



Indhold



Hvem skal have smædeprisen i 2009

AAA uddeler hvert år prisen, "Det forhåndenværende søm", til en organisation, virksomhed eller enkeltperson, som har bidraget til et dårligt arbejdsmiljø.

SIDE 2



At leve med Lean

På Radiometer i Brønshøj er Lean-systemet et must, der er ingen vej tilbage til den gamle værktøjer.

SIDE 3



Trepartsaftale omsygefravær

Aftalen, som desværre er indgået med LO's velsignelse, er baseret på fejlfortolkninger og usandheder.

SIDE 5



Årsmøde AAA

31. januar 2009: Moderne ledelsesformer og arbejdsmiljø.

SIDE 6

Klart signal fra Bologna konferencen:



38 medlemmer af AAA og SAA var med da den 12. arbejdsmiljøkonference i det europæiske arbejdsmiljønetværk (EWHN) løb af stablen den 10 - 12 oktober i Bologna, Italien. Konferencen havde 170 deltagere fra 10 europæiske lande samt en enkelt deltager fra Israel. Deltagerne var arbejdsmiljøprofessionelle og sikkerhedsrepræsentanter fra forskellige fag. Konferencens overskrift var arbejdspladsvurdering (APV) i EU, men det var nu ikke dette emne der tiltrak sig mest opmærksomhed. Workshoppen om migrantarbejdere og vandrende arbejdskraft endte med at

vedtage en udtalelse som hele konferencen tilsluttede sig – se AAAs hjemmeside. Det er første gang EWHN har vedtaget en fælles udtalelse på en konference.

Under overskriften: »Stop social dumpning« knytter udtalelsen an til den europæiske fagbevægelses krav om, at arbejderrettigheder skal gå foran arbejdskraftens frie bevægelighed. Altså: ingen vandrende arbejdskraft uden faglig regulering.

Når de faglige rettigheder ikke fungerer, medfører det et dobbelt pres - på både den lokale arbejdskraft og på den vandrende arbejdskraft. I Danmark

har vi eksemplerne med østarbejderne - og billedet er det samme i hele EU. Dels er retten til faglige kampskridt for lige løn og arbejdsforhold blevet udvandet, således at migrantarbejderne i praksis udgør en trussel mod lokale løn og arbejdsforhold. Dels er der ikke sat ressourcer af til at håndtere problemstillinger omkring den vandrende arbejdskraft. Ressourcer, der f.eks. kunne bruges til en introduktion i landets love, til indkvartering, tolkebistand, faglig bistand m.m.

Resultatet er velkendt: bygherrer og useriøse ar-
Fortsættes næste side ►



Aktivister fra workshoppen ved en grænse-happening

vandrende arbejdskraft også rummede udgifter. Formanden må formodes at færdes hjemmevandt på EUs bonede gulve, og hvis hendes holdning afspejler holdningen i EU systemet generelt har fagbevægelsen en vigtig opgave foran sig.

Freddy Ridderhaugen

Se mere fra konferencen på hjemmesiden www.ewhn.eu eller på www.aktionsgruppen.dk

bejdsgivere profiterer af det misbrug der finder sted. Og det er kun muligt fordi samfundet vender ryggen til. På workshoppen blev det blandt andet foreslået at etablere en fælles europæisk fond til at dække udgifter forbundet med at bruge den vandrende arbejdskraft. Men det vil dog ikke umiddelbart ændre på, at der i en tid med arbejdsløshed vil opstå ulige konkurrence i

forhold til den arbejdsløse hjemlige arbejdskraft. En anvendelig model kunne derimod være at gebyrlægge brugen af vandrende arbejdskraft. Pengene skulle bruges til at sikre ressourcer til tolkning, faglig bistand osv. Samtidig kunne gebyret virke som en garant for, at det kun er attraktivt at bruge vandrende arbejdskraft, når der er absolut mangel på arbejdskraft. Formanden for de italien-

ske tekstilarbejdere var med i workshoppen, men havde til at begynde med meget svært ved at forstå at EUs arrangement med

Kort nyt

Hvem skal ha' smædeprisen i 2009?

På arbejdsmiljøets internationale dag, den 28. april, uddeler AAA hver år prisen, »Det forhåndenværende søm«, til en organisation, virksomhed eller enkeltperson, som har bidraget til et dårligt arbejdsmiljø. Hvis du/I har forslag til, hvem til skal modtage smædeprisen i 2009, kan du kontakte Aktionsgruppen på: aaa@aktionsgruppen.dk eller på telefon 3013 0012, eller via hjemmesiden: www.aktionsgruppen.dk. På hjemmesiden kan man også se mere om smædeprisen. Forslagsstillere behandles anonymt, hvis man foretrækker det.

Arbejdsmiljøcertifikat ... og er alt så i orden?

