

Siemens

KVALITET • MARKEDSORIENTERING • BEGEJSTRING • TROVÆRDIGHED • FORANDRING

Nyt



Tema: Den Røde Tråd.
Læs side 3 til 7.

Division TELE har
sat et omfattende top-
projekt i gang.
Læs side 8 og 9.

IT-kordinator
ny nøgleperson i
divisionerne.
Læs side 12 og 13.

Projekt tango baserer
på et nært samarbejde
mellem Siemens og
Siemens Nixdorf.
Læs side 18 og 19.

Nu får de timelønnede også PU-samtaler

Analyse har fastslået et stort ønske om medarbejdersamtaler blandt de timelønnede elektrikere

Efter en top-analyse blandt de timelønnede medarbejdere i IN tages der nu skridt til at indføre medarbejdersamtaler - også kaldet PU-samtaler - blandt de timelønnede. Analysen afslørede, at ikke mindre end 81% af de elektrikere, der havde besvaret et spørgeskema, ønskede at få jævnligt tilbagevendende samtaler med deres overmontør. Det ønske vil selvfølgelig blive fulgt op, så de timelønnede på det punkt kommer på linie med funktionærerne.

- Vi har endnu ikke helt fastlagt kriterierne for disse samtaler, siger divisionsdirektør Bent Sundby Olsen, IN. Vi ved således ikke, om de bliver for alle, men vi regner med at ansættelseslængden vil blive et af kriterierne. Derimod ligger det klart, at det bliver overmontørerne, der kommer til at føre samtalen med elektrikere, og at samtalerne vil ske med ca. 18 måneders interval, enten i Ballerup eller på andre arbejdspladser.

Medarbejderne har også ytret sig om det ønskelige indhold i PU-samtalerne. De højst prioriterede er den enkeltes fremtids- og uddannelsesmuligheder.

- Det vil der naturligvis blive taget hensyn til, siger Bent Sundby Olsen. Både den enkeltes jobsituation og uddannelse kan der tales om, men der bør også føres en åben dialog mellem medarbejder og overmontør om forbedringsforslag, både for den enkelte medarbejder og for arbejdspladsen. Der er blot én ting, man skal gøre sig klart. Medarbejdersamtaler er ikke lønforhandlingssamtaler, og det skal præciseres. Det er en forudsætning for, at de kan blive en succes.

Med i analysen er elektrikernes bedømmelse af deres egen overmontør. Det er ingen hemmelighed, at ikke alle overmontører er lige populære, og det bekræftes også af analysen. Elektrikernes bedømmelse vil for fremtiden indgå i de PU-samtaler, overmontøren skal have med sin nærmeste leder og vil blive en del af grundlaget for beslutninger om, hvor der skal sættes ind i overmontørernes evt. efteruddannelse.

Stor tilfredshed

Analysen efterlod et helt klart indtryk af, at langt de fleste elektrikere er tilfredse med at være ansat i Siemens. 32% er meget tilfredse og 42% tilfredse. 21% er hverken det ene eller det andet, utilfredse er 4% og meget utilfredse kun 1%.

- Det er en meget flot tilbagemelding, vi har fået på det samlede tilfredshedsindtryk, mener Bent Sundby Olsen. Kun ganske få er rigtig utilfredse med at være her. Man kan jo spørge sig selv, hvorfor de er her. Jeg opfatter det også som positivt, at det, som medarbejderne finder vigtigst for tilfredsheden med arbejdspladsen, er et godt samarbejde kollegerne imellem. Det vil nok føre til, at vi vil prioritere sammensætningen af sjakkene meget højt i fremtiden, så vi ikke får nogle "dark horses" ind, som kan splitte et team ad.

- Analysen har også afsløret, at der stadigvæk er et stort behov for kommunikation, selvom vi har fokuseret meget på det område. Informationen opleves ikke som tilstrækkelig af de timelønnede, og det er et forbedringsområde, som vi vil

tage op. Men det retter sig ikke udelukkende mod overmontørerne. Det er ikke en ret at sætte sig ned og vente på informationer. Der er også en pligt til at søge information. Hvis man ønsker mere information og kommunikation som medarbejder, må man godt være aktiv.

Den gode leder

Analysen følger godt i tråd med de øvrige medarbejderanalyser i Siemens, fordi den ligesom de andre analyser fokuserer på forholdet mellem medarbejder og leder. De vigtigste lederegenskaber er ifølge de timelønnede, at overmontøren giver feedback, lytter og viser forståelse, inspirerer og motiverer til gode præstationer og informerer om kommende arbejdsopgaver. Der er temmelig blandede tilbagemeldinger om overmontørens egenskaber på disse områder, men der er dog større tilfredshed end utilfredshed. Der er imidlertid ingen tvivl om, at der er behov for forbedringer også på disse områder.

Det er anden gang, Siemens gennemfører en tilfredshedsanalyse blandt de timelønnede. Første gang var besvarelsesprocenten meget lav. I denne omgang nåede den op på 46 eller 140 medarbejdere.

- Det er en klar fremgang, og det skyldes, at vi denne gang havde nogle mere klare spørgsmål omkring ledelse og medarbejdere, siger Bent Sundby Olsen. På den anden side er svarprocenten stadig for lav, men den vil blive væsentlig bedre næste gang, fordi medarbejderne har set, at der bliver taget action på de problemer, medarbejderne har prioriteret. Det blev der kun i begrænset omfang efter den første analyse.



- Medarbejdersamtaler er ikke lønforhandlingssamtaler, siger Bent Sundby Olsen.