



Nuálaíocht agus eagrú na hoibre

Achoimre fheidhmeach

Réamhrá

Tá an fhéidearthacht ag nuálaíochtaí in eagrú na hoibre próisis táirgeachta i gcuideachtaí a bharrfheabhsú agus feabhas a chur ar eispéireas oibre trí chéile na bhfostaithe. Déantar iniúchadh sa tuarascáil seo ar na naisc idir nuálaíochtaí in eagrú na hoibre – faoin lipéad níos leithne um chleachtais oibre ardfheidhmíochta (HPWPanna) – agus na tairbhí ionchais d'fhostaithe agus d'eagraíochtaí araon. Tarraingíonn sí ón bhfianaise eimpíreach ó chás-staidéir a rinneadh i 13 Bhallstát an Aontais Eorpaigh ina raibh torthaí dearfacha mar thoradh ar nuálaíochtaí sa láthair oibre.

Comhthéacs beartais

Is féidir le nuálaíochtaí in eagrú na hoibre cuidiú chun sprioc na straitéise 'Eoraip 2020' i ndáil le fás 'cliste' a bhaint amach trí phoist ar cháilíocht níos airde a fhorbairt i dtionscail le luach níos airde agus trí fhás 'cuimsitheach' ina mbeidh rochtain ag saoránaigh uile ar dheiseanna fostaíochta ardcháilíochta. Féadfaidh nuálaíochtaí in eagrú na hoibre tús a chur freisin le nuálaíocht níos leithne i dtáirgí agus seirbhísí, a d'fhéadfadh fás fostaíochta a bheith mar thoradh orthu dá réir.

Príomhthátail

Tiománaithe an athraithe

Bhí an brú i ndáil le feidhmíocht a fheabhsú mar phríomhthiománaí na nuálaíochta sna cuideachtaí cás-staidéir. Tiomáineadh an brú seo de dheasca na géarchéime geilleagraí agus an gá le freastal ar dhúshlán an athraithe déimeagrafaigh agus na dian-iomaíochta. I bhformhór na gcuideachtaí, tháinig inspioráid na nuálaíochta ó bhainisteoirí agus ansin chuathas i gcomhairle na bhfostaithe. I roinnt cuideachtaí, bhí dé-chur chuige ann ag cuimsiú bunchinneadh ón mbarr anuas i ndáil le nuálaíocht, á leanúint ag cur chuige ón mbun aníos chun feabhsuithe a roghnú agus a chur chun feidhme. Bhí áitiú ar chomhaltaí foirne faoi thairbhí na nuálaíochta in eagrú na hoibre mar chuid ríthábhachtach den phróiseas curtha chun feidhme go fóill. Úsáideadh meithleacha go minic d'fhonn comhaltaí foirne a thabhairt le chéile ó chodanna éagsúla den eagraíocht chun a

chinntiú gur cuireadh a gcuid tuairimí siúd san áireamh.

I measc na mbacainní i leith glacadh le HPWPanna bhí:

- drogall roimh chultúr eagraíochtúil a athrú;
- neamh-chomhoiriúnacht leis an straitéis eagraíochtúil;
- deacracht maidir le tionchar agus luach a thomhas;
- neamh-thoilteanas na meán bhainisteoirí freagracht a tharmligean agus scaoileadh leis an gcumhacht;
- easpa díograise agus scileanna i measc bhainisteoirí líne chun HPWPanna a chur chun cleachtais;
- drogall i measc na bhfostaithe freagrachtaí a ghlacadh, go háirithe mura bhfuil na luaíochtaí agus deiseanna um thionchar soiléir;
- am agus costais um chur chun feidhme.

Rinne roinnt cuideachtaí tástáil rathúil ar nuálaíochtaí i dtreoirthionscadail le cuid eile acu ag baint leasa as sainchomhairle, go háirithe i gcás modhanna táirgeachta barainneacha, obair sholúbtha nó córais thacaíochta nua TF a bheith i gceist. Is minic a d'úsáid cuideachtaí, a bhí ag glacadh le próisis táirgeachta nua, saeolas acadúil agus lorg siad inspioráid ó chuideachtaí eile a raibh córais curtha chun feidhme comhchosúla acu.

I measc na gcoinníollacha i bhfabhar tabhairt isteach HPWPanna bhí meicníochtaí tacaíochta d'fhostaithe, cultúr eagraíochtúil a chinntigh gur cothaíodh an t-athrú, ceannaireacht láidir agus idirphlé sóisialta. Bhí foghlaim chognaíoch nó foghlaim bunaithe ar fheasacht chun aithne a fhorbairt i ndáil le próisis bhainistíochta nua ríthábhachtach le go dtuigfeadh na

comhaltaí foirne uile na prionsabail agus modhanna nua. Dhírigh foirmeacha eile foghlama ar mheonta agus iompar neadaithe a athrú d'fhonn fostaithe agus bainisteoirí a spreagadh agus a mhúscailt chun tacú le cur chun feidhme na nuálaíochta.

Léiríonn an fhianaise cás-staidéir gur chuidigh idirphlé sóisialta agus rannpháirtíocht ionadaithe na n-oibríthe go suntasach le cur chun feidhme na nuálaíochtaí acmhainní daonna. D'úsáid go leor de na cásanna-staidéir an t-iomaí cainéal cumarsáide chun athrú a chur chun feidhme agus a bhainistiú. De ghnáth chuimsigh siad seo cumarsáid dhíreach neamhfoirmiúil idir bainisteoirí (ag gach grád) agus fostaithe a chomhcheangal le meicníochtaí níos struchtúrtha.

