

16 arbejdsmiljø / sammen om beslutninger

TEKST TROELS KØLLN FOTO SIMON FALS

REDDER JOBDET FOR 40 KOLLEGER

Serviceteknikerne stod over for en usikker fremtid, da Vestas skulle effektivisere. Så gav tillidsrepræsentanterne ledelsen et tilbud, de ikke kunne sige nej til.

Hverdagen ville aldrig blive den samme for serviceteknikerne i Vestas. Det vidste Claus Christensen, TR, da han fik beskeden på et fortroligt møde: Topledelsen ville effektivisere serviceteknikernes arbejde og lade et andet firma lave service på vindmøllerne.

– Det her er en bunden opgave. Men vi har ikke taget nogen beslutning om, hvordan det skal gøres. Hvad tænker I?

Sådan spurgte hans chef Carsten Madsen.

Frem med lommeregneren

Der var brug for at gøre noget, og Claus Christensen talte med TR-kollegaen Brian Hedegaard.

Serviceteknikerne ville godt nok blive tilbudt at arbejde videre i det nye firma, men med tiden ville de

få ringere arbejdsforhold og lavere løn, var de to tillidsfolk enige om.

– Hvis de andre kan gøre det mere effektivt, så kan vi da også. Vi giver dem et bedre tilbud, tænkte Claus Christensen.

Han vendte idéen med udvalgte kolleger, som han stoler 100 procent på. De var med på den.

Det samme var ledelsen, da han delte sine tanker med dem.

Claus og Brian gik i gang med at regne på det. De lavede en liste over de cirka 50 forskellige arbejdsopgaver, en servicetekniker kan komme ud for i Vestas.

De undersøgte, hvor lang tid hver opgave tog at udføre. Her opdagede de noget vigtigt. Der var alt for stor forskel på, hvor lang tid folk brugte på de samme opgaver. Noget, der tog én time for den ene, skulle den anden bruge tre timer på.

– Det var klart, at der var noget galt med den måde, vi arbejdede på. Enten brugte den hurtige for lidt tid, fordi han ikke var grundig nok. Eller også brugte den langsomme for meget tid, fordi han lavede mere end det, der var nødvendigt.

Simpel matematik

Derfra var det simpel matematik.

De to tillidsfolk fandt frem til den tid, en servicetekniker optimalt skal bruge på de forskellige opgaver og gangede op med timelønnen.

De var lettede, da regnestykket var gjort op. Den samlede pris var lavere end hos konkurrenten.

Det var nok til at overbevise ledelsen om at beholde serviceteknikerne i Vestas. En ny lokalafdeling blev forhandlet på plads.

Serviceteknikerne skal finde en ny måde at arbejde på i fremtiden, men ingen går ned i løn eller bliver fyret.

Åben ledelse

– Det her lykkedes kun, fordi vi blev inddraget tidligt i processen af ledelsen. Ellers havde vi ikke haft tid til det. De lagde åbent frem, at de forhandlede med

Vestas' 3 råd til bedre samarbejde

Vis tillid. TR og ledelse skal kunne tale fortroligt sammen om følsomme emner.

Tag det skridt for skridt. Læg ansvar ud, og gør det til en del af kulturen.

Vær åben. Kollegerne kan ikke involveres, hvis ledelsen spiller med lukkede kort.

Kilde: Carsten Madsen og Claus Christensen, Vestas.



De to tillidsrepræsentanter Claus Christensen og Brian Hedegaard var med til at redde jobbet for 40 kolleger hos Vestas.

et andet firma. Det kunne vi så forholde os til, og vi havde aldrig en fornemmelse af, at de udnyttede det til at spille os ud mod hinanden for at presse den laveste pris igennem, forklarer Claus Christensen.

Det er et udtryk for en ny form for ledelse, som Vestas har arbejdet med i de seneste år, siger Carsten Madsen, area manager.

– Vi prøver at presse beslutningerne så langt ud i virksomheden som muligt. Medarbejderne skal involveres så meget, det overhovedet kan lade sig gøre. For det er dem, det står med hænderne i maskinrummet. Det er vi nødt til, hvis vi skal træffe de bedste beslutninger som virksomhed.

– Det kræver også, at jeg er fuldstændig transparent som leder. Derfor involverer vi altid vores

tillidsfolk så hurtigt som muligt. Jeg kan ikke gå og gemme på noget, siger Carsten Madsen.

Tillid, tak

Det gode samarbejde er ikke en selvfølge, pointerer tillidsmand Claus Christensen. Det kræver tillid.

– Vi har været vant til topdown-beslutninger i Vestas. Derfor er vi også glade og stolte over, at ledelsen viser os den tillid nu, og vi kan arbejde sammen om at finde de bedste løsninger, siger Claus Christensen.

Hvordan er det som tillidsmand at hjælpe ledelsen med at finde besparelser, der i sidste ende kan risikere at give færre job til serviceteknikere?

– Det er en knivsæg at gå på. Men sagen er den, at hvis ikke vi

har en lønsom virksomhed, så har vi ikke nogen arbejdsplads. Vi er nødt til at sikre, at vi kan levere det, der skal til, for at Vestas kan konkurrere. Det er en fælles opgave. ☒

Ny lokalaftale

I Vestas er serviceteknikerne hidtil blevet lært op til at kunne klare enhver opgave fra at feje gulvet til den mest komplekse operation på vindmøllerne. Fremover skal de specialiseres i særlige arbejdsområder. Det betyder, at Vestas kan spare penge på uddannelsen, fordi den bliver kortere. Og kvaliteten stiger, fordi serviceteknikerne bliver mere specialiserede.

Fremover får serviceteknikerne en fast pris per opgave, før fik de timebetaling. Den faste pris sikrer, at ingen bruger hverken for meget eller for lidt tid på opgaverne.