ska samarbetsförhandlingarna föras i åtminstone 14 dagar. I andra fall förs förhandlingarna i åtminstone 6 veckor om man inte kommer överens om annat. Det behövs ingen överenskommelse om kortare tidsfrister.

Utöver de ovan nämnda kan man i samarbetet också behandla andra än de i 4 § listade ärenden. Om behandling av andra ärenden görs ett icke formbundet förslag till arbetsgivaren och begrundas varför det är ändamålsenligt att behandla ärendet. Behandlingen ökar förtroende mellan förhandlingsparternas och förbättrar det officiella samarbetsförfarandet.

Den kommunala samarbetslagen förutsätter att arbetsgivaren levererar de uppgifter som är nödvändiga i behandlingen av ärendet innan samarbetsförfarandet inleds. Det är arbetsgivarens skyldighet, men i vissa fall levereras uppgifterna för sent, och förberedningstiden blir kort. Uppgifter kan också ges inofficiellt, så det är inte skäl att vänta på förhandlingsförslaget, utan man ska kontakta arbetsgivaren så tidigt som möjligt. Det är tillåtet att aktivt söka information!

Samarbetsparterna ska förhandla ”i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet” innan ärendet avgörs. Om man inte kan uppnå enighet, fattar arbetsgivaren beslutet. Detta kan leda till att den andra parten upplever sina reella påverkningssituationer som små och sin ställ-

ning som ojämlig. Man ska därför hålla i minnet att man kan påverka inofficiellt på förhand. Detta innebär att man diskuterar ärendet inofficiellt innan det egentliga samarbetsförfarandet inleds. Diskussionerna är friare och kan leda till att man uppnår enighet, medan det officiella samarbetet ofta är styvt och formellt. De kan också främja samspelet och tilliten, vilket också förbättrar det officiella samarbetet.

Problemet med påföljderna av försummelse i fråga om samarbetskyldigheten är att gottgörelser i form av pengar kan erhållas endast i en situation där en arbetstagare har blivit uppsagd, permitterad eller överförd till anställning på deltid. Annars är straffet ett bötesstraff, vars praktiska betydelse har varit ringa.

Påföljderna av försummelse i fråga om samarbetskyldigheten

Samarbetslagen har flera förfarandebestämmelser och tidsfrister vars underlåtelse leder till sanktioner. Om en arbetstagarare har blivit uppsagd, permitterad eller överförd till anställning på deltid, kan tingsrätten döma ut en gottgörelse på högst 30 000 euro till arbetstagararen på grund av underlåtelse att följa 5 och 7–9 § i den kommunala samarbetslagen. Medan arbetsavtals- eller tjänsteförhållande varar ska talan väckas inom två år från utgången av det kalenderår under vilket överträdelsen äger rum. Om arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet upphört, ska talan väckas inom två år efter det att arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet upphör.

Gottgörelse i form av pengar kan dömas ut endast i de ovan nämnda situationerna. I andra situationer kan arbetsgivarens företrädare dömas till böter. En typisk annan försummelse i fråga om samarbetskyldigheten är att man försummar att lämna ut nödvändiga uppgifter. Det handlar om ett polisärende. Därför gör man vid brott mot samarbetslagen och/eller brott mot tjänsteplikt en begäran om utredning till polisen.

Ibland kan man också överväga att yrka på rättelse. Då kommer försummelsen i fråga om samarbetskyldigheten dokumenterat till arbetsgivarens kännedom. Bli yrkan på rättelse avslagen kan man inte överklaga beslutet till förvaltningsrätten, eftersom en allmän underrätt har befogenheten i fråga om tvistemål som gäller den kommunala samarbetslagen. Tehys centralbyrå hjälper vid behov med att upprätta en yrkan på rättelse.

Den kommunala samarbetslagen blir bristfälligt övervakad. Samarbetsombudsmannen övervakar endast hur samarbetslagen följs inom den privata sektorn, och kommunsektorn saknar en myndighet som skulle övervaka lagen och ge råd. Man kan klaga över försummelse i fråga om samarbetskyldigheten till justitiekanslern, som övervakar lagligheten i myndigheternas åtgärder. I klagan specificeras vilken myndighet och vilket förfarande det handlar om och hur förfarandet eller beslutet är felaktigt. Till klagan bifogas de dokument det gäller. Behandlingen kräver tid, så en klagan till justitiekanslern lämpar sig dåligt för sådana fall där snabba reaktioner behövs.

