

Andersson

8.3.2011

Kommunernas arbetslivsutvecklingsprojekt och finansieringen av dem på 2010-talet

1. Förändringarna i kommunernas omvärld definierar utvecklingsbehoven inom arbetslivet på 2010-talet

Kommunernas försvagade ekonomiska situation i slutet av 2000-talet har satt sina spår också i arbetsförhållandena. Arbetsbelastningen, arbetstakten och brådskan är stora utmaningar för kommunerna. Det kommunala arbetets styrka är å andra sidan personalens goda yrkeskompetens, kommunernas satsningar på utbildning och goda sociala relationer i arbetet. Kommunerna har också systematiskt främjat personalens arbetshälsa. Arbetet upplevs också fortfarande vara betydelsefullt.

Kommunernas största omvärldsförändringar de närmaste åren kan förutses till största delen redan nu (t.ex. den åldrade befolkningen, personalens pensionering och nya former av serviceproduktion). För oförutsägbara förändringar bör kommunerna i egenskap av arbetsgivare förbereda sig i den mån det är möjligt genom att prognostisera dem och skapa goda förutsättningar att effektivt svara på snabba förändringar.

Det har redan skett förändringar i personalens allmänna inställning till arbetet. Bland annat hållbar utveckling och det hållbara arbetslivet diskuteras allt oftare. Viktiga utvecklingsteman inom dessa områden är

- betoning av långsiktig strategisk personalledning
- bättre tillämpning av praxis som främjar arbetshälsan i personalarbetet
- bättre reglering av arbetsbördan
- förhållandet mellan arbetsprestation och belöning samt
- minskning av negativa fenomen i arbetslivet.

2. Personalutveckling i kommunen

Under de närmaste sju åren kommer 85 000 kommunalt anställda att gå i pension. Dessa personers arbetsinsats måste ersättas med nyanställningar eller omorganisering av arbetet. Fördelningen av arbetskraften i kommunens egen, de kommunägda bolagens och externa aktörers personal kommer att accentueras de närmaste åren.

Det kommer att vara en stor utmaning att förutse utbildningsbehovet och säkerställa att allt fungerar bra i utbildningssystemet, särskilt inom yrkesutbildningen, och att sköta rekryteringen av unga och andra nya kommunanställda.

Andersson

8.3.2011

De viktigaste framgångsfaktorerna i kommunarbetet är fortfarande personalens arbetshälsa, funktionsförmåga och utvecklingspotential. Genom omplacering av personer med partiell arbetsförmåga kan arbetslivet förlängas antingen så att arbetstagaren får lättare uppgifter eller ett nytt jobb inom kommunorganisationen. För att säkerställa ett gott resultat vid omplacering av personal kan kommunerna använda verksamhetsmodellen för tidigt ingripande och stöd.

3. Redskap för arbetslivsutveckling

I framtiden behöver kommunerna mer information om arbetslivsutvecklingen och om god utvecklingspraxis, särskilt om effekterna av utvecklingsåtgärderna på arbetslivskvaliteten och serviceverksamhetens resultat och på deras inbördes relation.

En systematisk arbetslivsutveckling kan förbättra verksamheten, resultaten, ledarskapet, kompetensen och arbetshälsan på arbetsplatserna. Genom utvecklingsarbetet får man bland annat kunskap om hur arbetsplatser leds, hur samarbetet fungerar, hur kompetensen och belöningen utvecklas och hur förändringar i arbetslivet upplevs på arbetsplatserna.

Genom nätverkssamarbete mellan de kommunala arbetsgivarna, personalen, forskarna och utvecklarna nås det bästa resultatet. I utvecklingsarbetet kan man även dra nytta av regionala och riksomfattande möjligheter att bilda nätverk så att de bästa resurserna kan utnyttjas i kommunernas utvecklingsarbete. Nätverken är också sporrande och motiverande inlärnings- och diskussionsforum. Där föds nya verksamhetsmodeller och samarbetsformer. Kommunala arbetsmarknadsverket upprätthåller bland annat nätverken Henstra och LAATU, som är öppna för alla kommuner och samkommuner. Inom social- och hälsovården upprätthåller Arbetarskyddscentralen ett nätverk för utveckling av ergonomin vid patientflyttningar.

