



Diarienummer
2009-3050294

Projektnamn Arbetsplatsutveckling Sjuhärad	Diarienummer 2009-3050294
---	------------------------------

Slutrapport genomförande

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Medarbetarcentrum Sjuhärad har genomfört förstudier och analyserat behov av att få till en sund och frivillig personalrörlighet, arbetsrotation inom Sjuhäradsbygden. Denna analys visar att det finns ett uttalat behov och intresse att bilda nätverk, mellan offentliga och privata arbetsgivare för arbetsrotation och kompetensutveckling. Rätt man på rätt plats, kan förhindra inlåsnings effekter och på sikt långtidssjukskrivning samt att stärka både kvinnor och män på arbetsmarknaden.

En annan del i analysen är att chefer/ledare har otillräcklig kunskap kring personal-ekonomiska beräkningar och nyttan med dessa. T ex att tydligt kunna se när kompetensutvecklande och främjande insatser blir lönsamma att genomföra och hur lång pay off tiden är. Ambitionen är att arbeta med attitydpåverkan, att utbilda chefer, ledare och andra nyckelpersoner i grundläggande personalekonomi (PEUP = personalekonomiskt uträkningsprogram) med syftet att få ökad insikt om hur hälsa, personal och ekonomi hör ihop.

Personalrörlighet och stimulans därtill

En egen skattning visar att ca 85-90 procent av dem, som kommit vidare i arbetslivet/sin situation via Medarbetarcentrum har behövt detta stöd.

Många gånger är svårigheten uppenbar att hitta alternativa arbetsuppgifter på sin nuvarande arbetsplats/ avdelning/enhet eller inom kommunen i stort. En koppling till övriga arbetsmarknaden och samverkan externt kan bidra till nya lösningar. Detta styrks och framkommer i samtal med medarbetare i kommunal verksamhet, där många har ett behov och önskemål om arbete utanför kommunal sektor.

Huvudsyftet med projektet

Att genomföra informations- och utbildningsinsatser för att få till en sund, frivillig men även lönsam personalrörlighet för att fånga upp personer som känner sig inlåsta. Se tidiga signaler och agera på ett adekvat sätt. Förstudien har visat att det är lönsamt att eliminera risker för långtidssjukskrivning och bryta inlåsningsmekanismer mellan arbetsgivare och fackliga organisationer som innebär att den enskilde medarbetaren ges möjlighet till att prova annat arbete innan sjukdom uppstår.

Att stärka medarbetarna på arbetsmarknaden och kanske hitta nya vägar och visa på nyttan med preventiva, främjande och kompetensutvecklande insatser och för att bibehålla arbetshälsan/hälsan och förhindra inlåsningsmekanismer som på sikt kan leda till nedsatt produktivitet och långtidssjukskrivning.

1. Medverkan till att bilda företagsnätverk för personalrörlighet och utveckling. Syftet är att bilda nätverk mellan arbetsgivare, både offentliga och privata, för arbetsrotation som inte enbart är styrd av konjunktursens upp- och nedgångar. En dynamisk och flexibel arbetsmarknad som stärker enskilda individer på arbetsmarknaden och arbetsgivarna har tillgång till personer med rätt kompetens. Det mest nyskapande är att offentliga och privata arbetsgivare samverkar. Genom att skapa en sund personalrörlighet sker kompetensutveckling hos både anställd och företag som i sin tur gynnar utvecklingen i Sjuhärad. Genom rörlighet får anställda möjlighet att testa hur det kan vara att arbeta hos



andra arbetsgivare eller med andra arbetsuppgifter. Arbetsgivare får möjlighet att testa ny personal. Nätverket kan spela en viktig roll i kunskapsförmedling och byggande av lärande nätverk. En annan del i nätverket är att erbjuda livs- och karriärplanering med inriktning utveckling i takt med arbetslivets utveckling.

2. Vi har tillsammans med den välkände ekonomen/nationalekonomen Claes Malmquist, utvecklat en ny unik beräkningsmodell, som är en konsekvens av medarbetarnas beteendeförändring, efter kontakt med MC. En personalekonomisk beräkningsmodell, benämnd PEUP, som visar intäkter och kostnader vid förändringstillstånd, produktivitet/ effektivitet samt payoff tid vid kompetensutvecklingsinsatser, m.m.