Arbejdsmiljøcertificerede virksomheder skulle være arbejdsmiljøets dukse, men sådan er virkeligheden desværre ikke. Erfaringen er at et certifikat ikke er garanti for, at virksomheden har et ordentligt arbejdsmiljø. Der er også eksempler på at man prøver at holde både faglige organisationer og Arbejdstilsynet på afstand, så ledelsen kan styre uden indblanding udefra. F.eks. skal arbejdsmiljøcertificerede virksomheder ikke længere screenes og kontrolleres af Arbejdstilsynet.

På www.aktionsgruppen.dk kan du læse mere om arbejdsmiljøcertificering, og der er nogle bud på hvad man stiller op som fagligt aktiv.

AAA Info udgives af:

Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere

Klubhuset - Dortheavej 39 - 2400 København NV
Tlf. 3013 0012

Mail: aaa@aktionsgruppen.dk - www.aktionsgruppen.dk

Redaktør: Janne Hansen

Redaktionsgruppe: Medlemmer af AAA og SAA
Søsterorganisation i Århus:

SAA – Samarbejdet Arbejdere Akademikere

v. Kit Aastrup

Tlf. 8610 7232

Mail: kit.aastrup@get2net.dk

c/o 3F Transport Logistik & Byg

Sommersvej 5 - 8210 Århus V

Artikler kan mailes til AAA

Udkommer ca. 3 gange årligt. Via AAA's hjemmeside, og/eller i papirformat til medlemmer og abonnenter.



Tillidsmand Per Løngren på maskinværkstedet, Radiometer.

At leve med Lean

På Radiometer i Brønshøj er Lean-systemet et must, der er ingen vej tilbage til den gamle værkfører, men på længere sigt vil det skille fårene fra bukkene, ikke alle kan leve med den konstante jagt på endnu mere effektivitet.

– Egentlig er Lean bare gammel vin på nye flasker, en god gang snusfornuft, som der er meget god mening i. Men det er samtidig, pakket ind i en amerikansk stil, som er svært for jordbundne danskere at kapere, siger tillidsmand på Radiometers maskinværksted, Per Løngren.

Lean, tager Marxs gamle ord om, at kapitalismen hele tiden må revolutionere produktionen helt bogstaveligt og fører teorien ned på den enkelte

medarbejder i produktionen. En kontinuerlig forbedringsproces, som konstant skal skære alt overflødig væk, så der kun er det rent værdiskabende tilbage.

I praksis har man i Lean-systemet udviklet en mangfoldig værktøjskasse, som ansatte hele tiden skal gribe i for at nå målene. Hvert år skal produktiviteten vokse med otte procent, og hvis en afdeling ikke har røde tal men når det hele, så er målene sat for lavt, og så er der plads til såkaldte strækmål på måske 15-20 procent – hvorfor ikke nå i verdensklasse, er filosofien.

Medstyrende grupper

På Radiometer startede diskussionen om at indføre Lean allerede for 10 år siden, systemet er utænkeligt uden at tænke i te-

ams og grupper. Så man nedsatte en arbejdsgruppe, som skulle lave grundlaget for at indføre medstyrende grupper i produktionen.

Gruppen talte både tilidsfolk og ledelse, og den brugte to år til at udarbejde en omfattende manual for de medstyrende grupper.

Manualen fastlægger rammerne og vilkårene for de medstyrende grupper og slår fast, at de netop er med- og ikke selvstyrende. Medstyregrupperne skal forholde sig til sine egne rammer, mens ledelsen stadig har det overordnede ansvar for f.eks. fyringer og disciplinære sager.

– Vi gik fra den gamle situation, hvor det var »nemmere« fordi det altid var værkføreren, der var et dumt svin. Nu var det pludselig vores eget ansvar, og vi skulle til at forholde os til hinanden i gruppen. Det var på en gang berigende og svært at forholde sig til den form for selvregulering. Vi skulle til at holde møder, lave referater koordinere og en hel række ting, som

før var administreret af ledelsen, siger Per Løngren.

Hos mange var reaktionen: Jeg er her for at arbejde, det her overstiger det, jeg er ansat til.

– Problemet er, at nogen kommer til at svømme som fisk, og andre får det svært. Hvis du synes det er sjovt med konstant omstilling, så har du det godt, mens andre mistrives med det. Det er også et spørgsmål om gruppens liv. De grupper, som kan få det til at køre svømmer som fisk, mens de, der ikke kan fungere sammen, får noget, der ligner helvede, siger han.

Lean på tre måneder

Planen var efter nogle år med grupperne langsomt at indføre Lean-systemet over en årrække, men det blev der vendt op og ned på, da Radiometer for fire år siden blev solgt til den amerikanske storkoncern Danher. Firmaet er et konglomerat af vidt forskellige virksomheder verden over, og de er verdensmestre i Lean, kun

Fortsættes næste side ►

En kollega på Radiometer



overgået af systemets opfinder Toyota.