Välstånd på arbetsplatsen och kontrollerade förändringar kräver ett gott samarbete på alla organisationsnivåer. Den kommunala samarbetslagen ger arbetsgivaren många skyldigheter, formkrav och tidsfrister. Att man endast noggrant fullgör sina förpliktelser innebär inte nödvändigtvis ett gott samarbete. Arbetsgivaren och personalen måste ha en uppriktig vilja att samarbeta, såväl i daglig verksamhet som i nya strukturförändringar.

För att kunna nå det gemensamma målet behövs planering, öppen diskussion, tillit och uppskattning. Ett gott samarbete är till nytta för alla parterna. Det främjar produktiviteten, det ekonomiska resultatet, välbefinnande på arbetsplatsen och hälsan. Samarbetsförfarandets målsättningar kan bäst nås genom att följa principen om kontinuerliga förhandlingar, som förbättrar förtroendet mellan de olika parterna.

Utvecklingssamtalen och möten på arbetsplatsen är tillsammans med samarbetsmöten viktiga verksamhetsformer. Det är viktigt att skapa en kultur där samarbetet accepteras på alla nivåer. Förutsättningen för ett lyckat samar-

te är att man vet vad det betyder och hur det ska förverkligas. I ett gott samarbete förbereder man ärenden planerat tillsammans. Att bilda nätverk tillsammans med andra personalföreträdare och personalgrupper främjar ett gott samarbete. Det främjas också av att man gemensamt kommer överens om arbets- och ansvarsdelning och riktlinjerna för uppförandet på arbetsplatsen. De överenskomna rutinerna repeteras och uppdateras tillsammans med personalen. De är också en viktig del an introduktionen.

Gott samarbete i ett nötskal:

- Man berättar öppet om ärenden
- Man litar på varandra
- Man uppskattar varandra
- Man kommer överens om frågorna och följer sina överenskommelser
- Cheferna och förtroendemännen arbetar i en anda av gott samarbete
- Personalen deltar i att utveckla verksamheten
- Vid förändringar tänker man över uppgiftsbeskrivningarna och utvärderar igen farorna i arbetet
- Samarbetet är planerat och inriktat på framtiden

Samarbete utanför kommunsektorn

Den kommunala samarbetslagen reglerar endast samarbete på kommunsektorn. På den privata sektorns arbetsplatser följer man lagen om samarbete inom företag (224/2007), om arbetsplatsen har fler än 20 arbetstagare. Den evangelisk-lutherska kyrkan tillämpar kyrkans samarbetsavtal. Samarbetet i staten regleras av lagen

om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1998) och vissa samarbetsavtal.

Trots olika utgångspunkter i bestämmelserna är skillnaderna mellan de olika sektorerna små, eftersom de ovan nämnda lagarna har liknande anda och målsättningar.



Anteckningar

A series of 20 horizontal dotted lines for taking notes.

Tehys samarbetsguide

Tehymedlemmarnas arbetsgivarstruktur förändras när sote-reformen förpliktar oss att bygga breda producentorganisationer. Trycket att spara tvingar oss att tänka över våra arbets sätt och yrkesgruppernas arbetsstrukturer.

Samarbetet förknippas ofta med personalminskningar, permitteringar och andra negativa åtgärder. Det är dock en möjlighet att delta i att utveckla arbetsgivarens verksamhet och beslutsfattning som gäller en själv. Ett fungerande samarbete stärker förtroendet mellan arbetsgivaren och personalen.

Denna guide ger Tehys personalrepresentanter och andra aktiva aktörer verktyg att medverka genom samarbetsförfarandet. Tehys personalrepresentanter bevakar fortfarande Tehymedlemmarnas intressen.

Tehys publikationsserie: A: Forskningsrapporter ● B: Utredningar ● C: Promemorior ● D: Statistik
● E: Videor ● F: Övriga publikationer

www.tehy.fi/selvitykset

