

RIKSOMFATTANDE TEMAN UNDER EU-PROGRAMPERIODEN 2021–2027

Riksomfattande tema	Särskilt mål 4g Ny kompetens i arbetslivet Arbetslivsutveckling
Kontaktperson(er) för det förmedlande organet	Anne-Maaria Kurvinen, anne-maaria.kurvinen@ely-keskus.fi , 0295 038 228 Marika Lindroth, marika.lindroth@ely-keskus.fi , 0295 037 082
Samordningsprojektets kontaktperson(er)	-
Ministeriets/ministeriernas ansvariga person(er)	Social- och hälsovårdsministeriet: Päivi Hämmäläinen, paivi.j.hamalainen@gov.fi , 0295 163 590 Arbets- och näringsministeriet: Johanna Slaney, johanna.slaney@gov.fi , 0295 047 017
Tid för genomförandet	2021–2027
Uppskattning av budgetramen	27,7 miljoner euro

Samband med EU:s strategier, Finlands landsspecifika rekommendationer och nationella strategier

Referensramen för verksamheten utgörs av de landsspecifika rekommendationerna som Europeiska kommissionen gav i maj 2020 samt av teman som betonas och lyfts fram i regeringsprogrammet.

I de landsspecifika rekommendationerna är produktivitet och konkurrenskraft en av de fyra tyngdpunkterna för konkurrenskraftig hållbarhet. De övriga tyngdpunkterna är ekonomisk stabilitet, social rättvisa och miljömässig hållbarhet. I de centrala målen för rekommendationerna 2021 uppmanas medlemsstaterna att stärka sina ekonomiers motståndskraft. Dessutom är de landsspecifika rekommendationerna för 2019 fortfarande relevanta när det gäller EU-fonderna, särskilt inom sammanhållningspolitiken.

I enlighet med regeringsprogrammet stöder man genom verksamheten organisationers tillväxt och förnyelse samt identifierar företags utvecklingsbehov, med hjälp av vilka man kan främja reformen av verksamhets sätt och utnyttjandet av nya teknologiska verktyg på arbetsplatser (nya digitala lösningar och främjande/ibruktagande av dem), öka produktiviteten samt förbättra välbefinnandet i arbetet.

ESF-verksamheten är ett utvecklingsinstrument för försök och pilotprojekt. De åtgärder som föreslås i EU:s återhämtningsinstrument å sin sida främjar systematisk och långsiktig kompetensutveckling och kompetensledning i organisationer samt förmågan att identifiera organisationens kompetensreserver och -brister, inklusive identifiering av kompetensen och karriärplaneringen hos personer som arbetar och gör atypiskt arbete. Återhämtningsinstrumentet betonar starkt återhämtning från coronapandemin och beredskap inför arbetslivet efter den. ESF-åtgärderna gör det möjligt att utveckla och göra försök samt att reagera på förändringar i arbetslivet smidigare under hela programperioden. Dessa är inte överlappande, utan snarare stöder de varandra. Synergier säkerställs genom gemensam planering och deltagande.

1) Mervärde för den nationella verksamheten och samarbete med den regionala strukturfondsverksamheten

Genom den riksomfattande strukturfondsverksamheten kan man på ett samordnat sätt ta itu med de fenomenbaserade utmaningarna som avses i regeringsprogrammet genom lämpliga nationella, regionala och lokala åtgärder samt öka det omfattande samarbetet, utvecklingen och nätverksbildningen mellan aktörerna.

Den riksomfattande verksamheten gör det också möjligt att bygga broar mellan olika teman samt att brett dela information och erfarenheter. På detta sätt kan god praxis främjas bättre mellan aktörerna och vid behov överföras till den nationella verksamheten. Genom den riksomfattande verksamheten kan man också främja

utvecklingen och förnyandet av servicesystem och strukturer som täcker hela landet och omfattas till exempel av lagstiftningen eller gäller en viss befolkningsgrupp.

Den riksomfattande delen har en viktig betydelse med tanke på ANM:s och SHM:s strategiska utveckling. ESF-medlen kompletterar de nationella sysselsättningsanslagen och anslagen för arbetslivsutveckling. De fungerar som ett utvecklingsinstrument för försök och pilotprojekt. Dessutom ger medlen eventuellt spelrum t.ex. vid plötsliga förändringar i de ekonomiska konjunkturerna.

