



METRON QA80
SAFETY ANALYZER





Netværk

Da fusionen mellem Glenco og STS blev offentliggjort kastede tillidsmand Flemming Henriksen sig ud i at få etableret et samarbejde mellem alle faggrupper i de to firmaer på tværs af afdelinger og regioner

Netværk og informationer er to nøgleord for tillidsmand Flemming Henriksen. Da fusionen mellem Glenco og Siemens Technology Services blev offentliggjort den 20. december 2004 var punkt ét for Flemming Henriksen (dengang tillidsmand i STS Øst) at tage kontakt til tillidsfolkene hos Glenco.

“Jeg kunne ikke komme hurtigt nok ud ad døren

for at tale med de andre tillidsfolk,” siger Flemming, der i dag er tillidsmand i Glenco Østs el-afdeling og sidder i SU for Glenco Øst. Flemming er også for nylig blevet valgt som medarbejderrepræsentant i A/S-bestyrelsen.

Indimellem kontakterne til de nye tillidsmandskolleger tog han sig tid til at køre ind til Fondsbørsen for at overvære et informationsmøde, den dag

Når man får kendskab til en fusion, gælder det om at skabe et netværk og suge informationer til sig, fastslår tillidsmand Flemming Henriksen.



fusionen blev offentliggjort. Formålet var at samle så mange informationer, som det var muligt.

“Så snart sådan en proces går i gang, gælder det om at skabe et netværk og suge så mange oplysninger til sig som overhovedet muligt.”

Udveksling af erfaringer

Flemming havde mange spørgsmål til tillidsfolkene fra Glenco: Var medarbejderne repræsenterede i A/S-bestyrelsen? Hvordan fungerede SU'erne, HSU og samarbejdet i det daglige? Hvad med sikkerhedsorganisationen? Hvilke faggrupper og organisationer var der i den anden virksomhed?

“Det gælder om hurtigt at udveksle oplysninger og erfaringer. Jeg ville også fortælle dem, hvordan vores virkelighed var,” fortæller Flemming.

“Man skal også prøve at finde ud af, hvad fusionen går ud på. Er formålet at opnå rationaliseringsgevinster? Eller er det at udvide virksomheden med et nyt forretningsområde? Eller noget helt andet? I vores tilfælde ville Glenco udvide forretningsområdet med el for at udvikle firmaet til en tekniktotalentreprenør. De havde ikke el i forvejen. Vi kom næsten ind som et firma i firmaet og har kunnet overføre mange ting i 1:1. Det havde nok været en vanskeligere tilpasning, hvis Glenco i forvejen havde haft en elafdeling.”

På vej mod koncern-klub

Efter en fusion rejser der sig en række spørgsmål: Hvad med klubber og fællesklubber? Hvad med den ny samarbejdsstruktur?

“For at få størst mulig indflydelse på udformningen af de nye forhold er det vigtigt, at man opbygger et netværk, som rækker ud over ens egen faggruppe. Man skal inddrage samtlige faggrupper, afdelinger og regioner.”

I Glenco blev der afholdt en SU-konference.

“Det var vigtigt, fordi den bragte SU-medlemmer sammen fra hele landet, så vi kunne lære hinanden at kende og sammen diskutere den nye samarbejdsstruktur i firmaet. Også arbejdet med at danne fællesklubber har bragt os i tæt kontakt på tværs af fag og regioner.”

I øjeblikket er der en fællesklub for elafdelingerne i hele Glenco. Dannelse af en fællesklub for både el- og mekaniske afdelinger i hele Glenco er

tæt på mål. Og tanken om at lave en koncernklub er netop undfanget som en udløber af, at tillidsfolkene i koncernen (Dantherm Holding A/S ejer Glenco) har diskuteret ESU.

Ikke solgt - men købt

Der melder sig også hurtigt andre spørgsmål. Der skal føres tilpasningsforhandlinger, og der skal skrives en ny medarbejderhåndbog. Flemming har været med til fusioner før, så han forventer, at ledelsen præsenterer medarbejderne for et færdigt udkast til medarbejderhåndbog.

“Så kan vi komme med kommentarer – men det er forhandling, der skal til,” fastslår Flemming Henriksen.

“Ligesom ved mange andre fusioner har vi fået en del informationer – men det har været envejskommunikation. Vi er i alt for ringe grad blevet inddraget i processen. Jeg håber, at vi hen ad vejen kan få ledelsen bedre i tale. Det er jo det, der er meningen med samarbejdsstrukturen.”

Flemming Henriksen er i øvrigt glad for fusionen, som ikke har medført afskedigelser i elafdelingerne.