Ambitionen är att vidareutveckla och kvalitetssäkra PEUP. Att tekniskt anpassa den beräkningsmodellen så att den kan praktiskt användas i ordinarie verksamhet. Att utbilda chefer, ledare och andra nyckelpersoner i grundläggande personalekonomi och PEUP.

Förväntade effekter

Via ett utvecklat och förstärkt samtalsstöd, coachning, har medarbetarna stärkt sin position på arbetsplatsen/arbetsmarknaden, fått ökad medvetenhet om egenansvaret för sin situation, fått nya incitament och redskap att vilja och våga göra något. Vid behov göra sig mer anställningsbar och uppnå funktionell kompetens. Ge medarbetarna en självinsikt och insikt om företagets villkor och önskemål om anställningsbarhet/funktionell kompetens. Öka företagets kunskaper om jämställdhet och anställningsbarhet. Se möjligheter i det främjande arbetet och poängen med en sund personalrörlighet för att förhindra inlåsning, lösa upp inlåsning och som i en förlängning motverkar utanförskap.

Efter genomfört projekt ska det finnas minst ett etablerat nätverk och ett fungerande verktyg som ökar möjligheten för både medarbetaren och företaget till en flexibel arbetsmarknad.

Nätverket skall vara en naturlig mötesplats för HR-frågor, erfarenhetsutbyte och kompetensutvecklings insatser.

Mot bakgrund av den strukturella omvandlingen som samhället, och i synnerhet socialförsäkringssystemet genomgått, är det angeläget att utveckla arbetsgivarens metodik för främjande insatser för att slippa långtidssjukskrivning och utanförskap.

Efter utbildning i personalekonomiska uträkningsmodellen PEUP skall chef/ledare ha en medvetenhet om sambanden mellan personal, hälsa, och ekonomi.

Det lönar sig att vårda sin personal. Medvetenhet föder aktivitet och utveckling.

Framkomna resultat

Projektet har varit en helt avgörande faktor för att bilda nätverket Tranemo Arbetsgivarring, som är en ideell förening. Ringen består av Tranemo kommun, som arbetsgivare, och ytterligare 20 företag. Medlemsföretagen har öppnat upp för frivillig personalrörlighet och då menas in- och utlåning av personal och prova på arbetsplatser. Det har varit låg frekvens på dessa möjligheter. En mycket viktig faktor i detta sammanhang är information, att företagen verkligen menar det man överenskommet om. Det tar tid att etablera systemet. En handledarutbildning är genomförd med deltagare från nio av medlemsföretagen. Ambitionen var att dessa handledare bli underlättare för personalrörlighet. Det har förts dialog med och information har spridits till flera av de fackliga organisationerna ang. tanken med personalrörlighet i ringens regi. Samtliga av dessa har ställt sig positiva.

I ringen har det utvecklats en rad andra aktiviteter som erfarenhetsutbyten vid frukost- och medlemsmöten. Gemensamma kompetensutvecklingsinsatser har genomförts och är på gång, nätverk för kvinnor och löneadministratörer har bildats, nyhetsbrev skickas ut regelbundet och en hemsida har skapats samt en PR-broschyr.

En annan del i projektet är det kommunala nätverket, Kommunringen Sjuhärad, där sex kommuner samverkat kring personalrörlighet för att främja hälsosamma arbetsplatser. Kommunringen har verkat några år men har utvecklats med projektets delar.

Personalrörligheten har ökat både inom och mellan kommunerna men framförallt har 16 personer 2010 och 29 personer 2011 sökt sig vidare till externa arbetsplatser efter konsultation och kontakt med Medarbetarcentrum.



Vi har infört ett system för jobbväxling, två personer inom samma yrkesområde byter helt enkelt arbete/arbetsplats med varandra. Först en provperiod på 6 månader om denna utfaller positivt blir bytet permanent. Detta för att förhindra inlåsning. Hittills är det 8 personer som jobbväxlat med positivt resultat.

Sammanlagt har ca 80 chefer/nyckelpersoner utbildats i PEUP. Detta kommer att fortsätta i ännu större omfattning framöver i nya utvecklade och kvalitetssäkrade PEUP.

Det har genomförts livs- och karriärplanering, SLG Thomas person profilanalyser. Det har utbildats 9 handledare/kontaktpersoner inom medlemsföretagen i Tranemo Arbetsgivarvring.

Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

Problem och behov

Medarbetarcentrum Sjuhärad har genomfört förstudier och analyserat behov av att få till en sund och frivillig personalrörlighet, arbetsrotation inom Sjuhäradsbygden. Denna analys visar att det finns ett uttalat behov och intresse att bilda nätverk, mellan offentliga och privata arbetsgivare för arbetsrotation och kompetensutveckling. Rätt man på rätt plats, kan förhindra inlåsningseffekter och på sikt långtidssjukskrivning samt att stärka både kvinnor och män på arbetsmarknaden.

Många gånger är svårigheten uppenbar att hitta alternativa arbetsuppgifter på sin nuvarande arbetsplats/ avdelning/enhet eller inom kommunen i stort. En koppling till övriga arbetsmarknaden och samverkan externt kan bidra till nya lösningar. Detta styrks och framkommer i samtal med medarbetare i kommunal verksamhet, där många har ett behov och önskemål om arbete utanför kommunal sektor.

Behov att bilda företagsnätverk för personalrörlighet och utveckling förelåg. Syftet är att bilda nätverk mellan arbetsgivare, både offentliga och privata, för arbetsrotation som inte enbart är styrd av konjunktorens upp- och nedgångar. En dynamisk och flexibel arbetsmarknad som stärker enskilda individer på arbetsmarknaden och arbetsgivarna har tillgång till personer med rätt kompetens. Det mest nyskapande är att offentliga och privata arbetsgivare samverkar. En annan del i analysen är att chefer/ledare har otillräcklig kunskap kring personal-ekonomiska beräkningar och nyttan med dessa. T ex att tydligt kunna se när kompetensutvecklande och främjande insatser blir lönsamma att genomföra och hur lång pay off tiden är. Ambitionen är att arbeta med attitydpåverkan, att utbilda chefer, ledare och andra nyckelpersoner i grundläggande personalekonomi (PEUP = personalekonomiskt uträkningsprogram) med syftet att få ökad insikt om hur hälsa, personal och ekonomi hör ihop.

Projektets ambitioner

Att stärka kvinnor och män på arbetsmarknaden, förhindra och lösa upp inlåsning till gagn för hälsa, utveckling och attraktiva arbetsplatser. Verktyg för att uppnå detta är t ex livs- och karriärplanering, person profil analyser, informationsinsatser, medverkan till frivillig, sund och lönsam personalrörlighet.

Genom ett mer systematiskt samarbete i nätverk öppnas nya möjligheter upp för både anställda och arbetsgivare. Att medverka i vinna vinna koncept. Samverkan mellan offentliga och privata arbetsgivare ökar möjligheten på ett nytt och mer ovanligt sätt. Det handlar också om tålamod att resultaten kanske inte infinner sig med en gång utan på lite längre sikt efter



att projektet är avslutat.

Ambitionen att bilda ett nätverk som lever vidare efter projektet är förverkligad liksom att Medarbetarcentrum konsoliderat sina metoder och kunnat utveckla t ex PEUP och vår databas. Det som framstår tydligt är nätverkets betydelse och det skapar lärande miljöer. Medlems- och nätverksmöten har förlagts till olika företag och arbetsplatser och resultatet har blivit ökat utbyte med och av varandra. Företag som samordnat transporter, samordnade utbildningsinsatser som excel, arbetsledarutbildning, truckförarutbildning och hjärt och lungräddning.

Dialog, marknadsföring och tålmod är nyckelord om något nytt ska absorberas in.

Transnationellt – erfarenhetsutbytet i Polen gav oss en insikt i hur arbetsmarknaden fungerar lokalt och regionalt. Besök på några företag gav inblick i produktion och arbetsmiljö. På grund av hög arbetslöshet håller man fast vid det jobb man har och tala om inlåsningseffekter och personrörlighet syns avlägset i de flesta fall. Att få insikt i hur en polsk arbetsförmedling fungerar känns också värdefullt. Det kändes bra att förmedla hur vi i vårt projekt försöker hantera frågorna. Utbytet bidrog inte direkt till nya metoder och verktyg för oss men insikter hur det fungerar på andra håll. Vi har nyligen fått en förfrågan från våra Polska värdar, för vårt utbyte, om vi har möjlighet att ta emot dem för ett nytt erfarenhetsutbyte och lärande. Blir det av har vi möjlighet till detta.