Tionchar ar iompar agus ar mheonta fhostaithe

Ba iad na HPWPanna a bhí taobh thiar de mhéadú i sástacht oibre ná iad siúd a d'éascaigh éagsúlacht tascanna agus cinnteoireacht, mar aon le braistint freagrachta agus neamhspleáchais a spreagadh. Dhírigh na nuálaíochtaí, gurbh aidhm dóibh feabhas a chur ar fholláine na bhfostaithe, ar chothromaíocht oibre is saoil, ar shláinte agus ar stíl mhaireachtála. Baineadh amach méadú in inspreagadh foriomlán na bhfostaithe trí bhearta a chuimsigh saibhriú poist, neamhspleáchas níos mó, éagsúlacht agus forbairt scileanna, oiliúint fheabhsaithe, muinín agus tacaíocht mhéadaithe, sláinte poist fheabhsaithe, agus deiseanna do mholtaí nó do dhúshlán. Tugadh tionchair dhearfacha ar an gcothromaíocht oibre is saoil agus ar fholláine fisiceach faoi deara freisin i gcuideachtaí a thug nuálaíochtaí nua isteach a bhí dírithe ar dhearadh oibre agus ar strus fisiceach a laghdú.

Mar sin féin, fiú agus iarrachtaí déanta ag eagraíochtaí i ndáil le bearta sláinte agus sábháilteachta a chur chun feidhme, léiríodh ón dtuairim, i gcásanna HPWPanna inar méadaíodh an neamhspleáchas, an éagsúlacht tascanna, an tsolúbthacht agus an t-údarás cinnteoireachta, gur méadaíodh an strus oibre de thoradh brú oibre, ualaigh oibre agus luas oibre breise.

I mbeagnach gach cás-staidéir bhí fianaise ann faoi HPWPanna ónar eascair roinnt méadaithe feasachta mar aon le comhroinnt agus réiteach fadhbanna. Maidir le HPWPanna a bhain le bainistíocht bharrinneach, obair bhuíne, cleachtais sholúbtha oibre, athdhearadh na láithreach oibre agus rannpháirtíocht fhostaithe is amhlaidh a méadaíodh táirgiúlacht na cuideachta, neartaíodh an tiomantas eagraíochtúil, feabhsaíodh cáilíocht na seirbhíse agus, ar bhonn níos lú, laghdaíodh líon na ngearán ó chustaiméirí. Chuidigh bainistíocht bharrinneach, obair bhuíne agus obair sholúbtha chun na costais oibríochta a laghdú freisin. Níor thuairiscigh aon cheann de na heagraíochtaí cás-staidéir aon tionchar díreach ar chorríochtaí brabúis, cé nach ionadh é seo toisc gur iomaí na tosca eile go mbíonn tionchar acu ar an toradh seo.

Leag cuid de na cás-staidéir béim ar shláinte poist do ghrúpaí ar nós oibríthe scothaosta, a bhain leas as tionscnaimh dírithe ar iad a choimeád sa lucht saothair, ach ní raibh aon fhianaise ann gur eascair cruthú poist ó ghlacadh le HPWP. Léiríonn sé seo na coinníollacha dúshlánacha os comhair an-chuid cuideachtaí sna cúinsí eacnamaíochta reatha, áit b'fhéidir ina bhfuil caomhnú poist mar thomhas níos réadúla i ndáil le tionchar HPWP.

Leideanna beartais

Tá obair bhreise riachtanach d'fhonn cuideachtaí ar fud na hEorpa a spreagadh chun na tairbhí 'bua ag gach taobh' a bhaint amach do ghnóthaí agus d'oibríthe na nuálaíochtaí in eagrú na hoibre. Soláthraíonn an tuarascáil na moltaí seo a leanas.

- Leanúint le tuiscint ar nádúr agus ar thionchar HPWPanna a mhéadú i measc lucht déanta beartais ar leibhéal náisiúnta agus Eorpacha.
- Feasacht a mhéadú ar ról agus ar acmhainneacht na nuálaíochta sa láthair oibre trí mheán leibhéal an AE, coistí um idirphlé sóisialta trasearnála agus earnála, mar aon le comhlachais ghnó.
- Bearta agus tagarmharcanna a ionchorprú i ndáil le leathadh na HPWPanna trí Straitéis Fostaíochta na hEorpa d'fhonn monatóireacht a dhéanamh ar dhul chun cinn le glacadh na gcleachtas ar fud Bhallstát an AE.
- Tacaíocht do nuálaíochtaí a fheabhsú trí incháilítheacht maoinithe foirgníochta a chuimsiú sna cláir reatha beartais agus i maoiniú dírithe ar FBManna.
- Gníomh a ghlacadh de lámh chun tacú le líonra eagraíochtaí agus iad a chur chun cinn d'fhonn dea-chleachtas a mhalartú agus dul i mbun taighde trastíre san AE.
- Feabhas a chur ar chomhsheasmhacht na mbearta deartha chun coinníollacha oibre agus caighdeán oibre a fheabhsú ar fud earnálacha.
- Sineirgí a fhorbairt idir bheartais Eorpacha um choinníollacha oibre agus beartais um shláinte phoiblí ar fholláine indibhidiúil lasmuigh den láthair oibre.
- Feasacht i ndáil le cleachtais nuálaíochta AD a ionchorprú i gcáilíochtaí go bhfuil creidiúnú pan-Eorpach acu, m.sh. céimeanna bainistíochta fochéimithe agus MBAanna.

Tuilleadh faisnéise

Tá an tuarascáil iomlán, *Work organisation and innovation* (Nuálaíocht agus eagrú na hoibre), ar fáil ar líne ag <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1272.htm>

Le tuilleadh faisnéise a fháil, téigh i dteagmháil le Manuel Ortiga, Bainisteoir Taighde, ag mor@eurofound.europa.eu