

ARBETSLIVSUTVECKLING INOM KOMMUNSEKTORN – PROJEKT OCH FINANSIERING

Sedan början av 1990-talet har arbetslivsutveckling genomförts, stötts och styrts i ett särskilt KVALITET-utvecklingsnätverk inom kommunsektorn. Forskaren Risto Nakari vid Centrum för arbetslivsforskning vid Tammerfors universitet är chef för nätverket. Forsknings- och utvecklingsprojektet har som mål att utreda på vilket sätt kvalitet i arbetslivet hänger ihop med resultat i serviceproduktionen. Med olika dimensioner på kvalitet i arbetslivet förstås i detta sammanhang bl.a. arbetets karaktär, social funktion, motivation och trivsel i arbetet. Inom KVALITET-nätverkets projekt utvecklas resultaten inom serviceverksamheten så att arbetslivskvaliteten samtidigt förbättras. Forskningsprojektet har visat att utvecklandet av arbetslivskvaliteten rent av är en förutsättning för att resultaten inom serviceproduktionen skall förbättras. Metoder för att utveckla arbetslivet är till exempel teamarbete, arbetskonferenser, samverkan och kundfokusering. För närvarande ingår cirka 15 utvecklingsprojekt i KVALITET-nätverket. Kommunerna och samkommunerna kan ansluta sig till nätverket och få sakkunnigstöd. För närmare upplysningar se bl.a.:
<http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/xprojektit.html>.

EXTERNT FINANSIERINGSSTÖD FÖR ARBETSLIVSPROJEKT

Av programmen för utveckling av arbetslivet verkar Arbetarskyddsfonden som en fast organisation medan man åter i regeringsprogrammet har grundat ett antal tidsbundna utvecklingsprojekt, t.ex. ett nationellt program för utvecklande av arbetslivet (TYKE), forsknings- och verksamhetsprogrammet Orka arbeta och ett nationellt program för arbetslivsproduktivitet. Också Europeiska socialfonden (ESF) har en tidsbunden programperiod.

Kommunerna har på så sätt åtminstone följande stödkanaler till sitt förhållande för att finansiera sin utveckling av arbetslivet:

1

Arbetarskyddsfonden

Arbetarskyddsfonden finns till för att finansiera sådan forsknings- och utvecklingsverksamhet som syftar till att förbättra arbetsförhållandena och verka för att verksamheten inom arbetsgemenskaperna blir säker och produktiv. Utvecklingsbidraget är avsett för en praktisk tillämpning av forskningsresultat som faller innanför Arbetarskyddsfondens verksamhetsområde. Målet är att stödja en utveckling av arbetslivet för att uppnå en sådan fungerande, produktiv och säker arbetsmiljö där personalen mår bra och utvecklas. Projektet kan riktas mot ett enskilt mål eller så att flera mål realiserar på en gång. Bidraget lämpar sig för projekt där man söker lösningar som bygger på forskning. Målet kan vara t.ex. att utveckla arbetsmiljön, hantera risker, förbättra arbetsförhållandena, utveckla arbetsgemenskaperna, öka organisationens smidighet, utveckla arbets- och produktionsmetoderna, att få en produkt som framställs att bli säker, främja arbetshygienen, att hantera stress och att öka utvecklingssamarbete. Personalgruppernas representanter bör delta i projektet med målet att främja

Andersson

6.9.2000

samverkan. Det är också till utvecklingsprojektens fördel om de främjar positiv inlärning, erfarenhet och samarbete i arbetsgemenskapen. Bidragsbeloppet uppgår till 20 000–200 000 mark, högst till hälften av arvodess- och resekostnaderna. Man kan ansöka om utvecklingsbidrag utan att följa några bestämda ansökningstider. Ansökningen skall göras på en blankett som fås på fondens byrå eller webbsidor under adressen <http://www.tsr.fi/rahoitus.html>. Det rekommenderas att man tar kontakt med fonden före man gör sin ansökan, gärna före man ingår ett slutgiltigt uppdragsavtal. Bidraget skall sökas före man ingår ett uppdragsavtal. Redan inledda projekt finansieras inte. Efter att ansökan lämnats in kan de ansökande på egen risk ingå ett uppdragsavtal och genomföra projektet tillsammans med den som tilldelas uppdraget.

2

Nationellt program för utvecklande av arbetslivet (TYKE)

Det nationella programmet för utvecklande av arbetslivet har som mål att bättra resultaten och kvaliteten på arbetslivet på de finländska arbetsplatserna. Detta eftersträvar man genom att utveckla olika verksamhetsformer på arbetsplatserna genom stöd av sakkunniga. Dessutom upprätthåller man nätverk som förmedlar kunskaper och erfarenheter genom att bl.a. ordna seminarier. Man har också som mål att tillgodogöra sig forskningens resultat i utvecklandet av arbetsplatserna.

