

Regionala samverkans- och stödstrukturer inom IF Metall

NÅGRA RESULTAT AV PILOTPROJEKTETS MÅLSTYRDA ARBETE

En effektiv organisation

-Samordnade avdelningar

Den mest grundläggande samverkan för IF Metall är den mellan avdelningarna. Här samordnas initiativ, resurser och nätverk. Arbetet leds, planeras, genomförs och följs upp av Regional samordnare i samverkan med avdelningarna.

- ✓ Avdelningarna har tillsammans satt upp gemensamma mål och aktiviteter inom arbetsmarknads- näringslivs- arbetsplatsutvecklings områden.
- ✓ Varje avdelning har satt upp individuella mål och aktiviteter inom samma områden.
- ✓ Avdelningar inom ett samverkansområde träffas gemensamt kontinuerligt och följer upp arbetet på både regional och lokal nivå (digitalt och fysiskt). Vid träffarna deltar i huvudsak avdelningarnas Ordförande och arbetsmarknadsansvariga.
- ✓ Träffar och teammöten, ibland med teman, där samtliga ombudsmän bjuds in.
- ✓ Regional samordnare deltar efter förfrågan på avdelningarnas styrelsemöten och arbetsmarknads kommittéer.
- ✓ Samarbetet mellan avdelningarna utvecklas och fördjupas genom gemensamma digitala möten i projektet där relevanta ämnen tas upp som exempelvis RSO och studieverksamhet.

En effektiv organisation

- Åtaganden på alla nivåer

Avdelningarna går från en händelsestyrd facklig verksamhet på arbetsmarknadsområdet till mer strukturerad verksamhet. Effekten skall synas på arbetsplatsen. Avdelningens närvaro och klubbarnas arbete höjs.

- ✓ Ett informations-kit för arbetsplatserna har tagit fram på uppdrag av avdelningarna i pilotprojektet. Det består av två nya skrifter och kompletteras med info om validering, omställning m.m.
- ✓ Avdelningarna håller "utvecklingssamtal med klubb. Hur är klubbar rustade för att arbeta med utvecklingen på arbetsplatsen.
- ✓ Fler handledare i Hållbart arbete – ett arbetsliv i förändring.

Det nya materialet är tydligt och visar konkret vad vi vill och vad som behöver göras. Det svarar upp på de flesta frågeställningar samtidigt som det är ett utmärkt verktyg för alla förtroendevalda och anställda vid kontakter med medlemmar och arbetsgivare.



En effektiv organisation

- Kunskapslyft

Arbetsliv i förändring – avdelningen, är en två dagars konferens (utbildning) som syftar till att sätta IF Metall och våra medlemmars arbetsplatser i ett omvärldssammanhang.

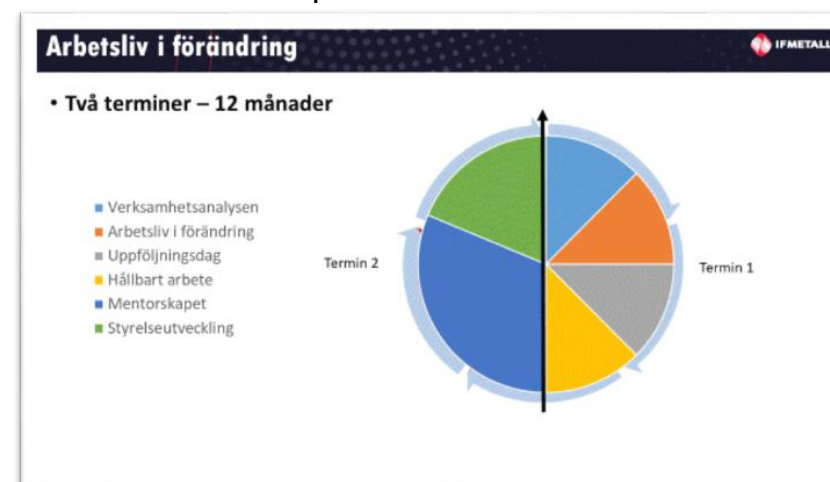
Ska skapa förståelse för vilka insatser avdelningen behöver vidta för att bli en aktiv part i allt från regional utveckling för industrin som bransch till att stötta och bidra till arbetsplatsutveckling på medlemmarnas företag

Arbetsliv i förändring – klubben, är en två dagars utbildning som vänder sig till våra klubbstyrelser. Den syftar till att förklara hur samhällets utveckling påverkar vad som händer på arbetsplatsen.

