

LOKALT PARTSSAMARBEID

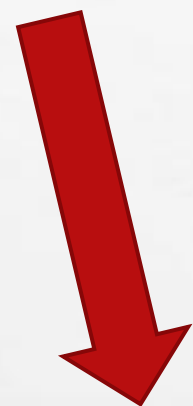
**HINDRE OG FORUTSETNINGER FOR Å STÅ
RUSTET FOR EN DIGITALISERT FRAMTID**





Fellesforbundet

Mustad 



HEXAGON
RAGASCO

KORT OM MEG: BJØRN SIG. SVINGEN (F. 1983)

INDUSTRIMEKANIKER - I 16 ÅR

KLUBBLEDER - I 11 ÅR

FAGFORENINGSLEDER - I 7 ÅR

LOKAL LO-LEDER - I 2 ÅR

FORBUNDSSTYREMEDLEM - I 7 ÅR

FRONTFAGET - I 3 OPPGJØR

STYREMEDLEM I INDUSTRIAKSJONEN





Fellesforbundet



HEXAGON
RAGASCO



HVA ØNSKES – FRA LEDELSEN?

- OVERSIKT OG STRUKTUR

- FORUTSIGBARHET

- INITIATIV OG ANSVARLIGHET

- SAMARBEID



Det er lettere å håndtere informasjonsflyt og forhandlinger med noen få representanter for klubben, enn med hver enkelt ansatt. Det forventes forutsigbarhet, og med godt samarbeid og en god bedriftskultur, får en trygghet rundt hva man kan vente av partene. Det ønskes en klubb som evner å brette opp ermene og ta initiativ når de blir utfordret, og spesielt i omstillingssituasjoner. Arbeid mot felles mål.

HVA ØNSKES – FRA LEDELSEN?

- REPRESENTASJON

- KONSTRUKTIV FAGFORENING

- GODE RESULTATER



Bedriften forventer at de tillitsvalgte faktisk er representative og målbærere for de ansattes ønsker og meninger. De vil ha ei konstruktiv fagforening, som ikke er redd for å ta opp upopulære saker, men som helst ikke framstår som en «plageånd» som bare klager over den minste ting. Gi og ta. Sist, men ikke minst: Størst mulig verdiskaping, som jo vil gi mer å fordele. Det er lettere å gi lønnsøkning når bedrifta går godt.

HVA ØNSKES – FRA KLUBBEN?

- FORUTSIGBARHET.

- FORDELING AV RESULTATER.

- GODT OMDØMME.

- TRYGT OG GODT ARBEIDSMILJØ.



Klubben på sin side, ønsker også forutsigbarhet, stabilitet og langsiktighet. Sikring av arbeidsplasser for framtida, gjennom felles innsats. Fordeling av resultatet (gjennom lønn, kursing, velferdsordninger mv.): At eierne og bedrifta gjennom reinvesteringer, overheadfunksjonene, og øvrige ansatte i det direkte verdiskapende leddet, får sin rettmessige andel av verdiskapinga. De ansatte ønsker en arbeidsplass de kan være stolte av, og som en skryte av at en jobber på. De ansatte ønsker et trygt og godt arbeidsmiljø: Det skal ikke være farlig å jobbe der, og det skal ha et godt psykososialt miljø.

HVA ØNSKES – FRA KLUBBEN?

- FAGLIG UTVIKLING.

- DELTAKELSE OG INNFLYTELSE.

- Å KUNNE VELGE DE BESTE BLANT OSS.

Livslang læring er et begrep vi er glade i, og vi ønsker faglig utvikling. Det må fylles med reelt innhold.

De ansatte må involveres: Når nye strategier skal fastlegges, eller omstillinger står for tur, ønskes involvering og innflytelse på det som skal skje.

Det trengs rom for å finne de beste representanter blant oss, som tillitsvalgte, uten unødvendige hindre. Faglig stagnering, eller å måtte gå ned i lønn, gir dårlig rekruttering. Og hvis bedrifta hele tida «kjøper» opp tillitsvalgte, er det egentlig et faretegn. Tillitsvalgte bør sees på som et ledelsesverktøy, uten at de nødvendigvis er en del av ledelsen.



FORUTSETNINGER:

- FELLES MØTEPLASSER, FELLES MÅL.

