

**Utvärdering av arbetarskyddssamarbetets resultat**

Det är svårt att skilja åt resultatutvärderingen av arbetarskyddsåtgärderna från resultatutvärderingen av personalledningens åtgärder i allmänhet. Detta beror på att arbetarskyddet ingår i den större helhet som personalledningen utgör. Ändå finns det skäl att utvärdera arbetarskyddsverksamhetens resultat eftersom det bara är på detta sätt som man kan få en bild av hur verksamheten har lyckats.

I utvärderingen bör givetvis också beaktas kommunens/samkommunens olika mål och åtgärder för att stödja personalens arbetshälsa och fortsatta yrkeskarriärer i enlighet med anvisningarna i cirkulär 13/2010 (19.5.2010). Utvärderingen av arbetarskyddsverksamhetens resultat bör anslutas till hela utvärderingen av den strategiska personalledningen och kommunens utveckling av serviceverksamheten.

I denna bilaga presenteras två sätt att utvärdera både arbetarskyddsverksamheten och arbetarskyddssamarbetet i kommunerna och samkommunerna.

Utvärderingsmallarna är avsedda för de lokala arbetarskyddsaktörerna för utvärdering och utveckling av kommunens och samkommunens arbetarskyddsverksamhet,

liksom för utvärdering och utveckling av arbetarskyddssamarbetet.

Mallarna kan utnyttjas också på ledningsgruppsnivå i kommunen.

**Utvärderingen av arbetarskyddsverksamheten och arbetarskyddssamarbetet i praktiken**

Arbetarskyddsverksamheten kan utvärderas av arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigena tillsammans. De kan också ta hjälp av andra arbetarskyddsaktörer

enligt principen för en bred och mångsidig utvärdering

som omfattar många aktörer. De andra aktörerna kan vara bland andra medlemmar

i arbetarskyddskommissionen (samarbetskommittén), kommunledningen, chefer, politiska beslutsfattare, personal och företagshälsovården. I

fråga om vissa grupper deltar bara en begränsad men representativ grupp personer i utvärderingen.

Utvärderingen baserar sig på både enskilda aktörers fria utvärdering och en utvärderingsdiskussion i grupp (dialog och gemensamma synsätt). I utvärderingen

av hur väl arbetarskyddsverksamheten utfallit kan användas både kvalitativa (synpunkter och synsätt) och kvantitativa (värden fastställs för faktorerna,

t.ex. med skolvitsorden 4–10) utvärderingssätt.

## 1. SWOT-utvärdering (Strengths = styrkor, Weaknesses = svagheter, Opportunities = möjligheter, Threats = hot)

I den sedvanliga grundläggande SWOT-analysen behandlas verksamhetens

- inre styrkor
- inre svagheter
- yttre möjligheter
- yttre hot

En SWOT-analys är ett fyrfält som beskriver två dimensioner. Till vänster anges de positiva och till höger de negativa faktorerna. I de övre fälten anges organisationens interna och i de nedre fälten externa frågor.

<p><b>Inre styrka</b> Exempel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gott samarbete mellan ledning och personal</li> <li>- kunnig samarbetspersonal i arbetsorganisationen</li> </ul>	<p><b>Inre svagheter</b> Exempel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- osmidig arbetsorganisation</li> <li>- långsam beslutsgång</li> <li>- dålig förnyelseförmåga</li> </ul>
<p><b>Yttre möjligheter</b> Exempel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- goda samarbetsrelationer med grannkommunerna</li> <li>- goda resurser och verksamhetsförutsättningar hos företagshälsovården</li> </ul>	<p><b>Yttre hot</b> Exempel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ökat våld på arbetsplatsen</li> <li>- växande ekonomiska problem i kommunen</li> </ul>

### 1.1 SWOT-analys av arbetarskyddsverksamhet i praktiken

I SWOT-analysen av arbetarskyddsverksamheten dryftas

- hur arbetarskyddsverksamhetens och arbetarskyddssamarbetets styrkor fortsättningsvis kan upprätthållas och stärkas
- hur svagheter kan tacklas eller med vad de kan ersättas
- hur möjligheterna kan förverkligas
- hur hoten kan avvägras och lösningar på dem hittas

Väsentligt är hur man utgående från analysen går från utvärderingen till att vidta konkreta utvecklingsåtgärder inom arbetarskyddsverksamheten och arbetarskyddssamarbetet. Detta resulterar i ett faktaunderlag för diskussionen och material för arbetarskyddets verksamhetsplan som anger vad som bör göras i respektive arbetarskyddsfråga.