“Jeg tror, fusionen kan blive til gavn for både medarbejdere og firma, og at den kan være med til at sikre en væsentlig tryghed blandt de ansatte,” siger Flemming Henriksen.

“Vi er heldigvis ikke blevet solgt – men købt af et firma, som har brug for os for at nå et strategisk mål, nemlig at blive en førende teknikleverandør.”

Pligt til samarbejde

Det er ikke godt nok, når en virksomheds ledelse informerer samarbejdsudvalget om beslutninger, der allerede er truffet – samarbejdsaftalen fastslår nemlig, at medarbejderne skal have mulighed for med synspunkter, ideer og forslag at påvirke et beslutningsgrundlag. Dette gælder naturligvis også i forbindelse med fusioner.

Der står således i samarbejdsaftalen mellem DA og LO:

“Inddragelse af samarbejdsudvalget skal ske på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget.”

OBS!

Alle fusioner er forskellige. Alligevel er der nogle forhold, man altid bør være særligt opmærksom på. Elektrikeren har indsamlet nogle gode råd fra tillidsrepræsentanter, der selv har været i ilden, i forbindelse med at deres virksomheder har fusioneret med andre:

- Fusioner ændrer tillidsfolkenes og klubbernes situation og samarbejdsforholdene på virksomheden. Derfor skal man hurtigst muligt tage kontakt til tillidsrepræsentanterne i den anden virksomhed. Man skal skabe et netværk, få informationer og diskutere, hvordan man kan få størst mulig indflydelse og sammen kan sikre medarbejdernes interesser i den nye virkelighed.
- Fusioner medfører ofte rationaliseringer og effektivisering. Det skaber utryghed hos kollegerne. Derfor skal man få ledelsens overvejelser på bordet i samarbejdsudvalgene så hurtigt og så konkret som muligt, så medarbejdernes repræsentanter kan forholde sig aktivt til ledelsens overvejelser.
- Fusioner er vanskelige processer med mange beslutninger og ændrede beslutninger under vejs. Derfor kan en ledelse nemt falde for fristelsen til at informere i stedet for at føre dialog. Det er vigtigt at holde ledelsen fast på pligten til at samarbejde.
- Fusioner gør mellemledere til et truet folkefærd. De føler sig ofte pressede. Det kan medføre, at kommunikationen fra dem til medarbejderne svigter. Kollegerne kan komme til at føle sig dårligt informerede og overladt til sig selv. Hold derfor ledelsen fast på, at den skal sikre direkte og forståelig kommunikation med hver eneste medarbejder.
- Fusioner gennemføres for at tjene flere penge. Ledelsen kan være fokuseret på at presse en fusion igennem hen over hovedet på medarbejderne for hurtigst muligt at forbedre tallene på bundlinien – og så må det med identitet, korpsånd, trivsel, arbejdsglæde, tryghed og alt det andet, der gør arbejdslivet værd at leve, komme senere. Det skal man ganske enkelt ikke finde sig i! Hold ledelsen fast på at medarbejderne skal i fokus.

METALINDUSTRIENS LÆRLINGEUDVALGS JUBILÆUMSLEGAT

Legatet yder støtte til personer, der er begyndt en faglig grunduddannelse inden for jern- og metalområdet, og som af økonomiske grunde har vanskeligt ved at gennemføre uddannelsen.

Støtten ydes som legater for 1 år ad gangen og udgør mindst kr. 1.000,- og højst kr. 7.000,- pr. år. **Legatet skal ikke tilbagebetales, men vil blive opgivet som B-indkomst.**

Legatet kan søges af lærlinge og elever, der er under uddannelse i et af jern- og metalindustriens specialer samt inden for elektriker- og blikkenslagerfaget. Det er en forudsætning, at der er indgået uddannelsesaftale med en virksomhed, samt at prøvetiden er overstået.

Endvidere kan institutioner og personer søge legatet til formål, der tilsigter at gavne de faglige grunduddannelser inden for jern- og metalindustrien og de uddannelsessøgendes kår.

Der kan årligt tildeles legat til studierejse til maksimalt 3 lærlinge, der har udvist særlig godt kammeratskab. Legatet tildeles efter bestyrelsens beslutning og efter indstilling fra virksomhed og/eller fra teknisk skole.

Ansøgningsskema kan rekvireres hos Metalindustriens Lærlingeudvalg og på de tekniske skoler eller hentes på: www.industriensuddannelser.dk

Ansøgninger om støtte skal være legatet i hænde **senest den 15. oktober 2005.**

Vesterbrogade 6 D, 4 • 1780 København V • Telefon. 3377 9111 • Fax 3377 9112 • www.ml.dk