Genom en ökad förståelse för omvärlden, vill vi tydliggöra för klubbarna varför det är viktigt för dem att aktivt arbeta med arbetsplatsutvecklingsfrågor på deras arbetsplatser. Målet är att göra skillnad för våra medlemmar och stärka deras anställningar, skapa tryggare samt hållbara arbeten och genom kompetensutveckling stärka deras omställningsförmåga på arbetsmarknaden.

Arbetsliv i förändring – processutbildning, är en utveckling av klubbutbildningen för att utveckla fler delar i klubbarnas kompetens och förmåga att arbeta med utvecklingsfrågor visade sig beroende av hur föreningsarbetet i klubben fungerade.

Vi konstaterade att många klubbar behöver hjälp med att utveckla sin fackliga kompetens (agera, kollektivavtalet mm) och sitt interna arbetssätt (förhandlingar, arbetsmiljö mm). För att möta detta har vi inom avdelningen i Dackebygden utvecklat processutbildningen som är uppdelad i flera steg under 12 månader. Mer om detta på nästa sida.



En effektiv organisation

- Kunskapslyft

Arbetsliv i förändring – processutbildning

fortsättning från föregående sida

Avdelningen ansvarar för att genomföra processutbildningen och har tillsammans med Regional samordnare bestämt vilka delar som bör ingå för att avdelningen ska nå sin målsättning med processutbildningen, att stärka klubbarnas förmåga att bedriva fackligt arbete på arbetsplatsen samt för att kunna arbeta med arbetsplatsutvecklande frågor med medlemmen i fokus.

Avdelningen har utsett förtroendevalda på avdelningen till mentorer. Dessa har till uppgift att stötta klubbarna i deras lokala arbete och stötta dem i att nå sina lokala mål. Mentorerna får stöd från Arbetsmarknadsansvarig ombudsman på avdelningen som leder arbetet tillsammans med mentorerna. Även klubbarnas tilldelade ombudsman är en resurs som finns att tillgå vid behov. Processen pågår under 12 månader därefter utvärderar avdelningen om man vill arbeta vidare med klubbarna eller avsluta utvecklingsinsatsen.

Trygghet och omställning

-Tillgång till strukturfonder

Vi ingår i Kompetens- och valideringsprojekt och regionala utvecklingsinitiativ i flera områden och fler planeras.

Allmänt har vi under projektperioden kommit fram till att det är framgångsrikt att samverka med olika aktörer där vi inte är projektägare.

Vi har tillgången till arbetsplatserna, alltså deltagarna i projekten vilket ofta saknas. Det ger oss en särställning och gör att vi kan vara med och påverka hur insatserna ska se ut och fördelas. Genom att rekommendera och lotsa företag till projekten har vi under pandemin, på det sättet även samverkat med ett antal andra projekt – Nationella och regionala.

Här är några exempel på projekt:

- [Projekt Coskill i Blekinge och Skåne](#) som erbjuder kostnadsfri utbildning och validering på våra medlemmars arbetsplatser.
- [Projekt Stödstruktur för validering i Blekinge](#) som skall leda strukturer för användning och till utveckling av bl.a industrins valideringssystem. Både medlemmar och arbetsgivare skall förstå vikten av validering som en grund för anställdas utvecklingsplaner.
- [Projekt VISARE](#) (Validering i Skåne) som bl.a. kommer innehålla kompetensutveckling för IF Metalls ombudsmän.
- [Mind the GAP](#) som möjliggör att våra medlemmars kompetensförsörjning anpassas till affärsmodellen för Industrieföretagen. Ombudsmän och klubbar erbjuds delta tillsammans med arbetsgivaren på de berörda företagen.
- [IUC-samarbete](#) i Norra Mellansverige har resulterat i ansökan om projektet Kompetenskraft Industri som ska utbilda 550 deltagare varav minst 110 kvinnor samt validera 300 deltagare. Beslut i december.
- [Framtidssäkrad Industri](#). Ett projekt som tog sitt avstamp i pandemin 2020 och var ett initiativ av IF Metall med stöd av Teknikföretagen och Unionen. 600 personer från industrieföretag i Kronobergs och Jönköpings län har deltagit i olika kompetensutvecklingsinsatser under projektperioden. <https://utveckling.rjl.se/vad-pagar/framtidssakrad-industri/>
<https://businessregionkronoberg.se/kalendarium/framtidssakrad-industri/>
<https://svenskindustrivalidering.se/framtid/>
- [Strategisk Kompetensförsörjning genom validering 2.0](#) IF Metall kom in i projektet tidigt 2019.