ESF-finansieringen har en särskilt viktig roll i utvecklingen av arbetslivet samt i det samtidiga främjandet av organisationernas produktivitet och välbefinnandet i arbetet. Syftet med ESF-medlen är att undvika överlappande arbete och skapa synergifördelar inom ramen för både finansieringen och verksamheten. Med hjälp av NTM-centralernas utvecklingstjänster för företag finansieras utvecklingen av företagens affärsverksamhet nationellt. De anslag som står till förfogande är emellertid inte särskilt stora. Dessutom kan man genom Business Finland finansiera utvecklingen av affärsverksamheten. I fråga om dessa har målgruppen och verksamheten avgränsats enligt vissa kriterier. Målgruppen för ESF-verksamheten omfattar arbetsplatserna/organisationerna inom den offentliga och privata sektorn och organisationssektorn samt aktörerna som producerar tjänster för arbetslivet.

För att utveckla kvaliteten på arbetslivet behövs projekt genom vilka man kan utveckla organisationers verksamhet och nya verksamhetssätt samt stödja ibruktage av digitala verktyg. Här spelar utvecklingsverksamheten i samarbete med ledningen och personalen en nyckelroll. Projekten möjliggör planeringen av sådana utvecklingsåtgärder för företag och organisationer som inte kan finansieras på något annat sätt.

I huvudsak skulle temat genomföras genom regionala eller överregionala ESF-projekt som finansieras ur det riksomfattande temat, men till stöd för det strategiska utvecklingsarbetet i hela landet behövs också ett riksomfattande samordningsprojekt. ANM och SHM samarbetar för att fastställa projektbetoningarna för temat Arbetslivsutveckling med beaktande av båda ministeriernas perspektiv på uppställning av mål för projekten.

Samordningsprojektets huvudsakliga mål är att aktivt samarbeta med regionala arbetslivsaktörer för att utveckla arbetslivet och produktiviteten.

- Åtgärdshelheten genomförs huvudsakligen genom projekt som finansieras ur programmet. Samordningsprojektet samarbetar med strukturfonds-NTM-centralens finansieringsenhet i verksamheten för utveckling av riksomfattande projekt och deltar i projektens styrgruppsarbete.
- Genom samordningsprojektets nätverksliknande verksamhet säkerställer man att de riksomfattande aktörerna samarbetar, detta i syfte att undvika överlappningar och få omfattande stöd. Till exempel i fråga om de mätare som används i konsekvensbedömningen utnyttjar man andra riksomfattande aktörers befintliga mätare och mätare som dessa håller på att utveckla.
- Samordningsprojektet identifierar och samordnar samarbetsmöjligheter med den regionala strukturfondsverksamheten. God växelverkan och effektiv kommunikation har en central roll i samarbetet mellan olika aktörer.
- Kommunikationen har en ytterst viktig roll i samordningsprojektets åtgärder. Effektivitet uppnås genom samarbete med olika företags-, organisations- och intressentgrupp nätverk, genom att effektivt utnyttja olika kanaler i sociala medier.
- Samordningsprojektet stöder regionala aktörer i utvecklingen och marknadsföringen av utvecklingstjänster för arbetslivet samt i identifieringen av nya servicebehov genom att kommunicera om dem även för den nationella verksamheten.
- Samordningsprojektet kommunicerar om och implementerar projektresultaten, till exempel nya innovativa service- och verksamhetsmodeller som utvecklats inom såväl riksomfattande som regionala projekt för nätverk, såsom olika intressentgrupper, arbetslivsaktörer, företag och organisationer.

- Samordningsprojektet genomför en extern halvtids- och slutvärdering av projektens åtgärder och deras effektivitet.
- Samordningsprojektet och de projekt som inleds under det främjar för sin del programmet ARBETE2030. Vid beredningen av samordningsprojektet säkerställer man mellan intressentgrupperna att de olika utvecklingsåtgärderna för arbetslivet ger mervärde och undviker överlappande arbete.

