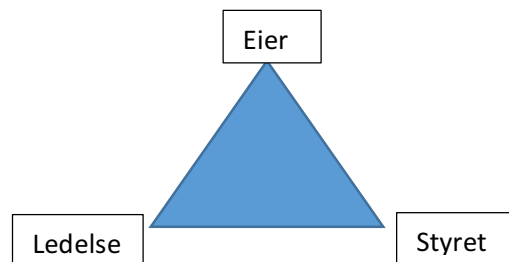


## Finansforbundets tillitsvalgte ønsker å bidra til at bedriften når sine forretningsmessige mål.

**Innledning:** De forretningsmessige målene som settes i vår sektor dreier seg, som du vet - i det alt vesentlige – om å generer overskudd /utbytte til investorene/eierne innenfor rammen av gjeldende lovgivning.

Administrasjonen oppgave nr. 1 er å følge opp dette. Administrasjonens være eller ikke være er avhengig av at de treffer riktige beslutninger som bidrar til å nå de definerte målene.

Som en innledning kan det av og til være hensiktsmessig å minne om styringsformen «corporate governance»; eierstyring. Dette fremstilles gjerne slik;



og illustrerer samspillet mellom de tre hovedaktørene. Skjematisk inneholder corporate governance følgende elementer:

- 1) Eiernes innflytelse og videreutvikling
- 2) Styrets sammensetning
- 3) Ledelsens kompetanse, implementering og insentiver
- 4) Ansattes motivasjon og belønning
- 5) Virksomhetens risiko og verdidrivere
- 6) Kommunikasjon

**Tillitsvalgtes medvirkning:** For å få kraft i arbeidet med å nå eiernes mål og å følge opp styrets beslutninger er det viktig at selskapsledelsen setter inn de riktige tiltakene og at alle som er berørt får et eierskap til det som skal gjøres. Det ligger ikke i dette at alle nødvendigvis må være enige i at de beslutninger selskapsledelsen fatter er ønskelig, hensiktsmessig, egnet til å nå målet osv, men; når beslutning(e) er tatt må vi sikre kraft fremover for å få den(de) gjennomført rask og på en betryggende måte. Hvordan selskapsledelsen skal få til dette er det store spørsmålet.

Når vi går ut med utsagnet om at Finansforbundets tillitsvalgte skal bidra til at bedriften når sine forretningsmessige mål er det tillitsvalgtes eierskap til beslutningen dette dreier seg om. Dette er viktig for å sikre fremdrift og en god prosess i gjennomføringen. Tillitsvalgtes eierskap og ledelsens legitimering av deres rolle i prosessen frem mot beslutning – vil igjen danne grunnlag for at også den enkelte ansatte får et eierforhold til beslutning. Da har ledelsen fått den kraften fremover de er avhengig av for en optimal god gjennomføring og som i stor grad begrenser negative motkrefter.

Hva skal ledelsen gjøre for å oppnå dette?

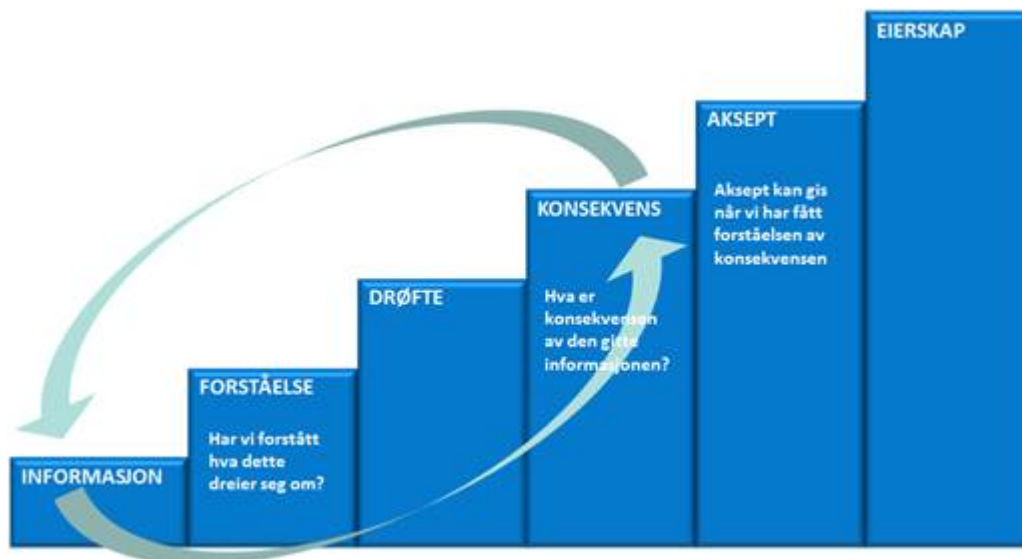
For det første må ledelsen sikre at de ansatte ved de tillitsvalgte får nødvendig informasjon om de forretningsmessige mål eierne, gjennom bedriftens styre, har bedt selskapsledelsen om å nå. På overordnet nivå er normalt det ikke noe problem når hovedtillitsvalgt sitter i styret som ansattrepresentant. Et vesentlig punkt er imidlertid at dette kommuniseres til de ansatte.

Dersom ledelsen vurderer å iverksette tiltak som angår sysselsetting og arbeidsforhold for å nå de definerte mål skal de ansatte gjennom sine tillitsvalgte sikres medinnflytelse – se HA Kap. 4 felleserklæringen 1. avsnitt. Se for øvrig § 13 B nr. 3 og nr. 6, § 13 A nr.9 og § 15 samt Aml. Kap.8. og kap.16 ved virksomhetsoverdragelse.

Det er altså informasjon om «påtenkte endringer» som er første trinn i trappen. Dersom det dreier seg om endringer av en viss kompleksitet (kostnadsreducerende tiltak, outsourcing, fusjon, nedbemanning, innføring av nye distribusjonsstrategier mv) vil ledelsen i regelen nedsette et utvalg for vurdering av mulige tiltak for gjennomføring. I det utvalget skal tillitsvalgte – eller deres representanter (§ 13 nr. 9 2.avsnitt) – gis anledning til å delta. I et slikt utvalgsarbeid vil man selvfølgelig drøfte behovet for endringen og vurdere konsekvensen av ulike tiltak. Informasjon, drøftinger og konsekvens blir en rullerende hendelse. Og selv om utvalg ikke etableres skal likevel de tillitsvalgte gis anledning til å delta i utredningen (før det tas noen beslutninger – selvsagt)

Når nødvendigheten av endringene og konsekvensene av dette er utredet; det er da man er kommet til det nivået i prosessen hvor man er i stand til å foreta et kvalifisert valg om aksept/ikke aksept.

Poenget er at gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de tillitsvalgte med sin erfaring og innsikt være med på å sikre gode prosesser og hvor også de ansattes interesser trekkes inn som et vesentlig grunnlag for den endelige beslutningen. Dersom ledelsen legger til rette for tillitsvalgtes medvirkning slik Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven fastsetter vil det bidra vesentlig til å legitimere tillitsvalgtes rolle. Dette er, som nevnt, en vesentlig forutsetning for aksept og gir eierskap til beslutningene – et eierskap som da omfatter hele organisasjonen; ledelse, tillitsvalgte og ansatte. Det gir kraft fremover.



11. september 2015 MOH

I denne figuren har vi valgt å illustrere dette som en «trapp» bare for å poengtere fremdrift – mot målet som er eierskap til den endelige beslutningen. Alternativt til trapp kan prosessen fremstilles slik:

