

# Hållbart arbete

– så utvecklar vi  
arbetet





## Hållbart arbete – en överlevnadsfråga

IF Metall utgår ifrån att arbetsorganisationen är nyckeln till utveckling. Att utveckla både produktion och arbetsuppgifter är en förutsättning för att företaget ska överleva på lång sikt. Både anställda och arbetsgivare vinner på detta.

Företagen kräver effektiv tillverkning och ökad produktion. IF Metall kräver jobb som är utvecklande för medlemmarna. Dessa krav uppfylls med samma produktionssystem. Samtidigt innebär det att vi inte konkurrerar genom låga löner, utan med kompetens, kvalitet och produktivitet.

I skriften Hållbart arbete – en plattform för utveckling av arbetsorganisationen vidareutvecklar IF Metall synen på hur vi når ett hållbart arbete. En arbetsorganisation som ger anställda utveckling i arbete och lön, ger goda förutsättningar till ökad produktivitet och konkurrenskraft.

I plattformen visar IF Metall en strategi för hur lokala parter kan driva dessa frågor. En god arbetsorganisation, som passar det lokala företaget och dess anställda, måste naturligtvis också bygga på de lokala förutsättningarna.

IF Metall ska vara drivande i det lokala arbetet med att utveckla företagets produktionssystem. Då får vi ett hållbart arbete som utvecklar både individ och produktivitet.

# Vi formar en bra arbetsorganisation för ett hållbart arbete:

- Organisera så att alla anställda får ett meningsfullt arbetsinnehåll och kan växa i sitt arbete. Arbetsuppgifterna ska kunna bli fler, det ska gå att bredda befogenheterna och utvidga ansvaret.
- Blanda utvecklande och mindre utvecklande arbetsuppgifter i stället för att fördela dem på olika befattningar. Då ökar också jämställdheten.
- Tänk på arbetsmiljön och hur den påverkas när arbetsorganisationen utformas. Låt anställda växla mellan arbetsuppgifter så att totalt högst 75 procent av arbetstiden består av ensidigt upprepat, starkt styrt eller bundet arbete.
- Ge utrymme för att anpassa arbetsuppgifter efter den enskildes behov vid rehabilitering.
- Analysera risker och konsekvenser av planerade förändringar av arbetsorganisationen, både på kort och på lång sikt.
- Skapa förutsättningar till kompetensutveckling för alla anställda. Det är viktigt både för arbetet och för en ökad anställningstrygghet.
- Genomför kompetensutvecklingen som en del i den dagliga verksamheten. Det stärker utvecklingen för både de anställda och företaget.
- Arbeta för en jämnare könsfördelning inom yrken, befattningar och enheter på företaget genom löpande kompetensutveckling.
- Skapa lönesystem som utvecklar jobben för de anställda och produktionen för företaget. Följden blir då ett ökat löneutrymme och jämställda löner.
- Samverka så att företag och fack gemensamt utvecklar arbetsorganisationen. Gör det så att alla får inflytande från början. De anställda ska vara delaktiga och medverka från start i planering och förändring av det egna arbetet.

# Därför är hållbart arbete bra

## Bättre produktionsresultat

Med befattningsutveckling skapas bättre jobb, ökad konkurrenskraft och större flexibilitet inom företaget. Inflytande över arbetet framkallar motivation, engagemang och delaktighet i företagets utveckling hos personalen – goda förutsättningar för hög effektivitet i företagets produktion.

## Bättre effektivitet

Med kompetensutveckling skapas konkurrensfördelar med effektiv och hållbar produktion. Tillsammans med ett bra lönesystem bidrar detta till att företagets lönsamhet förbättras genom mer motiverade och engagerade anställda.

## Bättre arbetsmiljö

Monotont och ensidigt arbete ger snabbt belastningsskador. En arbetsorganisation där anställda växlar mellan arbetsuppgifter är därför viktigt för en bättre arbetsmiljö. Industrierbetaren kan då orka arbeta ett helt arbetsliv och behöver inte sluta i förtid med minskad livsinkomst och försämrad livskvalitet som följd.

## Bättre jämställdhet

En god arbetsorganisation ska gälla alla. Kvinnorna ska inte hänvisas till jobb med lägre lön och mindre utvecklande arbetsuppgifter. Genom att blanda de monotona och ensidiga arbetsuppgifterna med de mer kvalificerade, får alla en naturlig variation i sitt arbete. Då ökar jämställdheten. Dessutom minimeras riskerna för belastningsskador – för både kvinnor och män.



# Så får vi ett hållbart arbete

## Se helheten

Ett hållbart arbete täcker hela arbetet. Därför är det viktigt att se helheten och ta med alla delar – bra arbetsmiljö, utvecklande arbetsuppgifter, ökad produktivitet och bättre konkurrenskraft. Det är viktigt att ha god insikt om samspelet mellan arbetsorganisation, arbetsmiljö, kompetensutveckling, jämställdhet och lönesystem.

## Samverka för bra resultat

Samverkan mellan företag och fack är nyckeln till att utveckla innehållet i industriarbetet och till en ständig förbättring av både produktivitet och konkurrenskraft. Varje engagerad person gör skillnad. Hur vi använder tekniken påverkar drivkraft, engagemang, kunskap och vilja hos de anställda. Detta i sin tur påverkar vad företaget får ut av den nya tekniken i form av produktivitet och lönsamhet.

