

Mall: Motionera angående lärdomar från omställningar

Rubrik: Förbundet ska förmedla lärdomar från organisationer där omställningar har varit den rådande principen i stället för uppsägningar.

Bakgrund:

I vissa företag/organisationer har det implementerats ett nytänk som har inkluderat omplaceringar, karriärcenters, jobbmässor, uppmuntran till extern karriär etc, med avseende på hur organisationsförändringar ska hanteras. Det finns exempel på både bra och mindre bra hantering, vilket vi behöver lära oss av.

Jag/vi tycker därför att Sveriges Ingenjörer ska driva insamlandet, analysen och förmedlandet av dessa lärdomar från de företag där detta har effektuerats.

Jag/vi föreslår därför fullmäktige besluta

Att förbundet ska årligen samla in lärdomar (positiva och negativa) om de bemanningsomställningar (inkluderat omplaceringar, karriärcenters, jobbmässor etc) som har effektuerats de senaste 3-4 åren i stället för uppsägningar, bland företag med Akademikerklubbar, och kontinuerligt förmedla dessa lärdomar t.ex via poddar, webinarier och utbildningar för kontaktpersoner och medlemmar, samt uppdatera dessa med regelbundenhet så att de är aktuella.

Namn och kontakt:

Ericssonlistan

genom Per Thell, per.thell@ericsson.com, 0702670577

Förbundsstyrelsens yttrande över motion om

Motionera angående lärdomar från omställningar

Den förändring som motionären visar på där företag/organisationer istället för att säga upp personal på grund av arbetsbrist arbetar på olika sätt för att ställa om personalen till nya arbeten är en god trend som förbundet bejakar. Att lyfta fram såväl goda och mindre goda exempel och arbetssätt och att se till att de sprids vidare görs idag och erfarenheterna används av ombudsmännen i de inledande diskussionerna med förtroendevalda och företag/organisationer.

Det finns olika orsaker till arbetsbrist som leder till neddragningar av personalstyrkan. Till exempel kan det vara ekonomiska eller organisatoriska förändringar ska genomföras. På arbetsmarknaden idag är det inte ovanligt att förändringar måste ske med anledning av transformationer som automatisering, digitalisering och elektrifiering som är direkt relaterat till företagets utveckling och därmed det kompetensbehov den anställda måste ha för att kunna vara fortsatt anställd och klara sina ordinarie eller kommande arbetsuppgifter. Att se till att personalen är med på förändringsresan och att skapa incitament för att arbetsgivare och fackliga representanter skapar dialog med varandra är att signalera en god personalpolitik. I dessa sammanhang kan olika varianter av omställningslösningar användas istället för uppsägningar.

Goda exempel på "tidig omställning" finns också hos trygghetsorganisationerna som arbetar med att hjälpa medlemmarna vidare till nya arbeten som även de kan ha som exempel vid en kommande omställning på en ny arbetsplats.

Förslagen i motionen att också sprida exemplen via poddar och webinarier kan utvecklas på förbundet i den mån det är möjligt att sprida informationen/erfarenheterna från företagen/organisationerna. Att på ett mer systematiskt sätt årligen samla in erfarenheter från företags/organisationers omställningar ser vi inte som en framkomlig väg då det finns risk att själva insamlingen får mer fokus än vad innehållet och kunskapsöverföringen får. Förbundsstyrelsen vill understryka att det är av största vikt att arbeta med det som motionären efterfrågar, dvs kunskapsöverföring mellan förtroendevalda men också mellan förtroendevalda och ombudsmännen på kansliet. Förbundet arbetar idag som beskrivs ovan med att stötta och utbilda förtroendevalda för uppdraget på olika sätt och ska fortsätta göra det. Ambitionen framåt får bli att säkerställa att det som redan görs når ut till fler förtroendevalda och att fler kan ta del av andras erfarenheter.

Med utgångspunkt i ovanstående yttrande föreslår förbundsstyrelsen fullmäktige besluta

att intentionen i motionen **beaktas redan**.