Man kan få stöd för att anlita sakkunniga för sådana utvecklingsprojekt eller en sådan grundanalys som har arbetsplatsen som utgångspunkt. Genom utvecklingsprojekten skall arbetsplatserna utveckla sina verksamhetsformer på ett sätt som bättrar både resultaten och arbetslivskvaliteten. Grundanalyserna är kortvariga utredningar genom vilka arbetsplatserna kan kartlägga problem i verksamhetsformerna, utvecklingsbehov och utvecklingsmöjligheter innan det egentliga utvecklingsprojektet genomförs. En grundanalys kan också vara ett basarbete för att organisera en nätverksgrupp som bildats av flera arbetsplatser. Stödet för sakkunniga är avsett att användas för att betala arvoden och kostnader för resa och logi till de sakkunniga som anlitas för projektet. Dessutom kan programmet betala materialkostnader för forskning inom projektet. Stödbeloppet för anlåtande av sakkunniga uppgår till högst 600 000 mk för ett enskilt projekt. Den egna finansieringsandelen är 50 %. På arbetsplatser med färre än 250 personer kan stödet uppgå till 70 %.

Närmare upplysningar om möjligheter till stöd finns på arbetsministeriets webbsidor www.mol.fi/tyke/esiteru.htm. En folder med programpresentation finns med som bilaga till detta cirkulär.

3

Europeiska socialfonden (ESF)

Europeiska socialfonden (ESF) är det viktigaste redskapet när Europeiska unionen (EU) omsätter sina arbetspolitiska mål i praktiska åtgärder. Till-

Andersson

6.9.2000

sammans med medlemsstaterna beviljar ESF EU-finansiering till program genom vilka man förbättrar människors kunskaper och möjligheter att få ett arbete. Med Europeiska socialfondens stöd främjas möjligheterna för både män och kvinnor, unga och äldre, människor som är i dålig kondition och utslagna att delta i arbetslivet. I Finland är arbetsministeriet den ansvariga myndigheten för Europeiska socialfonden.

Under den nya programperioden 2000–2006 betonas följande frågor i Europeiska socialfondens verksamhet: Målet för utvecklandet av en aktiv arbetskraftspolitik är att förebygga arbetslöshet och bättra möjligheterna att få arbete, främja möjligheterna till jämlikhet på arbetsmarknaden, utveckla studie- och utbildningssystemen som en del av ett livslångt lärande, tillgången på yrkeskicklig och utbildad arbetskraft och att bättra kvinnornas deltagande i arbetslivet. Med hjälp av ESF-programmen har man också för avsikt att främja genomförandet av EU:s sysselsättningsstrategi, fullfölja de riktlinjer som gäller sysselsättningen och förverkliga den nationella sysselsättningspolitiska handlingsplanen (NAP).

Närmare upplysningar finns på arbetsministeriets webbsidor:
<http://www.mol.fi/svenska/europeiskasocialfonden/index.html>

4

Orka arbeta, ett forsknings- och verksamhetsprogram

I början av år 2000 startade arbetsministeriet ett forsknings- och verksamhetsprogram som stödjer personalen att orka i arbetslivet. Avsikten med programmet som baserar sig på regeringsprogrammet är att främja arbetsförmågan och välbefinnandet hos den yrkesaktiva befolkningen. Ett av programmets mål är att hjälpa arbetsplatserna att börja använda sådana arrangemang som bidrar till att personalen orkar bättre i arbetet. Programmet beviljar högst 400 000 mk av projektets godkända kostnader i stöd till lokala utvecklingsprojekt. På arbetsplatser med över 250 personer kan stödfinansieringens andel av de godkända kostnaderna utgöra högst 50 % och på arbetsplatser med högst 250 personer högst 70 %. För uppföljningsprojekt beviljas ingen finansiering. Närmare upplysningar om programmets anslag för stöd till praktiska utvecklingsprojekt för att främja ork och välbefinnande i arbetet finns på arbetsministeriets webbsidor under adress: <http://www.mol.fi/svenska/yrken/orka%20arbeta.html>.