**- FELLES LÆRINGSPROSESSER OG UTVIKLING:
SAMARBEID OG DISKUSJON – OGSÅ UENIGHET.**



Noen forutsetninger for at dette skal fungere:

Felles møteplasser, felles mål: Uten naturlige møteplasser for diskusjon av både daglig drift, og større linjer, blir det vanskelig å få til et konstruktivt samarbeid. Eksempel: Det er ikke alle bedrifter som ser nytten av å sende representanter fra både ledelse og tillitsvalgte på Innlandets Industrikonferanse. Håper det neste år blir flere. Dette kommer naturligvis i tillegg til formelle møteplasser, som AMU, bedriftsutvalg o.l. De uformelle er ofte like viktige.

Felles læringsprosesser og utvikling – samarbeid og diskusjon: En behøver ikke alltid å være enige, men må tørre å utfordre hverandre på basis av at alle ønsker det beste for bedriften.

FORUTSETNINGER:

**- ANERKJENNELSE AV DE TILLITSVALGTE
SOM REPRESENTANTER FOR DE ANSATTE.**

- LOV OG AVTALEVERK. VERKTØY.



De tillitsvalgte må anerkjennes som representanter for de ansatte: For mange år sia hadde vi elleve heltidstillitsvalgte i fagforeninga på Raufoss. Etter oppsplittinga ble ungen med badevannet ut vinduet, for tross massiv rasjonalisering og produktivitetsøkning, er inntrykket at tillitsvalgte har mindre tid til å utføre sine oppgaver, enn før. Det er også viktig at vi utvikler riktige og viktige roller: Forhandlingsutvalget, sosial/attførings-tillitsvalgt og AKAN-kontakt, studie- og opplæringstillitsvalgte, og verneombud.

Lov og avtaleverk er verktøy som gir oss mye av oppskrifta for å hvordan dette skal fungere, og det er noe som må respekteres. For oss er Lean og produktivitetsarbeid noe som egentlig er sammenfallende med Hovedavtalens bestemmelser om involvering, medbestemmelse og teknologiutvikling.

HINDRINGER OG PROBLEMER:

- DE TILLITSVALGTE I TVANGSTRØYE.

- GLOBALISERING - NYE KONSERNSTRUKTURER.

- TOP-DOWN-LEDELSE.



Setter en klubben i tvangstrøye, blir det vanskelig: Hvis den tillitsvalgte hele tida havner mellom barken og veden, blir det vanskelig å få gjort det man skal. Nødvendig tid til å utføre sine oppgaver er viktig, og det er viktig at man ikke føler seg overvåket. Tillitsvalgte er ofte valgt blant ærekjære arbeidere, som er opptatt av å utføre arbeidet sitt på en god måte.

Globalisering og nye konsernstrukturer: Med globaliseringa har vi fått nye eierstrukturer. Der vi har få industrikapitalister i Norge som kan investere, er vi heldige som kan tilby gode rammevilkår for investeringer fra utenlandsk kapital. Samtidig er Hovedavtalen tuftet på den gamle bedriftsstrukturen, noe som kan være en utfordring for samarbeid og innflytelse.

Top-down-ledelse: Det er få land som har så flat struktur som i Norge. Den nordiske modellen er et av våre største konkurransefortrinn, som belyst gjennom mange innledninger tidligere. Men det kræsjer ofte med utenlandsk styring, som ofte er mye mer hierarkisk. En pedagogisk utfordring, men med de norske rammevilkårene følger også norske forpliktelser til partssamarbeid.

HINDRINGER OG PROBLEMER:

- STEDLIG LEDELSE I TVANGSTRØYE.

- «NYE» LEDELSESTRENDER.

- TILLITSVALGTE SOM RASJONALISERES BORT.



Sitter den stedlige ledelsen med nakkegrep fra overordnet ledd, blir det vanskelig å få til noe reelt partssamarbeid og bedriftsutvikling. En trenger handlingsrom til å ta lokale beslutninger. Henger sammen med top-down-ledelse.

«Nye» ledelsestrender – hard HR: På tross av at alle ser mot de nordiske landene, som tilsynelatende får til det umulige, og kanskje pga. den siste rest av husmannsmentalitet fra vi var et fattig u-land, siver det inn med amerikansk ledelsesfilosofi, med hierarkier og «Hard HR». Dette er direkte farlig for landet, og vi må bygge videre på vår særegenhet.