## 2. Balanserade styrkort (BSC)

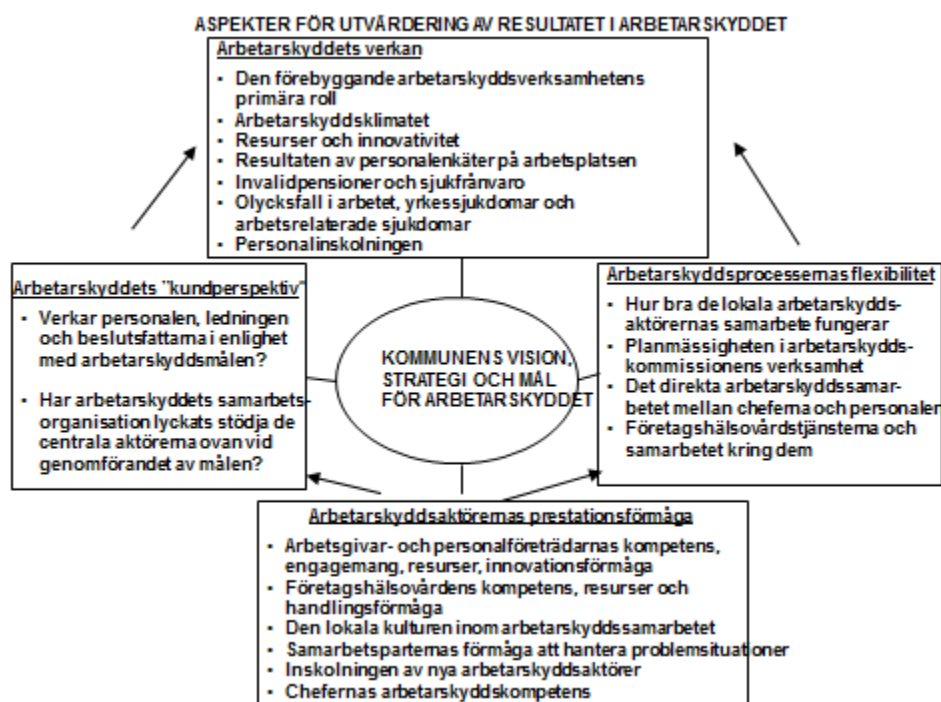
Ett alternativt sätt att utvärdera hur väl arbetarskyddsverksamheten utfallit och hur målen uppnåtts är att använda ett balanserat styrkort (Balanced Scorecard, BSC), se KA:s cirkulär 24/2008 av 18.12.2008, Rekommendation om resultatutveckling i verksamheten. Framför allt i de kommuner som har använt balanserade styrkort i utvärderingen och planeringen av kommunens serviceproduktion och personalledning kan styrkortet användas också i utvärderingen

av resultatet och funktionaliteten i arbetarskyddet och arbetarskyddssamarbetet.

I schemat nedan finns exempel på detta:

Med hjälp av fyra utvärderingsaspekter (verkan, flexibilitet, prestationsförmåga och kundperspektiv) dryftas hur väl arbetarskyddsverksamheten och

arbetarskyddsarbetet har utfallit ur respektive aspekt. I de fält som beskriver aspekterna ges exempel på vissa eventuella mått och indikatorer. Vissa mått (t.ex. resultaten i en personalenkät) kan ges ett kvantitativt värde, medan andra åter (t.ex. den lokala samarbetskulturen inom arbetarskyddet) måste definieras genom diskussioner och först därefter eventuellt ges ett kvantitativt värde genom ett skolvitsord. Observeras bör dessutom att måtten bara är exempel och att varje kommun måste välja sina separata mått i samarbete.



Schema 1: Utvärdering av arbetarskyddsverksamhetens resultat och exempel på olika indikatorer

## 2.1 Vision, strategi och mål för arbetarskyddet

Utvärderingen i exempelschemat ovan utgår från kommunens vision, strategi och mål för arbetarskyddet. Dessa har definierats närmare i till exempel kommunens strategi, personalstrategin, kommunens budget, verksamhetsprogrammet

för arbetarskyddet (9 § i arbetarskyddslagen) eller i verksamhetsplanen som fastställs av arbetarskyddskommissionen. Det är genomförandet av målen för arbetarskyddet som utvärderas.