Trygghet och omställning

- Arbetsplatsutveckling

Att förena olika förtroendeuppdrag, är en insats som utvecklades då man tidigt i det regionala samverkansarbetet insåg att uppdragen inom skyddsverksamheten både tangerar och är tätt sammanknippade med frågor runt arbetsplatsutveckling. Det är Förändringsledarens uppdrag i avdelningens verksamhet. Även ombudsmän arbetar med arbetsplatsutvecklingsfrågor utifrån olika perspektiv i deras uppdrag.

Syftet med insatsen är att introducera/utbilda RSO och främst HSO i att öka förståelsen för de mjuka frågorna i arbetsplatsutvecklingen och vid organisationsförändringar. Genom att inte bara fokusera på den hårda arbetsmiljön utan att också väva in kompetensutveckling och liknande, utvecklar det deras förmåga att även väva in dessa frågor i den risk och konsekvensanalys som ska ske till följd av förändringen.

Trygghet och omställning

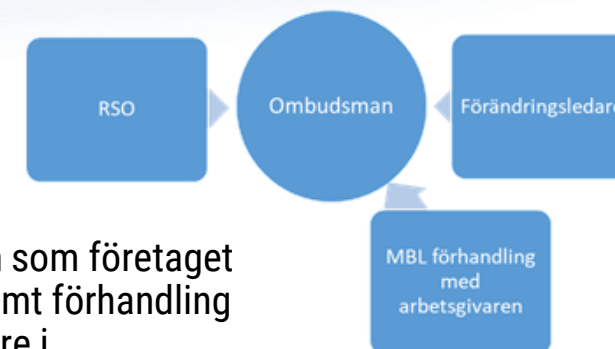
- Arbetsplatsutveckling

Ombudsmännen möter ofta förändringen i företag som saknar klubb genom en MBL information som företaget tagit initiativ till. För att underlätta den fortsatta fackliga processen (risk o konsekvensanalys samt förhandling om ny arbetsorganisation) erbjuds ombudsmannen att använda såväl RSO som Förändringsledare i utredningsarbetet inför den kommande MBL förhandlingen. Vi använder då resurserna på ett smartare och mer effektivt sätt samtidigt som de frigör tid för ombudsmannen att fokusera på det arbetsrättsliga perspektivet.

Insatsen kräver att avdelningen förankrar arbetssättet

Resultatet kan leda till att RSO och Förändringsledare i avdelningen får ett fördjupat uppdrag som stärker deras kompetens och status i sina respektive uppdrag. Kan göra att det blir lättare att rekrytera nya förtroendevalda (och framtida anställda) då man hamnar i ett djupare sammanhang.

Aktiviteten har som ett ytterligare mål att motivera avdelningen att aktivt arbeta med klubbarna i samma anda. Vi ser alltför ofta att klubbstyrelsen och skyddsverksamheten arbetar i två parallella spår. Det kan leda till att de två verksamheterna inte är medvetna om vad den andra gör och i sakfrågor kan det bidra till att man saknar en enhetlig strategi hur man ska bemöta dessa. Metodiken är våra traditionella verktyg, uppsökande verksamhet, informera och utbilda (Klubbstyrelseutveckling till exempel)



Utvecklande samverkan

-Etablerad och stärkt samverkan

Kontakter är etablerade och samverkan pågår med flera relevanta aktörer som exempelvis Regioner, Handelskammare, branschkluster, näringslivsorganisationer samt utvecklings- och utbildningsaktörer. Regionala och lokala [Teknikcollege](#) och [Motorbranschcollege](#) är mycket viktiga i sammanhanget och avdelningarnas deltagande har stärkts.