5

Nationellt program för arbetslivsproduktivitet

Det nationella programmet för arbetslivsproduktivitet har som mål att sätta fart på de finländska företagens och offentliga samfundens produktivitet utveckling. Genom detta har man för avsikt att främja Finland konkurrenskraft internationellt, sysselsättningen bland finländarna och deras uppehålle samt framför allt fungerande arbetsgemenskaper. I programmet ingår praktiska forskningsprojekt. Avsikten är att med hjälp av forskningsbaserad kunskap och nya metoder få till stånd sådana förändringar i arbetet

Andersson

6.9.2000

och verksamhetsformerna som främjar välbefinnande och produktivitet bland personalen. Planerings- och förändringsprocesserna genomförs i samarbete mellan ledningen och personalen. Närmare upplysningar: www.mol.fi/ammattit/tuottavuus.html

KOMMUNSEKTORNS EGNA UTVECKLINGSPROGRAM

År 1993 startades HENSTRA-projektet med forskningsbidrag från Arbetarskyddsfonden för att utreda vad som sätter fart på eller står som hinder i vägen för resultatrik personalledning. Likaså undersöktes hur arbetsmarknadssystemet påverkar utformningen av förutsättningarna för resultatrik serviceverksamhet. Forskningen byggde på centrala teser om strategisk ledning av personalresurserna (strategic human resources management, SHRM) vilka framträdde som en ledande inriktning inom de industrialiserade ländernas arbetslivsforskning vid övergången från 1980 till 1990-talet. Vid sidan av andra metodiska konstellationer iaktogs också konstellationer för s.k. teoretisk utvärderingsforskning i undersökningen. För att kunna känna igen och utvärdera resultatpotentialen för den kommunala personalledningens praxis skapades, på basis av ingående analyser, systemiska mallar (designs) som beskriver personalledningens kausala påverkningskrafter. Med dessa mallar jämfördes de undersökta kommunernas personalledning.

Undersökningen har frambringat flera arbetsrapporter, artiklar i publikationer inom forskningsområdet, uppsatser i anslutning till forsknings- och sakkunnigkonferenser samt andra forskningsprodukter. I tidningen *Kuntatyöntäjä* och andra publikationer har man också avfattet populariserade framställningar om utvecklingen av den kommunala personalledningen. Av utredningen och dess resultat utarbetas en handbok i strategisk personalledning som skall fungera som utbildningsmaterial. När slutrapporten har blivit klar erbjuds kommunerna och samkommunerna en möjlighet att ansöka om utvecklingsbidrag av Arbetarskyddsfonden och andra finansieringskällor för utveckling av arbetslivet, för att lokalt utveckla en strategisk personalledning. På KA verkar ett forsknings- och utvecklingsnätverk som stödjer projekt för utveckling av personalledningen.

Det är också en fortsatt utmaning att förbättra den kommunala serviceproduktionens resultat. Huvudmålet för de avtal och rekommendationer som gäller samverkan är att förbättra de kommunala arbetsenheternas kvalitet och resultat. God kvalitet på arbetslivet förbättrar resultaten och när man upplever att arbetet ger resultat förbättras åter kvaliteten på arbetslivet. Genom att samtidigt utveckla resultaten och arbetslivskvaliteten får man till stånd bestående resultat.

Redan på 1980-talet utarbetades en begreppsapparat för resultatorientering inom kommunsektorn. År 1989 gavs en rekommendation om de begrepp som skall användas vid utvärderingen av resultaten inom den kommunala serviceverksamheten och om begreppens innehåll (KA:s cirkulär A 23/1989). År 1997 startade Delegationen för kommunala samarbetsfrå-

Andersson

6.9.2000

gor (KYNK) och Arbetarskyddscentralens kommungrupp ett gemensamt resultatprojekt för att bereda en ny rekommendation om utvärderingsbegreppen.

En ny rekommendation (KA:s cirkulär 15/2000) har utarbetats i en arbetsgrupp som är tillsatt av Kommunala arbetsmarknadsverket och huvudavtalsorganisationerna. Rekommendationen från 1989 är ändå fortfarande aktuell och användbar till sitt innehåll. Den nya rekommendationen utvidgar det tidigare input-output-baserade tänkesättet och med hjälp av principerna för balanserade styrkort (balanced scorecard) tar den bättre hänsyn till effektiviteten, kundperspektivet och användningen och utvecklandet av personalresurserna. Dessutom revideras utbildningsmaterialet för utvärdering och resultatmätning både på kommunkoncernnivå och för varje servicesektor. Ett riksomfattande utvecklingsnätverk som består av kommunernas och samkommunernas utvecklingsprojekt för resultatutvärdering inleder sin verksamhet i början av 2001. Nätverket stödjer projekt som syftar till att förbättra resultaten i serviceverksamheten och utvärderingen genom att ge handledning när projekten ansöker om utvecklings- och forskningsfinansiering, hjälpa med att sprida god verksamhetspraxis och ge information om denna, upprätthålla kommunikation och samarbete mellan projekt samt bidra till uppkomsten av bättre kunskapsunderlag och till att hela den kommunala förvaltningen fortsätter att utvecklas.