Utvärderingen av hur väl arbetarskyddsverksamheten utfallit utgår från fyra aspekter – arbetarskyddsaktörernas prestationsförmåga,

arbetarskyddsprocessernas

flexibilitet, arbetarskyddets kundperspektiv och arbetarskyddsverksamhetens verkan – i relation till målsättningen för arbetarskyddsverksamheten.

Lokalt kan man välja fritt i vilken ordning faktorerna behandlas,

men en lösning är att först utvärdera arbetarskyddsverksamhetens resurser (arbetarskyddsaktörernas prestationsförmåga), därefter

arbetarskyddsprocesserna

(arbetarskyddsprocessernas flexibilitet och arbetarskyddets kundperspektiv)

och till sist vilken verkan arbetarskyddsverksamheten har. Som det av schemat framgår kan man med hjälp av utvärderingsramen bedöma både hur väl arbetarskyddsverksamheten utfallit och resultatet i kommunens arbetarskyddsverksamhet i vidare bemärkelse med beaktande av:

- identifiering av faromoment, olägenheter och belastningsfaktorer och riskbedömning
- de arbetarskyddsförpliktelser som åläggs arbetsgivare och arbetstagare i lagstiftning och myndighetsbeslut (t.ex. rapportering av olycksfall i arbetet, utredning av osakligt bemötande, utredning av belastning, inskolning) och målen för arbetarskyddet (t.ex. förebyggande företagshälsovård)
- ytterligare mål som kommunen sätter upp (t.ex. utveckling av sjukfrånvaro, våld på arbetsplatsen eller informationskampanjer om arbetarskyddet)
- tidigt ingripande/stöd/hänsyn

Utvärderingen resulterar i ett resultatkort för arbetarskyddsverksamheten som innehåller centrala mått och indikatorer på hur väl arbetarskyddsverksamheten och arbetarskyddssamarbetet utfallit. Nedan går vi igenom de olika utvärderingsaspekterna något grundligare.

## 2.2. Arbetarskyddsaktörernas prestationsförmåga

Aspekter vid utvärderingen av arbetarskyddsaktörernas prestationsförmåga kan vara till exempel arbetsgivarens och personalföreträdarnas kompetens, engagemang, resurser och innovationsförmåga, företagshälsovårdens kompetens, resurser och handlingsförmåga, den lokala kulturen i arbetarskydds samarbetet och förmåga att gemensamt hantera problemsituationer. Också cheferna och ledningen är arbetarskyddsaktörer på arbetsplatsen. Arbetarskyddscentralens handbok "Henkilöstön edustaja kehittäjänä", som publicerades år 2008, innehåller anvisningar om hur arbetarskyddsaktörerna kan hantera den belastning de själva utsätts för och utveckla sin arbetsförmåga.

## 2.3 Arbetarskyddsprocessernas flexibilitet

Aspekter vid utvärderingen av arbetarskyddsprocessernas flexibilitet kan bland andra vara hur väl samarbetet mellan de lokala arbetarskyddsaktörerna utfallit och resultatet enligt parterna, planmässigheten i arbetarskyddskommissionernas verksamhet och chefernas och arbetstagarnas direkta arbetarskyddssamarbete samt tillgången till företagshälsovårdstjänster och samarbetet med företagshälsovården.

## 2.4. Arbetarskyddets kundperspektiv

I arbetarskyddets kundperspektiv kan ett lyckat utfall bedömas till exempel genom att man utreder om personalen, ledningen och beslutsfattarna har verkat i enlighet med målen för arbetarskyddet och i vilken mån arbetarskyddets samarbetsorganisation har lyckats stödja dessa centrala aktörer i genomförandet av målen för arbetarskyddet.

## 2.6 Arbetarskyddets verkan

Verkan anger hur väl målen uppnås. När det gäller arbetarskyddsverksamhetens effekter kan som föremål för utvärderingen till exempel formuleras följande: Är förebyggande arbetarskyddsverksamhet den primära verksamhetsformen?

Passar inställningen till arbetarskyddet i kommunen ihop med målen för arbetarskyddet? Vilka resurser förfogar arbetarskyddet över? Vilka uppgifter ger kommunens personalenkäter upphov till? Hur hög är frekvensen av bland annat förtidspensioner, olycksfall i arbetet, yrkessjukdomar och sjukfrånvarofall i kommunen och den kvantitativa och kvalitativa utvecklingen av dessa?