Målet är att skapa konkret verksamhet som når områdets arbetsplatser bättre än för närvarande och genomför arbetslivsförsök i gränssnittet mellan företag och arbetsplatser. Samordningsprojektet samlar information om goda praxis som har skapats inom de regionala projekten och kan användas för att genomföra verksamhetsåtgärder på arbetsplatser. Dessutom överför samordningsprojektet dessa praxis till utvecklingstjänsternas strukturer och informerar aktörerna om dem. Verksamhetsmodeller eller tjänster som samordningsprojektet utvecklar ska vidareutvecklas så att de motsvarar arbetsplatsernas behov och blir riksomfattande verksamhetsåtgärder. Det centrala är att överföra god praxis som skapats under projekten till den nationella verksamheten för att trygga kontinuiteten och vidareutveckla tjänsterna och verksamhetsmodellerna.

2) Målgrupperna för verksamheten

- Projektets målgrupp utgörs av befolkningen i arbetsför ålder.
- Målgruppen består av företag och organisationer samt deras anställda och direktörer inom den privata och den offentliga sektorn. Till målgruppen hör exempelvis arbetsgivare och arbetstagare som befinner sig i olika omställningssituationer.
- Målgruppen omfattar organisationer, föreningar, stiftelser, kommuner, uppfostrings- och utbildningsorganisationer, forskningsinstitut, konst- och kulturinstitutioner och andra aktörer som utvecklar arbetslivet och tjänster samt deras personal.

Vid behov kan målgrupperna avgränsas noggrannare enligt regionala särdrag eller riksomfattande behov.

3) Verksamhetens konkreta innehåll och eventuella underteman; vad eftersträvas med verksamheten och hurdana förändringar som förväntas ske i den nuvarande situationen; har verksamheten tidigare fått EU-finansiering

Målet är att förbättra arbetslivets kvalitet och förnya arbetsorganisationer genom att öka kompetensen med beaktande av bl.a. arbetets produktivitet, välbefinnandet i arbetet och arbetarskyddet. Man ska identifiera effektivare utvecklingsåtgärder och sådana teman kring arbetslivsutveckling som är strategiskt sett viktiga för organisationen. Detta innebär till exempel sådana hälsomässiga konsekvenser som kulturen och förändringar i levnadsvanorna medför och som påverkar arbetsförmågan och kostnaderna.

Huvudsakligt innehåll:

- Verksamheten främjar välbefinnandet och ork i arbetet, utvecklingen av ett gott arbetsliv och arbetslivets kvalitet, inklusive samordning av arbete och privatliv samt ökning av arbetsgemenskapers mångfald. Dessutom kartlägger man företagshälsovårdens roll och potential med tanke på att stödja organisationernas ledning och personal. Man beaktar den psykosociala belastningen som det nuvarande arbetslivet orsakar och utvecklar verksamhetsmodeller genom vilka man i ett tillräckligt tidigt skede kan svara på de identifierade utmaningarna.
- Verksamheten främjar verksamhetsåtgärder, digitala lösningar och utvecklingen av de produktions- och serviceprocesser som digitaliseringen medför samt möjligheter till tilläggsutbildning och omskolning som förbättrar såväl produktiviteten och resultatrikt arbete som välbefinnandet i arbetet.
- Verksamheten utvecklar mikroföretagens samt små och medelstora företagens och andra organisationers kompetens och deras positiva inställning till lärande samt kompetensen och

omskolningen hos deras personal. Även ledningens och chefernas kompetens utvecklas, i synnerhet inom åldersledarskap och kompetensledning.

- Verksamheten främjar företagets förmåga till förändring genom rådgivning, styrning och nätverk.

Målet är att förbättra arbetslivets kvalitet och förnya arbetsorganisationer genom att öka kompetensen med beaktande av bl.a. arbetets produktivitet, välbefinnandet i arbetet och arbetarskyddet. Man ska identifiera effektivare utvecklingssätt och sådana teman kring arbetslivsutveckling som är strategiskt sett viktiga för organisationen. Detta inbegriper till exempel sådana hälsomässiga konsekvenser som kulturen och förändringar i levnadsvanorna medför och som påverkar arbetsförmågan och kostnaderna.

Mål:

Organisationernas positiva inställning till lärande har utvecklats. Organisationernas kompetens, välbefinnandet i arbetet och produktivitet har förbättrats och organisationernas förmåga att anpassa sig till förändringar har stärkts. Yrkesmässig rörlighet har främjats och fler internationella experter har tillsatts på arbetsplatserna. Samarbetet mellan företagstjänsterna och arbetslivet har utökats för att svara på omställningssituationer.

