

Fra konflikt til samarbejde

En pensioneret og en nuværende tillidsrepræsentant hos Siemens fortæller om udviklingen fra dengang samarbejdet mellem tillidsfolk og virksomhed for alvor tog form og frem til i dag, hvor samarbejdet er omfattende og til gavn for både lønmodtagere og virksomhed

AF ERIK KRISTENSEN
FOTO SIMON LAUTROP

Han fik sat samarbejdet på skinner. Jørgen Eriksson, 64 år, husker tilbage på sine år som elektrikerens tillidsrepræsentant i Siemens klub 37, der blev stiftet i 1904 – og som derfor, ligesom forbundet, har hundredårsjubilæum i år.

Jørgen Eriksson var klubbens tillidsrepræsentant i årene 1971-75. Han husker, at udgangspunktet var en arrogant afdelings-ledelse, et SU der ikke fungerede, en nødtørftig tillidsmands-uddannelse og dårligt besøgte klubmøder uden fagligt indhold.

Jørgen Eriksson blev valgt som tillidsrepræsentant første gang for 40 år siden. Det var i et andet firma, så han havde erfaringer at trække på, da han begyndte hos Siemens.

Og også lidt uddannelse: Han havde nemlig fulgt AOF's tillidsmandsuddannelse to gange om ugen efter fyraften på øverste etage i Nansensgade skole. Der lærte han om tidsstudier, notatteknik og andre brede emner, som ikke havde noget specifikt med elektrikerfaget at gøre, før han ud på aftenen tog cyklen hjem til Herlev.

Uddannelse til forskel

Senere tog han en uge i fagforeningskundskab på Roskilde Højskole.

“Da jeg blev tillidsmand hos Siemens, opdagede jeg, at firmaet havde en uddannelsesfond. Den havde aldrig været brugt, men på den måde fik vi gang i noget uddannelse i klubben. Vi sendte folk på ugekursus på Esbjerg eller Roskilde Højskole. Vi syntes, det vigtigste var samarbejdskurser, for vi havde et

SU, der slet ikke fungerede. Det fik vi det til – og vi fik klubben til at fungere meget bedre,” fortæller Jørgen Eriksson.

“Uddannelse er en meget stor forskel til dengang, Jørgen var tillidsrepræsentant. I dag har vi grundkurserne, som er målrettede os elektrikere. Vi har FIU-systemet, hvor vi kan tage kurser, når vi har et problem, vi vil vide mere om. Selv har jeg som tillidsrepræsentant taget fem-seks FIU-kurser om året,” fortæller Flemming Henriksen, 35 år, nuværende formand for klub 37 samt for landsklubben KlubSiemens.

Selv har han netop afsluttet TSU (tillidsrepræsentantens strategiske uddannelse) som er et omfattende kursus med 60 internatdage fordelt over to et halvt år plus en mængde hjemmearbejde.

Visionære direktører

Jørgen Erikssons og andre tillidsrepræsentanters indsats for at opbygge samarbejdet på virksomheden har ikke været forgæves. Det fremgår af, at Flemming Henriksen kun har oplevet én eneste konflikt på virksomheden, hvor han blev ansat i 1990. Det var en lønkonflikt i foråret 2003.

“Konflikten har styrket klubben – men den gav et lille knæk i samarbejdet med ledelsen,” konstaterer Flemming Henriksen.

I 1991 blev han valgt ind i bestyrelsen for klub 37. I 2000 blev han formand for klubbens 150 elektrikere samt for landsklubben. Kun to gange har han som tillidsrepræsentant oplevet principielle sager, hvor det var nødvendigt at trække forbundet ind.

“Ingen af gangene var der tale om brud på over-





enskomsten fra virksomhedens side, men kun om at vi ikke kunne blive enige om fortolkninger,” fortæller Flemming Henriksen.

Gennembryde rockwool-laget

Jørgen Eriksson husker, at klubmøderne ændrede karakter.

“Medlemmerne gad ikke gå til klubmøder, men så fik vi noget faglighed ind i dem, og så kom kollegerne.”

Også forhandlinger med ledelsen blev anderledes.

“Vi satte os ned før forhandlingerne og forbedrede os og fordelte rollerne. Ledelsen var ikke vant til den form for modstand. Vi havde en diktatorisk leder af installationsafdelingen – men ham måtte vi så gå uden om. Vi var så heldige at have nogle direktører, som ville have, at Siemens skulle have et godt image, så man kunne tiltrække gode elektrikere – og de måtte gerne stå på venteliste!” husker Jørgen Eriksson.

“Og sådan har det været frem til i dag – det er en del af tillidsrepræsentantens arbejde at bryde gennem rockwool-laget,” indskyder Flemming Henriksen.

“En forskel til min tid er, at Flemming har en meget bedre forbindelse op i firmaet,” konstaterer Jørgen Eriksson.

Som landsklubformand har Flemming Henriksen direkte adgang til direktionen.

“Vi er blevet et stærkt led i forhold til ledelsen, som ved, at jeg både er tillidsrepræsentant for kollegerne – og for virksomhedens konkurrenceevne. Tilfredse medarbejdere er til gavn for konkurrenceevnen og uden et godt samarbejde med tillidsrepræsentanterne ved ledelsen ikke, hvad der rører sig blandt medarbejderne – før de måske løber ind i en konflikt.”