4. Kommunerna kan få projektstöd

Nedan presenteras några möjligheter till externt utvecklings- och finansieringsstöd. Det är möjligt att få stöd för arbetslivsutvecklingen från många håll, till exempel via olika program, bland annat Utvecklingscentralen för teknologi och innovationer Tekes, Arbetarskyddsfonden och Europeiska socialfonden (ESF).

Tekes

I syfte att utveckla arbetsorganisationerna kan kommunerna söka finansiering för projekt där innovationer tas fram för arbetslivet. Dessa innovationer innebär förändrade rutiner på arbetsplatsen. Förändringarna berör arbets-, organisations- och ledningspraxis på arbetsplatsen.

Utvecklingsåtgärderna kan gälla exempelvis arbetsprocesser och organisering av arbetet, chefskap och ledarskap, arbetsmetoder och nätverk. Av projekten förutsätts att de förbättrar produktiviteten och arbetslivskvaliteten på arbetsplatsen, är innovativa och genomförs i samarbete mellan ledningen och personalen.

Andersson

8.3.2011

I utvärderingen av projekten beaktas hur omfattande förändringen av verksamhetsformerna är, på vilket sätt den har genomförts och hur bra den kan genomföras på andra arbetsplatser samt förändringens nyhetsvärde. Utvecklingen av arbetsorganisationen kan också kombineras med ett mer övergripande utvecklingsprojekt.

Arbetarskyddsfonden

Utvecklingsstödet för arbetsplatser är avsett för tillämpning av forskningsrön om arbetslivet i praktiken. Målet är att främja arbetslivsutvecklingen i syfte att åstadkomma en fungerande, produktiv och trygg arbetsmiljö där personalen mår bra och utvecklas. Projektet kan gälla ett enskilt objekt eller vara inriktat på att genomföra flera mål samtidigt.

Stödet lämpar sig för projekt där man söker forskningsbaserade lösningar. Målen kan omfatta bland annat

- utveckling av arbetsmiljön
- riskhantering
- utveckling av arbetsförhållandena
- utveckling av arbetsplatsen
- utveckling av organisationens funktion
- utveckling av arbets- och produktionsmetoderna
- säkerställande av produktens säkerhet
- främjande av arbetshälsa och hantering av arbetsbelastningen.

Små och medelstora kommuner kan bilda en grupp, och kommunerna väljer inom sig den kommun som sköter ansökan.

Utvecklingsprojekten främjar samarbetet. Personalgruppernas representanter bör delta i projektet i syfte att främja samarbetet. Det är också gynnsamt för utvecklingsprojekten att de främjar positivt lärande, erfarenhet och samarbete på arbetsplatsen.

Den sakkunnig som genomför utvecklingsprojektet ska komma utifrån, ha erfarenhet av arbetslivsutveckling och vara väl förtrogen med det tillämpade forskningsområdet. Han eller hon kan inte stå i fast anställnings- eller uppdragsförhållande till sökanden. Den sakkunnige utnämner en ansvarig kontaktperson för projektet.

Utöver utvecklingsstöden finansierar Arbetarskyddsfonden forsknings- och utvecklingsprojekt samt informations- och utbildningsprojekt för arbetslivet. Arbetarskyddsfonden beviljar också forskningsstipendier.

Europeiska socialfonden (ESF)

Inom ramen för Europeiska socialfondens program stöds projekt som främjar sysselsättningen och kompetensen. ESF främjar arbetslivsutvecklingen genom att öka personalens kompetens och yrkeskunnighet. Målet är också att främja sysselsättningen och ett långt arbetsliv och att förebygga utslagning. Inom ramen för programmet finansieras också strukturella utvecklingsprojekt, till exempel revidering av utbildningssystem och nya lärandeformer på arbetsplatsen, under förutsättning att åtgärderna är långsiktiga och berör ett stort antal personer. Projekten syftar till att utbildningen bättre

Andersson

8.3.2011

svarar på arbetslivets behov och att övergången från utbildningen till arbetslivet underlättas och förutsättningarna för vuxenutbildning förbättras.