Tidigare verksamhet:

Strukturfondsperioden 2014–2020, IO 3. Sysselsättning och arbetskraftens rörlighet, särskilt mål 7.1. Förbättring av produktivitet och arbetshälsa. Samordningsprojektet för temat Sysselsättning och resultatrikt arbetsliv har tidigare genomfört ifrågasvarande verksamhet med EU-finansiering. Närings-, trafik- och miljöcentralen i Tavastland har fungerat som ansvarig myndighet.

4) **Samarbete, partnerskap, gemensam utveckling; vilka aktörer som deltar i planeringen och genomförandet, i vilka roller; på vilket sätt har målgruppen delaktiggjorts**

- Det riksomfattande temat Arbetslivsutveckling har planerats i samarbete mellan olika avdelningar inom **arbets- och näringsministeriet**.
- **Social- och hälsovårdsministeriet** föreslog i början ett eget tema för utvecklingen av välbefinnandet i arbetslivet. Man beslutade dock att förena temat med ANM:s tema Arbetslivsutveckling till en tväradministrativ helhet.
- ANM har inrättat en **arbetsgrupp för arbetslivsutveckling** som har planerat temats centrala tyngdpunkter.
- Riktlinjerna för verksamheten har gått igenom och vidareutvecklats också i samarbete med **undervisnings- och kulturministeriet** och **social- och hälsovårdsministeriet**. Genom samarbetet har verksamheten kompletterats utifrån båda ministeriernas perspektiv.
- Temat har också diskuterats vid **en riksomfattande tillställning** genom vilken man har kunnat beakta regionernas synpunkter och erfarenheter av regionala projekt.
- Styrgruppen för den innevarande strukturfondsperiodens **samordningsprojekt Produktivt och resultatrikt arbetsliv** har behandlat temats tyngdpunkter för den kommande perioden och beaktat projektets erfarenheter och utvecklingsförslag för den kommande perioden.
- Inom arbetssektionen för **social- och hälsovårdsministeriets utvecklingsprogram för arbetet och välbefinnandet i arbetet, ARBETE2030**, har man också fört diskussioner om tyngdpunkterna för arbetslivsutveckling under den kommande perioden samt kommit överens om samarbete genom vilket man kan hindra överlappningar och hitta synergieffekter under projektperioden. ARBETE2030 fungerar inom Arbetshälsainstitutet, och vid sidan av ministerierna har arbetsmarknadsorganisationer och andra arbetslivsaktörer en viktig roll i det.
- De riksomfattande temana Arbetslivsutveckling (ANM och SHM) och Kontinuerligt lärande (UKM) kompletterar varandra i fråga om utvecklingen av verksamhetsmodeller för främjandet av kontinuerligt lärande i arbetslivet och vid behov kan man genomföra

samtidiga projektansökningar. Samarbetet samordnas i temanas styrgrupper samt av samordningsprojektet.

5) Mätning av resultaten och indikatorer som ska användas

Resultaten mäts med indikatorer enligt SM 4.1.6. Dessutom kommer samordningsprojektet att samarbeta med andra riksomfattande organisationer i fråga om mätaren som används i konsekvensbedömningen. Mätare som kan användas är till exempel QWL-indexet (Quality of Working Life), Arbetsengagemangsmätaren och mätare som utvecklas under programmet ARBETE2030. Ett mål är också att mäta den samtidiga utvecklingen av produktiviteten och välbefinnandet i arbetet i de företag och organisationer som deltar i projekten. Dessutom utvecklar man mätare som kan användas för att utreda hur effekterna av åtgärderna sprids inom organisationen och i större omfattning i samhället. Externa utvärderingar kan genomföras för att mäta helhetens resultat och effekter.

6) Fortsättning av verksamheten efter att de projekt som hör till temat har avslutats

Målet är att goda verksamhetsmodeller och praxis förblir i bruk efter att projekten har avslutats samt att dessa kan utnyttjas i den nationella verksamheten.

7) Kommunikationsplan

Man utarbetar en separat kommunikationsplan som innehåller målen, metoderna och kanalerna för samt de förväntade resultaten av kommunikationen. Kommunikationsplanen utarbetas med beaktande av såväl intern som extern kommunikation.