Resultat och förslag till goda lösningar

Tranemo Arbetsgivarvård har bildats och lever vidare efter projekttiden. En utmaning nu och framöver är att rekrytera fler företag till ringen.

Flera av företagen i Tranemo Arbetsgivarvård har "lyft", tänkta aktiviteter har blivit av tack vare samverkan/koordinationen i ringen. Kompetensutvecklingsinsatser, fokus på personrörlighet som in- och utlåning av personal, en understimulerad anställd i ett företag har kombinerats med deltid i annat företag, vilket lett till ökad trivsel och tillfredsställelse. Efter livs- och karriäplanering och dialog med närmaste chef har en person avbrutet sjukskrivning och återgått i arbete efter att ha fått förändrade arbetsuppgifter.

PEUP (personalekonomiskt uträkningsprogram) har skapat medvetenhet hos chefer och lett till attitydförändring i ett antal fall. Där man tidigare såg en kostnad t ex i kompetensutvecklingsinsats ser man det nu som en investering. Payoff tiden på en insats har synliggjorts och det blir greppbart att se lönsamhet på sikt.

Det systematiska jobbväxlingssystemet där två personer som trivs med sitt arbete men som inte riktigt trivs på sin arbetsplats kan göra jobbväxling mellan sig. Detta kommer att spela en större roll i framtiden för att förhindra och lösa upp inlåsning.

Kombinationen av reflekterande samtal, livs- och karriäplanering, coachande samtal och den rent tekniska jobbmatchningen mot lediga kommunala tjänster är det som ger mest genomslag för personrörlighet internt och externt. Reflektion som mönat är det som oftast gör att en individ börjar fundera över att byta från offentlig verksamhet till privat eller vice versa.

Påverkan och genomslag på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå
I regi av Tranemo arbetsgivarvård har ca 40 anställda i medlemsföretagen genomgått utbildning/kompetensutveckling hittills. I kommande utbildningar och kurser år 2012 är det ca 50 anställda anmälda. Utbudet av utbildning har fått genomslag på organisations- och individnivå.

Det som också fått ett visst genomslag är PEUP och nyttan med dessa beräkningar. I och med ett mer användarvänligt verktyg och den beskrivna nyttan har det fått stärkt acceptans.



Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

Huvudsyftet med projektet

Att stärka medarbetarna på arbetsmarknaden och kanske hitta nya vägar och visa på nyttan med preventiva, främjande och kompetensutvecklande insatser och för att bibehålla arbetshälsan/hälsan och förhindra inläsningsmekanismer som på sikt kan leda till nedsatt produktivitet och långtidssjukskrivning.

1. Medverkan till att bilda företagsnätverk för personalrörlighet och utveckling. Syftet är att bilda nätverk mellan arbetsgivare, både offentliga och privata, för arbetsrotation som inte enbart är styrd av konjunktorens upp- och nedgångar. En dynamisk och flexibel arbetsmarknad som stärker enskilda individer på arbetsmarknaden och arbetsgivarna har tillgång till personer med rätt kompetens. Det mest nyskapande är att offentliga och privata arbetsgivare samverkar. Genom att skapa en sund personalrörlighet sker kompetensutveckling hos både anställd och företag som i sin tur gynnar utvecklingen i Sjuhärad. Genom rörlighet får anställda möjlighet att testa hur det kan vara att arbeta hos andra arbetsgivare eller med andra arbetsuppgifter. Arbetsgivare får möjlighet att testa ny personal. Nätverket kan spela en viktig roll i kunskapsförmedling och byggande av lärande nätverk. En annan del i nätverket är att erbjuda livs- och karriärplanering med inriktning utveckling i takt med arbetslivets utveckling. En metod som används vid livs- & karriärplanering är reflektion, insikt, handling och utvärdering. Att stärka sysselsatta kvinnor och män i sin yrkesroll, på sin arbetsplats och vid behov se andra alternativ på arbetsmarknaden. Funktionell kompetens är viktigt, vara antälningsbar, den kompetens som fordras för att utföra arbetet, arbetsuppgifterna, den kompetens en arbetsgivare betalar lön för. MC har ett upparbetat system, en databas för samordning av personer som vill och behöver byta jobb och praktikplatser. Nätverket ska vara en naturlig mötesplats t ex när det gäller personalfrågor, utbildning och kompetensutveckling samt samordning av rotationsindivider. Förutsättningarna har undersökts i Tranemo kommun, som visar att det finns ett intresse som går att bygga vidare på och utveckla till en fungerande modell. Kontakt med kommun-representanter och företag i andra Sjuhärads kommuner visar att det finns ett begynnande intresse för nätverksbyggande. Fortsättning och utveckling av nätverket, möjlighet att involvera nya arbetsgivare och sprida runt om i Sjuhärads kommunerna.