I syfte att främja sysselsättningen stödjer Europeiska socialfonden exempelvis åtgärder som syftar till att förbättra arbetskraftstillgången och utveckla flexibla rekryteringsmodeller genom vilka behovet av arbetskraft kan mötas i föränderliga situationer. ESF främjar också beredskap för inverkan av den åldrande befolkningen, utveckling av personalens kompetens och arbetsorganisationerna och arbetskraftsinvandring.

Övriga finansieringskällor

Kommunerna kan också använda andra finansieringskällor för arbetslivsutveckling, bland annat Stiftelsen för kommunal utveckling (www.kaks.fi), TE-centralerna, Folkpensionsanstalten, SHM:s utvecklingsprogram KASTE osv.

5. Hur kommer man i gång med arbetslivsutvecklingen?

Förändringsarbetet kommer bäst i gång genom en lokal dialog. Med hjälp av dialogen kan kommunorganisationen identifiera sina utvecklingsbehov, gestalta sina utvecklingsidéer och utforma dem till utvecklingsplaner.

Samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen är i alla skeden en viktig förutsättning för arbetslivsutvecklingen.

Till strukturer som främjar arbetslivsutvecklingen hör interkommunalt samarbete, regionalt samarbete med övriga aktörer inom verksamhetsområdet och de stödtjänster för arbetslivsutveckling som Kommunala arbetsmarknadsverket, fackorganisationerna och Kommunernas pensionsförsäkring erbjuder.

Sammandrag

I följande tabell presenteras finansieringsorganisationerna, finansieringsgrunderna, tidsplanerna och självriskandelarna för arbetslivsutvecklingsprojekt.

Andersson

8.3.2011

| | Arbetskyddsfonden | Tekes | Europeiska socialfonden |
|-----------------------------|--|--|--|
| Finansieringsgrunder | <p>Forsknings- och utvecklingsanslagen är avsedda för forsknings- och utvecklingsprojekt om arbetslivet och arbetsmiljön och spridning av forskningsrönen till serviceanvändarna.</p> <p>Målet för informations- och utbildningsanslagen är att främja utnyttjandet, spridningen och populariseringen av nya forskningsrön om arbetslivet och arbetsförhållandena.</p> <p>Utvecklingsstöden är avsedda för tillämpning av forskningsrön och utvecklingsresultat som hör till fondens verksamhetsområde på sökandens arbetsplats med hjälp av en utomstående sakkunnig.</p> | <p>Finansiering kan sökas för projekt som tar fram innovationer för arbetslivet. Dessa innovationer innebär förändrade rutiner på arbetsplatsen. Förändringarna berör arbets-, organisations- och ledningspraxis på arbetsplatsen.</p> <p>Utvecklingsåtgärderna kan gälla exempelvis arbetsprocesser och arbetets organisering, chefskap och ledarskap, arbetsmetoder och nätverk.</p> | <p>Målet med de projekt som Europeiska socialfonden finansierar är att främja sysselsättningen och sysselsättningsförutsättningarna och utveckla servicestrukturerna. Med stöd av Europeiska socialfonden kan kommunerna främja jämställdheten, förebygga utslagning, utveckla kompetensen, arbetsförhållandena och personalens välbefinnande eller utveckla system som underlättar verksamheten på arbetsmarknaden och aktiverar människor till att delta och arbeta.</p> |
| Tidsplaner | Forsknings- och utvecklingsprojekt samt informations- och utbildningsprojekt den 1 februari och den 1 september. Utvecklingsstöd kan sökas fortlöpande. | Fortlöpande ansökan | Ansökningstiderna anges på ESF:s webbplats, www.rakennerahastot.fi |
| Självriskandel | Vid utvecklingsstöd omkring hälften av projektutgifterna | Tekes finansierar cirka hälften av de godtagbara projektkostnaderna, högst 1 000 euro. | En förutsättning för EU-stöd är alltid en egen finansieringsandel, som är cirka 20–30 procent av projektutgifterna. |
| Övrigt | | Tekes anvisning: Työorganisaatioiden kehittämisen rahoitus (Finansiering av utveckling av arbetsorganisationer) 1.6.2010 | |
| Mer information | www.tsr.fi > På svenska | www.tekes.fi/sv/ | www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/sv/ |