Här är några av de regionala plattformar där vi deltar tillsammans med andra viktiga aktörer:

- ✓ Industriråd i Blekinge med Region Blekinge, IF Metall, Teknikcollege, Techtank och Teknikföretagen. Här pågår olika diskussioner om hur vi kan utveckla industrin i Blekinge.
- ✓ [Blekinge innovationsråd](#) utgör ett rådgivande expertorgan med uppdraget att stödja Region Blekinge i arbetet med utvecklingsstrategier och smart specialisering.
- ✓ SIK- Skånsk IndustriKompetens, är en plattform för validering i Skåne där Region Skåne, IUC, Teknikcollege samt IF Metall och Teknikföretagen ingår.
- ✓ Industriråd Skåne har lagts ner men kommer att starta om under 2023 med en ny inriktning. Då är vi med.
- ✓ [Techtank](#) som är ett industrikuster i Blekinge med uppdrag att stärka industrins konkurrenskraft.
- ✓ IUC utvecklar små och medelstora industriföretag. IF Metall samverkar och har styrelseplatser i flera [Industriella utvecklingscentra](#), IUC, i Sverige. Samverkan har fördjupats och utvecklats i flera av projektets områden, Ibland annat Skåne och Norra Mellansverige är nya projektsamarbeten inledda.
- ✓ [Industriforum Kronoberg](#) deltagare är bl.a. Regionen, Teknikföretagen, IF Metall, Unionen samt industriföretag i regionen.
- ✓ [Industriforum Kalmar län](#) deltagare är bl.a. Regionen, Teknikföretagen, IF Metall och Unionen. [Pressmeddelande](#) i PDF
- ✓ [Businessregionkronoberg](#) och [Kompetensforum Kronoberg](#) är ett regionala forum för regional utveckling, krisberedskap (pandemin) och kompetensfrågor.
- ✓ [Styrgruppen FSI](#) från ESF projektet "Framtidssäkrad industri" är beslutat att bli permanent och avsikten är att den ska utgöra grunden för frågor som rör industriell utveckling och framtagandet av den regionala valideringsmodellen i Jönköpings (och Kronobergs län).

Utvecklande samverkan

-Myndigheter

Flera myndigheter har en regional närvaro och deras verksamhet är viktig för våra medlemmar och arbetsgivare.

- ✓ Samarbete med arbetsförmedlingen är mycket relevant och är inlett eller etablerat i samtliga områden där vi informerar varandra i konjunktur, arbetsmarknads- och sysselsättningsfrågor.
- ✓ I de regioner där pilotprojektet varit aktivt under en längre tid har samverkan med Arbetsförmedlingen utvecklats och omfattar fler aktörer, som TSL, LO, Försäkringskassan och Svenska ESF-rådet.
- ✓ Kontakter med regionala företrädare Svenska ESF-rådet och Tillväxtverket är upprättade och leder till att vi får tillgång till strukturfondssamarbeten.

Utvecklande samverkan

-LO

IF Metall tar ett större utrymme roll i den lokala och regionala arbetsmarknadspolitiken och samverkan inom LO är en mycket viktig plattform. Den medför gemensamma initiativ politisk samverkan och på verksamhet på en bredare front. Något som är mycket viktigt vid större omställning och etableringar.

- ✓ Inom pilotprojektet har vi stärkt vårt deltagande i LO-distrikt och samverkan med andra förbund. Det är i första hand avdelningarna som närvarar i distriktens styrelser. Avdelningar och regionala samordnare medverkar i arbetsmarknadskommittéer och Informationsutbytet kring LO-verksamhet, mellan IF Metalls avdelningar inom samma distrikt är förbättrat.
- ✓ LO:s regionala och nationella arbete med arbetsmarknadsfrågor och strukturfondssamverkan har utvecklats och vi tror att IF Metalls regionala närvaro har varit en stor del i detta.

Utvecklande samverkan

-Arbetsmarknadspolitiken

- Kontakter och samarbeten med politiken finns i samtliga län och de flesta kommuner, den facklig-politiska samverkan först främst genom avdelningarnas ordinarie verksamhet. De regionala samordnarna deltar i många politiska samtal och samverkar ofta på tjänstemannanivå.
- IF Metall samverkar endast med Socialdemokraterna men viktigt påverkansarbete sker mot andra partiers företrädare. Inom arbetsmarknadsområdet finns det ofta en konsensus som leder till att vi i pilotprojektet kan genomföra verksamhet med stöd även från våra politiska motståndare.