Samarbejds-konference

Også den nye teknologi giver den nuværende tillidsrepræsentant nogle fordele. Klubbens hjemmeside er et nyt værktøj, som gør det muligt at kommunikere hurtigt mellem klubbestyrelse og medlemmer. Flemming Henriksen, der selv vedligeholder hjemmesiden, fortæller, at der under forårets lønkonflikt var op til 30.000 besøg på hjemmesiden – pr. dag.

“Det var en stor fordel, at vi kunne lægge nyheder ud til medlemmerne med det samme. Da vi i forårets konflikt forhandlede et resultat hjem kl. 9, lå det på hjemmesiden kl. 10, så medlemmerne kunne læse det.”

Landsklubben dækker hele LO-området, men aktuelt er der kun elklubber som medlemmer. Flemming Henriksen fortæller, at dannelsen af landsklubben i 1996 har været et kæmpe fremskridt for det faglige arbejde. Den har knyttet de 11 elklubber sammen i et stærkt landsdækkende netværk.

Han håber, at landsklubben og firmaets ledelse i foråret 2004 kan afholde en uges konference, hvor temaet skal være krav til den multinationale tillidsrepræsentant og medarbejdersidens krav til ledelsen. Deltagerne skal være tillidsrepræsentanter fra samtlige klubber i Siemens i Danmark, topledelsen i DEF og ledelsen i Siemens.

“Ledelsen er positiv over for tanken, fordi de er interesserede i gode sparringspartnere,” fortæller Flemming Henriksen, der har en aftale med den administrerende direktør om, at de taler sammen når som helst, der er behov for det.

Samarbejde over grænserne

På Jørgen Erikssons tid skulle det helst være lukket land for medarbejderne, hvad der foregik i Siemens uden for Danmark.

“På et tidspunkt hørte vi noget jammer om, at det ikke var så godt med det danske regnskab. Det skulle så få os til at holde igen med krav. Så skrev jeg en lille artikel om, at overskuddet lå i Tyskland – vi var jo ikke så dumme, at vi ikke kunne finde ud af det,” fortæller Jørgen Eriksson.

Nu er samarbejdet på tværs af grænserne sat i system. Siemens indgik en frivillig aftale om ESU (Europæisk SU), før det blev lovpligtigt.

“ESU har betydet meget for os. Det har virkelig rykket. Fx fik vi i foråret kontakt fra svenske kolleger, der havde problemer med en virksomhedsoverdragelse. Den slags havde man stået alene med tidligere. At søge ud over grænserne vil vi prioritere højere, end vi allerede gør,” siger Flemming Henriksen.

“Det er vigtigt, at Siemens ESU kan få viden om, hvordan vi gør i Danmark. Og at vi får informationer om forholdene i andre lande og drøftelser med



deres tillidsfolk. Det har stor betydning både for dem og os. Også vores direktør siger, at globalisering er vigtig for Siemens og dermed for udviklingen af samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse.”

Det koster lidt

Kun én ting har ikke ændret sig: Det koster at være kollegernes tillidsrepræsentant.

“Når jeg skulle bruge tid til forhandlinger eller andet, sagde jeg det til overmontøren, og så fik jeg tiden til det. Men jeg fik jo så alt lortearbejdet i røven af jobbet, for jeg kunne jo ikke gå til og fra akkorderne,” husker Jørgen Eriksson.

Flemming Henriksen får stillet væsentligt mere tid til rådighed for at passe sit tillidshverv, end Jørgen Eriksson gjorde for tredive år siden. Han bruger fast hver mandag, og i alt bliver det til to-tre

dage i gennemsnit om ugen. Tillidsrepræsentantuddannelsen ligger også i arbejdstiden – ikke om aftenen. Alligevel må Flemming Henriksen bruge en del fritid på sit faglige arbejde.

“Sommetider kunne jeg ønske, jeg var fuldtids-tillidsrepræsentant, men det er alligevel godt at være med ude. Det giver mere føling med arbejdet og kollegerne. Men efter jeg er blevet tillidsrepræsentant, får jeg også alt lortearbejdet. Faktisk er jeg gået 70-100.000 kr. ned i løn om året, fordi jeg ikke er med på de gode akkorder,” siger Flemming Henriksen og lægger sit visitkort som formand for landsklubben på bordet.

“Det er da også en lille, men sigende forskel til Jørgens tid, at en tillidsrepræsentant er nødt til at have visitkort.”

Besøg klub 37 på www.klub37.dk og *KlubSiemens* på www.klubsiemens.dk

Med Solar MobileLink er du altid on-line

Solar MobileLink er et nyt værktøj til effektivisering af dagligdagen.

Systemet tager udgangspunkt i en mobiltelefon forsynet med en strekkodescanner. Her opsamles alle informationer om opgaven ude hos kunden og sendes hjem til firmaet.

Firmaet og montøren sparer herved tid og besvær med at skrive og aflevere dagsedler og opnår en bedre udnyttelse af arbejdsdagen.

Solar MobileLink sparer således både tid og penge, fordi der skal tastes mindre, da alle data kan overføres til firmaets økonomisystem.

Det betyder således hurtigere godkendelse af dagsedler mv. og dermed hurtigere og mere korrekt fakturering, hvor alle materialer, forbrugt tid og kørsel er med.

- Solar MobileLink:**
- ➔ Er altid on-line
 - ➔ Enkelt og lynhurtigt
 - ➔ Holder styr på jobbet