## Använd avtalen

Våra riksavtal, liksom exempelvis utvecklingsavtal och arbetsmiljöavtal, beskriver hur viktigt det är att alla samverkar när vi utvecklar arbetsorganisationen. Avtalen är därför viktiga verktyg i utvecklingsarbetet. På vissa arbetsplatser finns dessutom lokala avtal om samverkan.

## Utveckla arbetsorganisationen

Engagerade och motiverade anställda är direkt avgörande för företagets lönsamhet. Därför behöver arbetsorganisationen utformas så att de anställda har ett meningsfullt arbetsinnehåll med möjlighet att växa i sitt arbete. En hållbar utveckling i företaget kräver alltså en arbetsorganisation där arbetaren kan utvecklas i sin befattning och därmed också i lön.



# Ökad kunskap ger resultat

## Kompetensutveckling för ökad jämställdhet

Utvecklingen ska ge en god fördelning mellan kvinnor och män inom alla yrken, befattningar och enheter på företaget. Det kan göras genom riktade utbildningar för kvinnor så att de kan arbeta med befattningar som domineras av män, eller genom att stödja kvinnor att söka sig till bättre avlönade arbetsuppgifter/befattningar. Planera företagets kompetensutveckling utifrån ett tydligt jämställdhetsperspektiv.

## Kompetensutveckling för bättre rehabilitering

I arbetet med rehabilitering är kompetensutvecklingen ett viktigt verktyg. Med bredare kunskap hos varje anställd finns större möjligheter att hitta arbetsuppgifter som fungerar i olika perioder av rehabiliteringen.

## Kompetensutveckling för ökad trygghet

För att en anställd ska ha möjlighet till fortsatt anställning måste personen ha tillräcklig kompetens för de arbetsuppgifter som blir kvar på företaget. En systematisk kompetensutveckling är därför en mycket viktig facklig fråga. Om arbetsgivaren på egen hand väljer ut vilka anställda som ska utbildas, blir det också arbetsgivaren som styr vilka som ska sägas upp när bemanningen minskas. Rusta medlemmarna för kommande personalminskningar.

## Kompetensutveckling för högre lön

Både anställda och företag tjänar på detta. Genom att anställda utvecklas stärks företagets konkurrensförmåga, samtidigt som utvecklingen ger resultat i form av höjd lön. Undersökningar inom några av IF Metalls branscher visar att löneläget är högre på företag med lönesystem än på företag som saknar lönesystem. Skapa lönesystem som stödjer utveckling i arbetet.

### Några fakta:

Med kompetens menar vi att individen har:

- teoretisk och praktisk kunskap
- vilja och förmåga att genomföra en viss uppgift.



# Stöd för ett hållbart arbete

Utifrån skriften Hållbart arbete – en plattform för utveckling av arbetsorganisation har IF Metall tagit fram stöd- och studiematerial för det lokala arbetet.

**Metodhäfte.** Beskriver några av de faktorer som är viktiga för att nå framgång med förändringsarbetet på arbetsplatsen.

**Kompetensutveckling.** Fördjupningsmaterial om kompetensutveckling som kan användas i lokala utbildningar.

**Arbetsorganisation.** Fördjupningsmaterial om arbetsorganisatorisk utveckling som kan användas i lokala utbildningar.

**Lönesystem för utveckling i arbete och lön.** Stöd för klubbar och avdelningar i det lokala lönesättningsarbetet, med tonvikt på konstruktion av lönesystem.

**Godkänd jämställdhetsplan.** Systematiskt jämställdhetsarbete enligt diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder.

## Utbildningar för hållbart arbete

**Hållbart arbete.** Plattformen Hållbart arbete, produktionsmodeller, befattningar, arbetsorganisationsutveckling, kompetens, arbetsmiljö och lönesystem.

**Lönesystem.** Samband mellan arbetsorganisation och lönesystem, analys av lönesystem som styrinstrument, systematisk befattningsbeskrivning, för- och nackdelar med olika lönedelar i ett utvecklingsperspektiv, arbetsgång för framtagning av nytt lönesystem, regelverk. Vad är ett lönesystem?

Mer information om dessa utbildningar finns på medlemsportalen, som du når via [www.ifmetall.se](http://www.ifmetall.se).

## Verktyg för hållbart arbete

Det webbaserade verktyget för Hållbart arbete underlättar arbetet med utveckling av arbetsorganisation, kompetensutveckling, konstruktion och analys av lönesystem, samt arbetet för ökad jämställdhet. Verktyget når du på [www.ifmetall.se/hallbartarbete](http://www.ifmetall.se/hallbartarbete).



---

**Hållbart arbete är IF Metalls strategi för utveckling av arbetsorganisationen. Strategin omfattar även arbetet med kompetensutveckling, lönesystem och jämställdhet.**

**Alla anställda ska ha ett meningsfullt arbetsinnehåll och kunna växa i sitt arbete. Det är kärnan i IF Metalls krav på ett Hållbart arbete.**

**Plattformen har kompletterats med ett antal stöd- och studiematerial som hjälp i det lokala arbetet för ett hållbart arbete.**