Tillitsvalgte rasjonaliseres bort: Tillitsvalgte må regnes som en del av grunnbemanninga, på samme måten som indirekte funksjoner er nødvendig for å få bedrifta til å gå rundt.

DIGITALISERING

- INDUSTRI 3.0 => INDUSTRI 4.0

- DATAFANGST

- IOT/IOS

- KOMMUNIKASJON



Industri 3.0: 50 år med robotisering på Raufoss. Veldig høy robottetthet, og høyere enn snittet.

Industri 4.0:

Enorm datafangst, automatisering av analyser av data. Fortsatt operatører som må håndtere avvik.

IoT/IoS: Sensorikk for smartere vedlikehold og sanntidsovervåkning av maskinelementer.

Kommunikasjon: Alle er på mobile plattformer (smarttelefoner). Brukes i kommunikasjon og varsling om avvik, til de det gjelder (som er i bygget) via gps-styring.

DIGITALISERING

PERSONVERN!!!



En stor utfordring er å være på ballen når det kommer til personvern. Vi har sanntidsovervåkning av maskiner via webkameraer, og egne avtaler for bruk, tilgang og håndtering av disse dataene. Kun ment for å lette operatørenes jobb., og potensielt misbruk skal kunne avdekkes gjennom internkontroll. Totaloversikt over kontroll- og overvåkning er viktig, og «mange bekker små, gjør en stor å». Små elementer hver for seg er ikke nødvendigvis så inngripende, men totaliteten kan bli voldsom.

GODE EKSEMPLER:



**HOVEDORGANISASJONENES FELLESTILTAK:
UTVIKLINGSAKTIVITETER OG FAGLIG BISTAND TIL PROSJEKTER PÅ
BL.A. MEDARBEIDERDREVENET INNOVASJON MV.**



HF-tiltakene: Gode muligheter for å utvikle det lokale partssamarbeidet, for å oppnå resultater. Vi har tradisjonelt vært gode på dette i området vårt, men vi må finne fram initiativene på nytt. Fellesskolering for ledelse og tillitsvalgte er noe vi må mer av.

GODE EKSEMPLER:



inkluderende
arbeidsliv

akan
KOMPETANSESENTER



Arbeidsmiljøsentret
– GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE



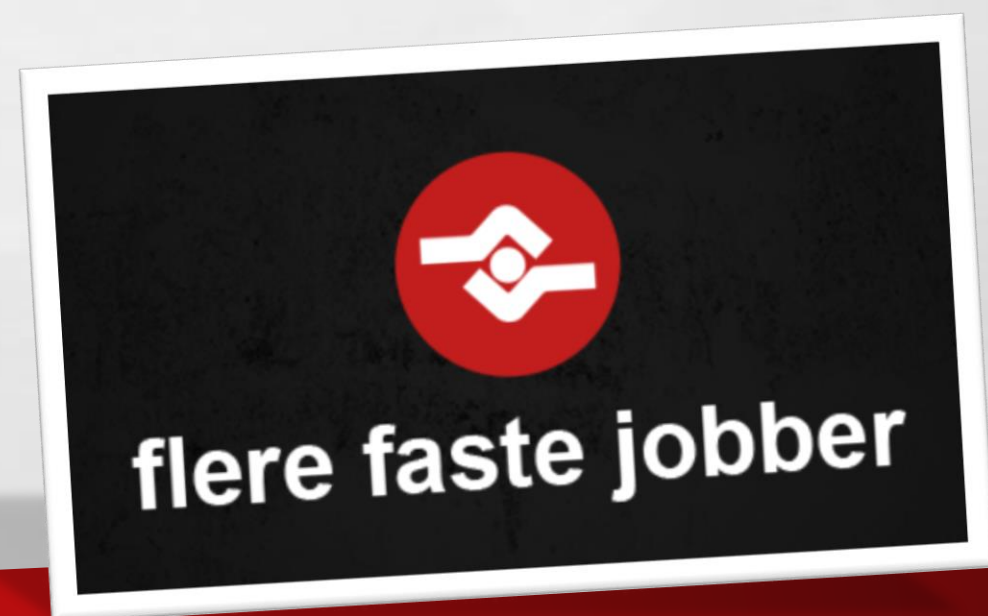
IA, AKAN, arbeidsmiljøarbeidet. Dette er kjente «merkevarer» og produkter av trepartssamarbeidet, som vi kan benytte oss av som virkemiddel i det lokale partssamarbeidet. Tillitsvalgte er ofte involvert i tunge prosesser med personlige skjebner, og det har reddet mange.

