

Tema 2.

Drift av laga - erfaringsutveksling.

I denne timen er det meininga at deltakarane skal ha høve til å utveksle erfaringar kring nokre viktige punkt som gjeld drift av avløysarlaga.

I programmet er det sett opp nokre stikkord:

- Rekruttering
- Lønn
- Sosiale tilbod
- Arbeidsforhold
- Stabilitet - status
- Generelle utfordringar.

Dersom deltakarane ynskjer det, - og tida strekk til, - er det ikkje noko i vegen for å ta opp andre aktuelle tema som gjeld drift av avløysarlag, eller spørsmål de ynskjer synspunkt på.

Rekruttering.

Det blir ofte snakka om rekruttering av avløysarar, så langt snakkar vi stort sett om norsk arbeidskraft, - ikkje sesongarbeid.

Talet på bønder har dei siste åra blitt redusert, og økonomien er blitt strammare. Det ser ut for at desse endringane også har ført til endra behov, fast tilsette er gått kraftig ned, mens tilfeldig arbeidskraft/familie har auka.

- Kva behov vil bonden ha framover?
- Er, eller vil det bli behov for fleire fast tilsette avløysarar?
- Vil den nye landbruksvikarordninga vere positiv med tanke på å kunna tilby bøndene meir kvalifisert og meir stabil arbeidskraft?
- Korleis vil bruk av utanlandsk arbeidskraft som avløysar utvikle seg?

Lønnsforhold.

I dag brukar dei fleste avløysarlag lønnstariffen mellom Fellesforbundet og LA. Dette er blitt ein minstelønnstariff, der forutsetjinga er at det og skal haldast lokale lønnsforhandlingar. Mange seier det er vanskeleg å rekruttere avløysarar med tarifflønn, særleg i pressområde. Særleg ved tilsetjing i faste stillingar må det gjevast personlege tillegg.

- Er det negativt eller positivt av avløysartariffen er minstelønnstariff?
- Er det føreteke lokale lønnsforhandlingar i laget?
- Skapar lønnstariffen vanskar ved nyrekruttering, korleis?

Sosiale tilbod.

Vi veit at det er samanheng mellom trivsel og produktivitet, - og i neste omgang stabilitet blant dei tilsette. Fleire lag er flinke til å "ta seg av" dei tilsette på ein positiv måte,- skipa til faglege møter, kurs, turar, julebord, ta kontakt med dei i jobbsamanheng o.s.v., andre lag har ingen tilbod.

- Kor viktig er det å gje dei tilsette sosiale tilbod?
- Kan dette bidra til å skapa positive haldningar, trivsel, stabilitet?
- Som arbeidsleiar er bonden den som kjem avløysaren nærmast, kan bøndene bli flinkare til å "ta seg av" avløysaren, korleis?
- Bør laga samarbeida om slike tiltak, for eksempel i ein region, fylke?

Arbeidsforhold.

Arbeidsforholda på eit gardsbruk er blitt lagt betre enn dei var for 20 år sidan. Det kan nevnt mange, svært forskjellige, grunnar til dette, men det viktigaste er at bonden og hans familie har fått ein trivelegare, lettare og sikrere arbeidsplass. NLT skal sjølv sagt ikkje ta noko form for standpunkt for eller imot alle dei krav og forordningar som heile tida kjem, men faktum er at det skapar fokus og blir grunnlag for diskusjonar innan næringa.

Mange bønder har arbeid utanom bruket og blir såleis kjent med forhold på andre typar arbeidsplasser. Dette kan og ha innverknad på bonden sin haldning til sin eigen arbeidsplass.

Som formell arbeidsgjevar for mange personar stiller Arbeidsmiljølova ein del krav til korleis avløyrlaga skal driva. Sjølv om den einskilde bonde alltid vil ha ansvar for arbeidsforhold og tryggleik (HMS) på sitt bruk, har avløyrlaga, som eit minimum ansvar for informasjon både til bøndene og avløyrlane.

Alle forhold og endringar som skjer på gardsbruka har direkte innverknad på avløyrlane sine arbeidsforhold.- Gode arbeidsforhold på gardsbruka fører til positiv tenking både av bonden og avløyrlane, resultatet blir betre trivsel, auka produktivitet og større stabilitet. For bonden betyr det også betre økonomi.

- Er betre arbeidsforhold, både for bonden og avløyrlane, prioritert høgt nok i avløyrlaga? Har nokon gode idear eller erfaringar?
- Kva gjer avløyrlaget dersom ein avløyrlar rapporterer at han vurderer ein arbeidsplass som fårleg, eller har andre alvorlege manglar? Har laget rutinar for slike tilfeller?
- Har laget eller bøndene rutinar for dokumentert opplæring?

Stabilitet - Status.

Gjennom fleire år har samansetjinga av avløysarane endra seg. Tidlegare var det ein del fast tilsette personar som var avløysarar på heiltid (ringavløysarar), no er avløysarringane så og sei borte og det alt vesentlege av avløyseringa skjer med arbeidskraft til vert tilkalla etter behov, - midlertidig tilsetjing/familie.

Resultatet er at stabiliteten er blitt dårlegare, og i mange tilfelle er ikkje bøndene tilfreds med kvaliteten på den hjelpa dei får. Eit anna utslag er at statusen som avløysar er redusert, - dette gjeld også for bonden.

Det er bøndene sjølv som avgjer kva type avløysering dei vil ha, avløysarlaga skal berre gjera jobben.

- Er kvaliteten på avløysarane i ditt lag god nok til å skapa tillit hjå bøndene? Dersom ikkje, korleis kan dette betrast?
- Dersom bøndene nyttar den nye landbruksvikarordninga fullt ut, både under sjukdom og ferie og fritid, vil dette betra kvalitet og stabilitet på avløysarane?
- Korleis kan me auka status, kvalitet og stabilitet på avløysaryrket? (Lønnsforhold, arbeidsforhold, stram arbeidsmarknad (tapar i konkurransen om den kvalifiserte arbeidskrafta), bonden sine prioriteringar/planlegging (eller mangel på slike), bonden sin økonomi, er det behov for ein god beredskap (gjeld både sjukdom/kriser og ferie og fritid)?
- Har gode, - og effektivt utnytta, - velferdsordningar noko innverknad på bonden og hans familie sin trivsel, produktivitet og økonomi?
- Kan gode velferdsordningar ha noko innverknad på rekruttering av nye bønder?

Andre utfordringar.

Er det andre utfordringar, spørsmål, erfaringar som deltakarane ynskjer å ta opp eller koma med synspunkt på?

NLT si viktigaste oppgåve er å bidra til at alle medlemslaga våre gjer ein best mogeleg jobb for bøndene. Vi veit at ute i laga set det mengder av kunnskap og erfaring som det er viktig å ta vare på, - og ikkje minst dela med andre.

Difor oppmodar me alle som set med erfaringar, - både gode og mindre gode, - om å gje oss informasjon slik at dette kan formidlast gjennom vårt felles nettverk. - Sammen kan vi gjera kvarandre betre.

Det er lite effektivt, - og kostbart, - å “finna opp krutet fleire gonger”.

Det er heller ikkje lurt å gå i same “fella” mein enn ein gang.