2. Vi har tillsammans med ekonomen Claes Malmquist, utvecklat en ny unik beräkningsmodell, som är en konsekvens av medarbetarnas beteendeförändring, efter kontakt med MC. En personalekonomisk beräkningsmodell, benämnd PEUP, som visar intäkter och kostnader vid förändringstillstånd, produktivitet/ effektivitet samt payoff tid vid kompetensutvecklingsinsatser, m.m. Ambitionen är att vidareutveckla och kvalitetssäkra PEUP. Att tekniskt anpassa den beräkningsmodellen så att den kan praktiskt användas i ordinarie verksamhet. Att utbilda chefer, ledare och andra nyckelpersoner grundläggande personal-



Diarienummer
2009-3050294

ekonomi och PEUP.

Detta för att öka insikten och kunskapen om hur hälsa, personal och ekonomi hör ihop. Denna ökande kunskap påvisar bl.a.

att det lönar sig att eliminera risker för nedsatt produktivitet och långtidssjukskrivning samt att arbeta främjande. Målet är att implementera beräkningsmodellen dels som ett verktyg för att göra förkalkyler för planerade åtgärder, men också som ett verktyg för att kontinuerligt följa upp och utvärdera. Medvetenhet föder aktivitet och utveckling!

Förväntade effekter

Via utvecklat och förstärkt samtalsstöd, coachning, kan medarbetarna stärka sin position på arbetsplatsen/arbetsmarknaden, ökad medvetenhet om egenansvaret för sin situation, fått nya incitament och redskap att vilja och våga göra något åt sin situation. Vid behov göra sig mer anställningsbar och uppnå funktionell kompetens. Ge medarbetarna en självinsikt och insikt

om företagets villkor och önskemål om anställningsbarhet/funktionell kompetens. Öka företagets kunskaper om jämställdhet och anställningsbarhet. Se möjligheter i det främjande arbetet och poängen med en sund personalrörlighet för att förhindra inlåsnings, lösa upp inlåsnings och som i en förlängning motverkar utanförskap. Se alternativen för medarbetarna, se tidiga

signaler på t.ex. vantrivsel och vidta adekvata åtgärder som är till gagn både för medarbetarna samt företaget.

Efter genomfört projekt ska det finnas minst ett etablerat nätverk och ett fungerande verktyg som ökar möjligheten för både medarbetarna och företaget till en flexibel arbetsmarknad.

Öppna upp för medarbetare att prova vanligtvis kvinno- respektive mansdominerande yrkesområden. Kvinnor provar inom mansdominerande och vice versa. Det ska finnas utbildade

handledare på företagen som är underlättare för arbetsrotationen. Arbetsgivare med personal som trivs blir attraktiva arbetsgivare.

Efter utbildning i PEUP skall chef/ledare ha en medvetenhet om sambanden mellan personal, hälsa, och ekonomi. Det lönar sig att vårda sin personal. Medvetenhet föder aktivitet och handling.

Mätbara kvantitativa mål:

- a) 25 personer som har roterat/provat i nätverk
- b) 25 personer som genomgått livs- & karriärplanering
- c) 25-30 företag offentliga och privata i nätverk
- d) 20 arbetsplatshandledare utbildade
- e) 120 chefer/ledare/nyckelpersoner deltagit i personalekonomiutbildning

Resultat

- a) 8 personer som roterat, jobbväxlat i kommuneringen
1 person som provat hos annan arbetsgivare inom Tranemo Arbetsgivarvring
- b) 43 personer som genomgått livs-&karriärplanering
- c) 21 företag i nätverket Tranemo Arbetsgivarvring
- d) 9 arbetsplatshandledare utbildade
- e) 80 chefer har deltagit i personalekonomiutbildning – detta kommer att fortsätta efter projektiden och i den nya versionen av PEUP som är utvecklad i projektet.

Utöver ovanstående har 4 personer genomfört Thomas Test, personal profilanalyser.

Kompetensutvecklingsinsatser Tranemo Arbetsgivarvring

Under 2011 har en inventering gjorts bland medlemmarna om behov och önskemål.

Utbildningarna är upphandlade och schemalagda och delvis genomförda under projektiden



och en del fortsätter efter. Det är HLR, truckutbildning, arbetsledarutbildning och excel. HLRFrukostmöten, medlemsmöten och nätverksmöten är genomförda.

Det har bildats nätverk:

För kvinnor

Löneadministratörer

Arbetsledare - nybildat 2012

Sammanställning förändringar – enskilda individer som kommit till förändring i sitt arbetsliv via Medarbetarcentrum och arbetsgivarens insats.

Säkerställda och återrapporterade förändringar under 2010 och 2011 för Kommunringen Sjuhärad

	2010	2011
Kvar i nuvarande jobb med hjälp av förändring		26 27
Ny tjänst – samma kommun	41	63
Ny tjänst – annan medlemskomm	8	9
Annat arbete externt	16	29
Studier	5	9
Arbete och studier	6	11
Summa	102	148

Personalekonomisk sammanställning för 2011 för kommunringen Sjuhärad för personer som fått någon form av förändring i sitt arbetsliv efter genomförda aktiviteter inom projektet och Medarbetarcentrums verksamhet. Utvärdering av insatser i samtliga medlemskommuner enligt PEUP. Resultat av genomförda aktiviteter som lett till en positiv förändring för enskilda individer har i genomsnitt gett 10 kronor tillbaka per satsad krona. Resultatet utgår från djupanalyser av utvärderade personer som bekräftat att arbetsgivarens och Medarbetarcentrums insats varit avgörande för deras förändring. Utfallet är baserat på utvärdering av 49 enskilda individer. Resultatet utgår ifrån att förändringen består tre år framåt. Utfallet varierar över tid och det är många faktorer som spelar in. Antal ärenden som utvärderats, ärendets karaktär på kort och lång sikt. Ett ärende utvärderas 6-12 månader efter att en förändring är genomförd.

Arbetssätt

Vad var ert huvudsakliga arbetssätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Individuella och gruppaktiviteter

Handledarutbildning med inspirationsföreläsare från Företagsringen i Södra Hälsingland

Det som gjort skillnad är upprepade informationstillfällen om aktiviteter som erbjuds i projektet t ex via livs- och karriärplanering, coachingsamtal och person profil analyser.

Goda exempel som sprids och belyses är bästa sättet att visa på möjligheter och metoder.



Hemsida, nyhetsbrev, frukostmöten och andra träffar med erfarenhetsutbyte är också av stor betydelse.

Företags- och arbetsplatsbesök för kartläggning av behov och önskemål har varit en framgångsfaktor inför kompetensutvecklingsinsatser i Tranemo Arbetsgivarvring. Behov och önskemål har beaktats och utbildningar har genomförts utifrån detta. Dvs att det gått från ord till handling.

Inför bildandet av Tranemo Arbetsgivarvring var verksamhetschefen för Kalmarsunds Arbetsgivarvring inspiratör och förmedlade goda exempel från mer än tio års erfarenhet.

PEUP – utbildning i mindre grupper – intresset för personalekonomiska beräkningar har ökat efterhand med hjälp av utbildningar och systematiskt informationsarbete.

Databasen för jobbväxling/jobbmatchning är verktyg och metod som visat sig fungera för att hjälpa individer vidare från ett nuläge till ett önskat läge i sitt arbetsliv. Nuvarande databas till färdigutvecklad AdCore kan bli ett ännu mer effektivt verktyg.

Inom Tranemo Arbetsgivarvring finns enkla regler och avtal för arbetsrotation och in- och utlåning av personal. Förfarandet är förankrat med fackliga organisationer.

Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

Deltagande aktörer

Bollebygds kommun, Borås stad, Marks kommun, Svenljunga kommun, Tranemo kommun, Ulricehamns kommun.

Representanter från kommunerna har varit med i styrgruppen för projektet och på så sätt bidragit till utveckling och utmanat projektmedarbetarna till nya innovationer.

Tranemo Arbetsgivarvring

Elatek AB, Teknos Group AB, Tranemo Trädgårdstjänst, CJ Automotive AB, Piplife AB, Trana Spedition AB, Ljungsarps Verkstads AB, Limac EK För, Intuagera AB, Svenljunga Tranemo Tidning, Tranemo Textil AB, J H Tidbeck AB, Gårdskarlen Transport&Handel, Abas Protect AB, Tranemo kommun, TH Extrusion, Prefab, A&A Limmarets Wärdshus och Företagarna i Kind.

