



Et spørgsmål om tillid

Direktøren: Dialogen med tillidsrepræsentanterne skal ikke være taktisk – der skal være plads til at luften vilde ideer og få dem drøftet igennem

AF ERIK KRISTENSEN
 FOTO SIMON LAUTROP

Den gamle tid er forbi. Der skal tænkes nyt. Det mener administrerende direktør i Siemens Technology Services Øst (STS), Gert Thimsen. Og fornyelsen gælder både virksomheden og medarbejderne.

“I den proces spiller tillidsrepræsentanterne en vigtig rolle som samarbejdspartnere med ledelsen,” konstaterer Gert Thimsen.

For STS's vedkommende består det store skift i, at virksomheden skal udvikle sig fra en traditionel installationsvirksomhed til en servicevirksomhed. Det betyder bl.a., at man udvikler nye kunderelationer baseret på længerevarende servicekontrakter.

En konsekvens er, at man bevæger sig bort fra de store sjak, der udfører installationer “efter gamle fastlåste aflønningssystemer”. I stedet skal elektrikerne fleksibelt og selvstændigt varetage service-relationer til kunderne.

“I elbranchen går vi ikke med armene oppe. Der er et stort pres på indtjeningen. Vi skal indrette organisationen efter den nye virkelighed, hvis vi fortsat skal tjene penge nok til overhovedet at have en virksomhed. Og det betyder også, at vi skal diskutere nye modeller for løn- og arbejdsforhold – modeller der svarer til, at vi er en serviceorganisation.”

Ikke farende svende

Blandt de emner, der trænger sig på ved overgangen fra installationsvirksomhed til servicevirksomhed, nævner han flekstid, nye aflønningsformer og tættere tilknytning til virksomheden.

“Aflønning skal indrettes efter virksomhedens muligheder. Fx nytter det ikke noget at hæve lønnen, hvis overskuddet ikke kan bære det. Og omvendt bør medarbejderne have del i gevinsten i tilfælde af produktivitetsøgning,” siger Gert Thimsen.

“Vi satser ikke på farende folk. Det passer ikke til vore langvarige kunderelationer som servicevirksomhed. Vi vil have faste folk, og jeg vil gerne diskutere tryghed, fleksibilitet og investeringer i uddannelse, for vi har brug for stabile medarbejdere.”

Han peger på et enkelt tilfælde, hvor samarbejdet og dialogen svigtede. Det førte til en lønstrejke i foråret 2003.

“Det var et helvede for mig, men vi endte med at blive enige om en model for aflønning – der var en grøft, vi skulle over.”

Dialog uden taktisk spil

Gert Thimsen lægger vægt på, at dialogen om nye relationer mellem virksomhed og medarbejdere kan foregå på en fordomsfri måde.

“Den dialog føres bedst med tillidsrepræsentanten. Han er talsmand for medarbejderne, men også min talsmand over for medarbejderne,” siger direktøren.

“Man skal kunne diskutere åbent. Det duer ikke at være taktisk. Vi skal også kunne føre en dialog om vilde ideer for at finde frem til løsninger, som er gode for begge parter. Det er vigtigt, at både tillidsrepræsentant og ledelse forstår, at det er en vind-vind-situation, man skal arbejde frem imod.”

Han så gerne, at tillidsrepræsentanterne havde endnu mere frihed til at aftale vilkårene på arbejdspladsen. Han mener, at det kræver, at DEF og andre fagforbund giver lidt slip på “gamle aftaler”.



Han vil fx gerne diskutere, om den gældende overenskomst og landspriskuranten er den mest hensigtsmæssige måde at regulere forholdene på.

“Jeg føler, at jeg godt kan diskutere disse ting fordomsfrit med tillidsrepræsentanten – men nogle gange taler forbundet alligevel igennem ham. Solidaritet kommer lidt i vejen for vores optimering af vores konkurrenceevne. Spørgsmålet er, om DEF har et klart billede af, hvor de og vi er om ti år? Har de den rigtige vision?”

Dygtige tillidsrepræsentanter

Flemming Henriksen, tillidsrepræsentant for Klub 37 og formand for landsklubben, har netop været

igennem en to år lang uddannelse, hvor han bl.a. har lært om virksomhedsstrategier.

“Vi skal også fremover bruge dygtige og innovative tillidsfolk, som forstår, hvordan en virksomhed drives, og som vi kan diskutere virksomhedens udvikling med,” siger Gert Thimsen.

“Derfor er det vigtigt at investere i samarbejdet og i, at tillidsrepræsentanterne kan uddanne sig, så de kan se tingene både fra medarbejdernes og fra virksomhedens side. Det handler om kompetenceudvikling, optimering af produktionen og virksomhedens konkurrenceevne – og dermed om at sikre medarbejdernes arbejdspladser og virksomhedens fremtid.”