

2 LISTE

TEAM
IG METALL
@NIROSTA



UNSERE THEMEN

FÜR DIE NÄCHSTEN 4 JAHRE

14.- 18. MÄRZ 2022
WÄHLEN GEHEN UND
MITENTSCHEIDEN!

WIR STELLEN UNS DEN HERAUSFORDERUNGEN - DIESE THEMEN GEHEN WIR AN

ZUKUNFTSORIENTIERTE ARBEITSPLÄTZE

Der wohl wichtigste Grundstein für eine zukunftsorientierte Beschäftigungssicherung ist ein moderner Wirkungsbereich.

Deshalb wollen wir uns auch weiterhin für zukunftsfähige Arbeitsplätze einsetzen.

Dazu zählt für uns der Dialog mit dem Unternehmen und das Einfordern von **Investitionen in Mensch und Maschine** inklusive der weiteren Entwicklung von **neuen Werkstoffen** und neuen **Fertigungstechnologien**. Wir stehen für das Thema Fairwandel. Wir wollen den Weg in die Digitalisierung (positiv) mitbegleiten, damit Menschen nicht auf der Strecke bleiben.

Damit eng verbunden, muss die **Qualifizierung** von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wieder stärker forciert werden. Außerdem brauchen wir mehr **altersgerechte Arbeitsplätze** – vor allem im Betrieb. Wir wollen aber auch, dass die Ideen unserer Kolleginnen und Kollegen vor Ort Gehör finden. Bevor das Unternehmen das Betriebliche **Vorschlagswesen** abgeschafft hat, haben viele dieser Ideen zu ordentlichen Einsparungen und Verbesserungen verholfen. Wir wollen, dass es in Zukunft auch wieder ein ähnliches System gibt. Dafür setzen wir uns weiterhin ein.

Auch das Thema **Nachhaltigkeit** muss noch mehr in unserer täglichen Arbeit Einzug halten.

Ein großes Problem sehen wir in der **Personalentwicklung**. Oft genug gehen „plötzlich“ Spezialistinnen oder Spezialisten in den Ruhestand und es hat keine ausreichende Nachfolgeplanung stattgefunden. Das Thema **Demographie** muss erneut auf die Agenda gesetzt werden.

Im administrativen Bereich muss das Thema **Mobiles Arbeiten** auch nach der Pandemie weiter aufrechterhalten werden. Dazu haben wir bereits unsere Betriebsvereinbarung angepasst. Die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen hier auch zukünftig gestärkt werden.

ATTRAKTIVE ARBEITSZEITMODELLE

Schichtarbeit, **planbar** für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, **flexibel** bei Auftragschwankungen - Genau diesen Spagat gilt es hinzubekommen.

Schichtpläne nur für ein bis zwei Jahre einzuführen, führt zu Unzufriedenheit in der Belegschaft. Deswegen müssen aus unserer Sicht **langfristige Lösungen** her. Als Basis dafür kann unserer Meinung nach nur das 21/5-Schichtmodell herangezogen werden.

Das wichtigste Thema für die kommende Amtszeit ist die **Anpassung der Arbeitszeit in der Adjustage**.

Nach der Hochsetzung der Arbeitszeit in EBA und Walzbereich müssen nun auch die Kollegen in der Adjustage von der guten Auftragslage profitieren. Dort wollen und werden wir am Ball bleiben.

Wir wissen, dass Tarifaufgleichschichten bei allen Schichtarbeitenden unbeliebt sind. Deswegen haben wir uns eingesetzt, für die individuelle Möglichkeit, auf eine 33 Stundenwoche zu wechseln. Diese **Individualisierung** wollen wir nach Möglichkeit noch weiter ausbauen.

STÄRKUNG DER AUSBILDUNG

Wie man der Demographie ein Schnippchen schlägt? - Mit guter Ausbildung! Unsere Ausbildung war immer eines unserer Aushängeschilder, und außerdem auch der wichtigste Eckpfeiler für unsere Nachwuchsplanung. Damit das so bleibt, müssen wir für die Zukunft wieder mehr junge Talente ausbilden.

Für alle Ausbildungszweige gilt der Blick in die Zukunft. Welche Berufe sind die richtigen für ein erfolgreiches Team? Und wo muss die Ausbildung eine **Modernisierung** erfahren? Die Themen werden uns in naher Zukunft beschäftigen.

Als Erfolg können wir verbuchen, dass endlich wieder ein **KIA** (dual Studierender) seine Ausbildung bei uns macht, aber auch da sehen wir noch Luft nach oben. Die Reaktivierung der **kaufmännischen Ausbildung** wäre jetzt das richtige Signal, sich auf das Ausscheiden der Geburtenreichen Jahrgänge vorzubereiten. Projekt Sandmann (Edelstahl Pulveranlage) steht in den Startlöchern. Da macht es aus unserer Sicht großen Sinn auch in einen **Edelstahl 3D Drucker** zu investieren. Diesen könnte unsere Anwendungstechnik und Ausbildung gemeinsam nutzen.

Keine gute Ausbildung ohne Ausbilder...

Wie in anderen Bereichen auch können erfahrene Ausbilder nicht wie ein Autoreifen gewechselt werden. Deshalb fordern wir den Arbeitgeber auf, schnellstmöglich einen **Wissenstransfer** zu gewährleisten. Zudem brauchen auch unsere Ausbilder Zeit für **Weiterbildung**, um ihr Know-how auf aktuellem Stand zu halten. Nach wie vor bieten wir bei der Outokumpu eine exzellente Ausbildung an. Damit dies weiterhin so bleibt, müssen wir jedoch ein paar Stellschrauben neu justieren.

Was wir sonst noch auf unserer Agenda haben:

- Thema E-Bike
- Mitarbeiterbeteiligung /Erfolgspremie
- Nachhaltigkeitsthemen für Krefeld
- Aktienprogramm Mitarbeiter
- Familientag und Weihnachtsfeier
- Nachholen Jubilarfeier 2019/20/21
- Mental Health / Psychische Gesundheit
- Präsenz im Betrieb
- Nachwuchsförderung