Tranemo kommunledning tillsammans med Elatek, Tranemo Trädgårdstjänst, Teknos, Pipelife och Medarbetarcentrum har haft en avgörande betydelse för att bilda Tranemo Arbetsgivarvring. Deras engagemang har accelererat även i avseende till påverkansarbete. Svenljunga Tranemo Tidning har medverka aktivt med påverkansarbete och spridning av nyttan att bli medlem i arbetsgivarvringen. Tidningen har haft inne flera reportage från olika arrangemang.

Övriga aktörer har varit med och uttryckt önskemål om utbildningar och andra aktiviteter i arbetsgivarvringen.

Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Målen i projektet har berört både kvinnor och män.



Styrgruppen har innehållit både kvinnor och män. Styrelsen för Tranemo Arbetsgivarvård har både kvinnor och män. Medarbetare i projektet har varit av båda könen. Deltagare i aktiviteter har varit av båda könen. I kommunal verksamhet är kvinnor starkt överrepresenterade och i de privata företagen är det tvärtom.

Vi har sett till att utbudet på aktiviteter vänder sig till så många individer som möjligt i kommunerna och företagen. På olika nivåer, olika kön att så många behov och önskemål som möjligt blir tillgodosedda etc.

Vi har försökt ha aktiviteter som tar hänsyn till möjligheten att delta. Frånsett ett fåtal möten har aktiviteterna varit på arbetstid.

Det har bildats nätverk inom Tranemo Arbetsgivarvård:

Nätverk för kvinnor

Nätverk för löneadministratörer

Nätverk för arbetsledare

Frukostmöten, föreläsningar har genomförts med teman som ska tilltala så många som möjligt. Politikermedverkan – årsmöte – frukostmöte medborgardialog.

I någon mån har projektet bidragit till att bryta invanda mönster t ex med jobbväxlingstanken, att det är normalt att två personer inom samma yrkesområde byter arbetsställe med varandra, jobbväxlar.

Vi har en person som via projektet ökat sin sysselsättningsgrad genom att numera jobba hos två olika arbetsgivare.

Den 19 maj 2011 deltog personalen på Medarbetarcentrum i Jämställdhetsutbildning med Ann-Elvira Cederholm.

Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Målen i projektet har berört både kvinnor och män.

Aktiviteter i projektet har genomförts och erbjudits enskilda individer i förhållande till målgruppen. Erbjudanden om deltagande har vänt sig till målgrupperna som finns med i ansökan. Lokaler har valts så att även funktionshindrade har möjlighet att ta sig dit. Vi har haft möten då rullstolsburna personer har varit med och det har fungerat bra.

Den 19 maj 2011 deltog personalen på Medarbetarcentrum i utbildning i Tillgänglighet med Gert Månsson.

Vi har skapat en hemsida och en PR-broschyr om verksamheten i Tranemo Arbetsgivarvård.

Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Projektet har arbetat med de delar som avses i ansökan och därmed de kriterier som ESF-rådet i Väst Sverige prioriterat.

Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

- Vilka personer/organisationer har ni riktat er till?



Diarienummer
2009-3050294

- Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet?
- Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

Personer/organisationer vi riktat oss till:

Media har uppmärksammat projektet ett antal gånger, både lokalradio och lokal dagspress. Medverkan vid spridningsmöte via ESF-kontoret januari 2011

Nyhetsbrev kontinuerligt

Öppet hus den 30 november 2011

Riksringen i tidigare möten och den 26-27 april 2012 i Bollnäs.

Fortlöpande har projektet kommunicerats, både före, under och efter, till kommuner, politiker, företag och anställda m fl.

Information i kommunerna och medlemsföretagen. Vi har genomfört ca 40 informationstillfällen på APT-möten, ledningsmöten, frukostmöten mm under denna period. Allt för att sprida kännedom om projektet och Medarbetarcentrums verksamhet i stort i syfte att göra hittills uppnådda resultat kända för framtida implementering/absorbering.

Vi har framställt och delat ut en PR-broschyr om verksamheten i Tranemo Arbetsgivarring.

Det finns egna hemsidor för Medarbetarcentrum och Tranemo Arbetsgivarring.