Uten at virkemiddelapparatet tas i bruk, og med bakgrunn i felles forståelse, går man glipp av mye.

GODE EKSEMPLER:

LIVSLANG LÆRING:

- KOMPETANSE PLUSS (TIDL. BKA)
- FAGOPPLÆRING
- ETTER- OG VIDEREUTDANNING



Livslang læring må ikke bare være en frase og festtale. Kompetanse-Pluss (tidligere Basiskompetanse i arbeidslivet): For å heve de uten formell kompetanse, og utnytte stordriftsfordelen, har vi kjørt felles søknad om midler til lesing, skriving, regning, digitale ferdigheter og muntlig norsk.

Fagopplæring: Både vi og bedriftene er opptatt av dette, gjennom internfagbrev, lærlingeordning, og praksiskandidatordning.

Etter- og videreutdanning: Bransjeprogram for etter- og videreutdanning er i startgropa, og vi må bare samarbeide mer om dette framover, slik at vi utdanner medlemmene ut av forbundet. Tilpasse lokale lønnsavtaler (og også overenskomst) til nye tider.

Livslang læring utfordres av endringer i arbeidslivet i retning færre faste ansatte, og mer innleie. Det er en dårlig kompetansem modell.

GODE EKSEMPLER:

EN FORSVARLIG LØNNSDANNELSE FOR HELE LANDET, SOM SIKRER KONKURRANSEUTSATT INDUSTRI.

FRONTFAGET, FRONTFAGET, FRONTFAGET.



En forsvarlig lønnsdannelse for hele landet, som sikrer konkurranseutsatt industri: Vi har et system for lønnsutvikling, både sentralt og lokalt, som må benyttes. Vi må videreutvikle de lokale lønnsavtalene, slik at de fungerer for de lokale forhold, men også står rustet for å møte framtidens behov for høyere kompetanse. Ei stor utfordring her, er at nesten all videreutdanning tradisjonelt har vært en vei ut av Fellesforbundet. Slik kan det ikke lenger være. Vi må ha høykompetente operatører og teknikere, med et bein på golvet, og et i utviklingsarbeid og mellomledelse. Vi må sikre frontfaget, slik at det fortsatt har den troverdighet og respekt fra øvrige sektorer. Da må de vanntette skottene mellom funksjonærer og arbeidere bygges ned, og vi få en hånd med på rattet over hvem som tilbys kompetanseheving.

GODE EKSEMPLER:

TILLITSVALGTE SOM SNAKKER SAMMEN – PÅ TVERS AV GEOGRAFI, SEKTORER OG BRANSJER.

NÆRINGSPOLITISKE INITIATIV.

KURSING.



Vi har mange tillitsvalgte, som snakker sammen – på tvers av geografi, sektorer og bransjer. Det er mye læring i dette, og vi som fagforeninger har en infrastruktur for å håndtere det, slik at fellesskapet høste fruktene av erfaringer på tvers.

Næringspolitiske initiativ: Industriaksjonen er i startgropa, og har som mål å skape større forståelse og respekt for det at uten industri i landet, blir det vanskelig å ivareta det velferdssamfunnet vi har bygd opp. Felles initiativ på tvers av mye forskjellig industri.

Kursing er driver vi med kontinuerlig, både fag og faglig. Men det forutsetter at det er rom for at tillitsvalgte og medlemmer frigjøres fra arbeidsplassen, for å kunne dra på kurs. De som trenger det mest, er ikke de som får dratt på kurs. Små, mellomstore

KONKLUSJON?



Konklusjon: Hvis vi bestemmer oss for å bruke vår særegenhet og dyrke det som et fortrinn, VIL det være et massivt fortrinn for industrien i Norge, nå og i framtida. Høyteknologimodellen og felles sak gjennom partssamarbeid, er vegen å gå. Men vi får ikke noe gratis, og derfor må de tillitsvalgte være pådrivere (som vanlig), i de fleste prosesser.

ALTERNATIVET



Alternativet: Hvis partssamarbeidet betraktes som en hemsko, og lov og avtaleverk ikke respekteres, vil resultatet være at fagbevegelsen må finne fram de gule vestene.

