



Kommunala avtalsdelegationen

Handläggare
Henrik HäggblomDatum
2014-01-14

Mottagare

Kommunerna och kommunalförbunden på Åland

Rekommendation om resultatutveckling i verksamheten

I tider då befolkningen åldras och de yngre åldersgrupperna minskar ställs kommunerna och kommunalförbunden inför utmaningar som kommuninvånarnas behov och den bristande tillgången på arbetskraft för med sig. Genom att förutse och ta sig an dessa utmaningar redan nu kan kommunerna och kommunalförbunden underlätta tillhandahållandet av service i framtiden och samtidigt förbättra också de nuvarande verksamhetsresultaten.

En parallell utveckling av resultat och arbetslivskvalitet är en förutsättning för en hållbar ökning av produktiviteten. Vid hållbar produktivitet förenas både det materiella och det immateriella kapitalet till en gemensam bas för produktivitetens utveckling. En hållbar produktivitetens utveckling tar fasta på individens och arbetsplatsens resurser och utveckling. En förutsättning för en bra resultatutveckling är samverkan med personalen. Möjligheterna att delta och påverka ökar motivationen och engagemanget, vilket gynnar inte bara personalen utan också kommunerna och kommunalförbunden som arbetsgivare. Begreppsapparaten i anslutning till resultat behandlas närmare i själva rekommendationen.

Den bifogade rekommendationen riktar sig till kommunernas och kommunalförbundens politiska ledning och tjänstemannaledning samt personalen och gäller utveckling av både resultaten och produktiviteten. Kommunerna och kommunalförbunden rekommenderas att beakta handlingslinjerna och principerna i detta cirkulär i sin utveckling av resultaten och produktiviteten i serviceproduktionen.

Utgångspunkter och tidigare rekommendationer

Innehållet i de tidigare rekommendationerna från 1989 och 2000, såsom de balanseerade styrkortet (BSC), har beaktats i delområdena inom resultatutvecklingen. I den nya rekommendationen betonas utöver resultatutvärdering och resultatmätning också ledarskap och utveckling. De viktigaste temana i rekommendationen är kvalitativt hållbar produktivitetens ökning och strategisk personalledning. Vid förändringsledning behövs såväl långsiktigt strategiarbete som planering av verksamheten och ekonomin på kort sikt.

Den nya rekommendationen har beröringspunkter med bland annat rekommendationen för personalrapporter (KAD:s cirkulär 7/2006), rekommendationen om riktlinjer och god praxis för arbetshälsa (KAD:s cirkulär 10/2012), ställningstagandet till

strategiskt genomförande av kommunal service med hjälp av personalledning (KAD:s cirkulär 3/2014), avtalet om arbetarskyddssamarbete (KAD:s cirkulär 17/2008) samt rekommendationen om utveckling av den kommunala personalens kompetens och arbets- och tjänstekollektivavtalet om facklig utbildning (KAD:s cirkulär 5/2011).

Resultatutvecklingen inleddes redan i början av 1980-talet inom kommunsektorn. Utvecklingsarbetet resulterade i rekommendationer som nu ersatts av den nya rekommendationen om resultatutveckling i verksamheten. De tidigare rekommendationerna är:

- Rekommendationsavtal om rationalisering inom kommunalförvaltningen (1987)
- Ett ställningstagande för bättre strategisk personalledning i kommuner och kommunalförbunden (2001) (Till kännedom)

Lokal tillämpning inom det egna ledningssystemet och den egna verksamhetsmiljön

Kommunerna och kommunalförbunden är olika till sina strukturer och verksamhetsformer. Detta är viktigt att minnas när man tar modell av andra kommuner och kommunalförbund. Det är också viktigt att välja och utveckla verksamhetsformer och utvärderingssystem som är lämpliga för den egna organisationen. Detta kräver att olika verksamhetsmodeller och det egna nuläget jämförs, utvärderas och analyseras och att kommunen eller kommunalförbunden drar slutsatser som får gälla som bas för utvecklingen av verksamheten.

Förbättringar i produktiviteten förutsätter planering och målsättning på lång sikt, vilket innebär att de strategiska målen täcker flera fullmäktigeperioder.

Utvecklingsarbetet bör sträcka sig från fullmäktigenivå till de enskilda serviceområdena och arbetsenheterna och ända ner på personelnivå. Målen kan vara olika på olika nivåer, men alla ska sikta på det gemensamma övergripande målet. För att målen ska uppnås kan kommunerna och kommunalförbunden använda belöningsmetoder som valts med tanke på målen. Målen på enhets- och individnivå bör alltid stödja sig på kommunens eller kommunalförbundens strategiska mål och syften.

Bästa resultaten ger verksamheten när den utvecklas tillsammans med personalen. Också lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (FFS 449/2007) och samarbetsavtalet betonar samarbetets betydelse för främjande av goda resultat inom serviceproduktionen och personalens arbetslivskvalitet. I motiveringen till lagen och samarbetsavtalet betonas öppen växelverkan, förtroende mellan parterna och dagligt interaktivt samarbete mellan chefer och medarbetare.

Tillämpning av rekommendationen och fortsatt arbete

På Kommunala arbetsmarknadsverkets webbplats finns information, länkar och en förteckning över litteratur om produktivitet
www.kommunarbetsgivarna.fi > Arbetslivsutveckling > Resultat och produktivitet

KOMMUNALA AVTALSDELEGATIONEN

Med vänlig hälsning

Henrik Häggblom
Avtalschef

Bilaga: Rekommendation om resultatutveckling i verksamheten