Ny medverkan i workshop 20 mars 2012, i Göteborg, via Temagruppen arbetsplatslärande och omställning i arbetslivet, VGR och ESF-rådet Västsverige.

Omsättning av idéer och erfarenheter i annan verksamhet:

Databas utvecklad som kommer anställda och personalhandläggare tillgodo. Fler möjligheter och enklare hantering.

Tranemo Arbetsgivarring är hyggligt etablerad med en stegrande aktivitetsnivå som gjort att ytterligare företag har anslutit sig 2012.

Svenljunga kommun tillsammans med representanter från näringslivet har visat intresse till bildandet av en ny ring med bistånd av Medarbetarcentrum. Ett möte har hållits och ytterligare ett är inbokat.

Landstinget Sörmland har uppmärksammat Medarbetarcentrum och vår databas för jobbmatchning och jobbväxling som ett effektivt redskap. Vi har varit där och informerat och demonstrerat verktyget.

PEUP kan användas både för uträkning/utvärdering samt som prognosverktyg. På uppdrag har vi genomfört t ex prognos på en personalomsättningssituation i en kommun. Vi använder verktyget kontinuerligt för utvärdering i monetära termer av den egna verksamheten.

Ytterligare insatser:

Det behövs mer information som vänder sig till medarbetarna i medlemskommunerna och företagen om t ex möjlighet till mer systematisk personalrörlighet, prova på hos andra företag och jobbväxling. Det gäller att förstå nytta både för individen och företaget. Det kommer stegvis.

Personlig marknadsföring av projektmedarbetare på olika nivåer. Det har skapats kännedom om möjligheter som projektet utvecklat som t ex att prova på att arbeta hos andra arbetsgivare och jobbväxling.

Mer information från projektmedarbetarna men även från medaktörer för att lyfta fram goda exempel till företagsledare/vd/platschef/ personalchefer/personalspecialister och andra nyckelpersoner som politiker.

Extern utvärdering

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?



Ej aktuellt.

Egenutvärdering

Redogör för hur ni själva arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Genom PEUP gör vi beräkningar på positiva förändringar och dess lönsamhet. Vi har försökt ta reda på nyttan av de aktiviteter som projektet skapat som medlemskap i Tranemo Arbetsgivarvring. Ta reda på nuläge inför varje aktivitet och följa upp efteråt. Uppföljning fortlöpande på alla plan innebär att det blir bra kontroll på aktiviteter i förhållande till mål.

Vi har visat en öppenhet att redovisa alla delar vad som gått bra men även sådant som kunde gått bättre. Resultat som framkommit har gjort att vissa justeringar kunnat göras för att förbättra.

Projektet har inspirerat projektledning och projektmedarbetare till att ta ett steg till att göra en ny ansökan till ESF-rådet, för utveckling och konsolidering av det som gått bra i tidigare projekt. Ansökan tillstyrktes och projektet är igång sedan hösten 2011, benämnt Funktionell Kompetens.

Kommentarer och tips

Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?

Redan i idéstadiet är det viktigt att förankra och involvera nyckelpersoner för det tänkta projektet. Personer med beslutsmandat är också viktigt att ha med i planeringen. Beredskap för förändringar, att ha alternativa lösningar vid behov. Önskvärt med fortlöpande kontakt med sin ESF-handläggare både verksamhetsmässigt och ekonomiskt.

För framgång är det viktigt med bra förberedelser som vi hade i Tranemo Arbetsgivarvringens bildande och förankring. Aktiviteter tar ofta längre tid än förväntat. Ofta kan resultat skördas längre fram och därför är tålamod en bra ingrediens. Arbetsgivarvringstanken har spridit sig till grannkommunen Svenljunga där vi nu är involverade i en förstudie att starta en arbetsgivarvring.

Det är lätt att sätta mål som är för optimistiska både i omfattning och tidsmässigt vilket vi gjort i någon mån. Noga kartläggning och förberedelser genom en mobiliseringsfas kan nog övervägas.

Målen ska vara nåbara men ändå utmanande och därför är planering viktigt och gör gärna en swot-analys inom flera områden som analys på mål och aktiviteter.

Kontaktpersoner

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

Claes-Göran Bertilsson, tel: 033-430 1008 claes-goran.bertilsson@sjuharad.se
Göran Johansson, tel: 033-100427 gj@medarbetarcentrum.se