I Danher er Lean ikke til diskussion, hele koncernen er baseret på deres egen udgave af systemet, og alt skal tilpasses deres koncept.

sen med fokus på kvalitet, levering, lager og produktivitet. Der blev opstillet målstyringstavler med kurver og registrering af den daglige indsats i hver gruppe. Hver enkelt afdelings resultat

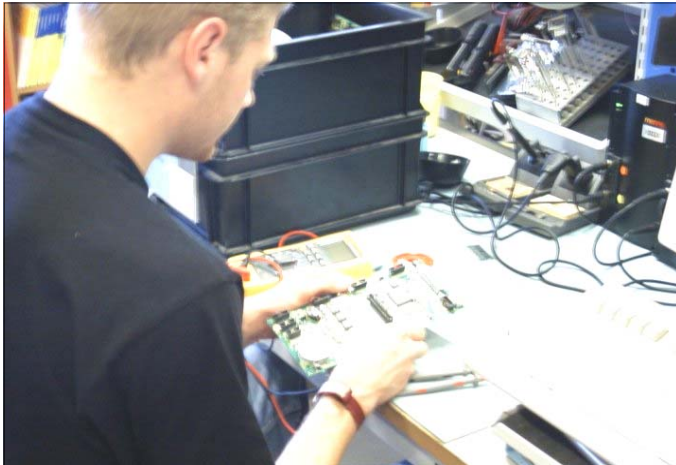
problemer og en tendens til stress. Vi oplever i visse tilfælde en »dag til dag styring«, som skaber usikkerhed. Hvis der er tekniske fejl, så er der ingen buffer at forlade sig på, tingene skal løses NU, siger han.

Det er de medstyrende grupper selv, som fordeler arbejdet internt. Det betyder, at f.eks. spørgsmålet om en kan holde fri bliver et anliggende for gruppen.

Den skal pludselig disku-

Suspendede grupper

De medstyrende grupper skal selv »lede og fordele« arbejdet og tage en række beslutninger som før var ledelsens opgave. – Det skal man nu løse som gruppe, men det er jo ikke sikkert, at gruppens reaktionstid er så hurtig og effektiv, som ledelsen vil have. Og så eliminerer man gruppestyringen og laver topstyring, hvor lederen dikterer, hvad der skal ske. Vi har måttet spørge, hvor



- De krævede, at vi indførte Lean på tre måneder, det kunne slet ikke lade sig gøre, og alle var ved at falde over deres egne ben. Men efter et år, fik man det tekniske på plads, husker Per Løngreen.

Første skridt var en grundig oprydning med Lean-værktøjet 5S, det handler om at lave standarder ud fra de fem stikord: Sortere, smide ud, skinnende rent, standarder, selvdisciplin.

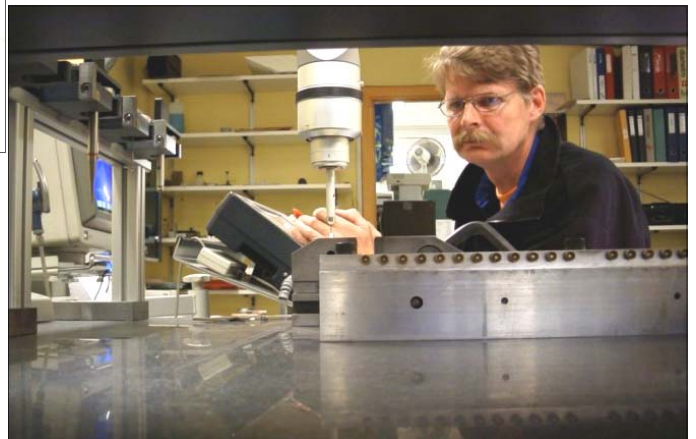
– Der er sund logik i mange Lean-værktøjer. 5S er effektivt til at få orden på sin arbejdssituation, det førte til en kraftig oprydning og systematisering af arbejdsprocessen. Det lagde grunden til indførelsen af Lean, og de fleste var tilfredse med det, siger Per Løngreen. Næste skridt var den omfattende gennemgang af hele produktionsproces-

rapporteres løbende til de amerikanske ejere.

En spand koldt vand

– Danher kom med deres eget koncept, og det var ikke til diskussion. Den indflydelse, vi følte vi havde haft før, var væk. I stedet fik vi et færdigt system trukket ned over hovedet, det var en kold spand vand at få i hovedet, siger Per Løngreen. Produktionen er baseret på det man i leansproget kalder »one piece flow«, som handler om, at man skal i princippet skal kunne lave producerer en enkelt enhed.

– Det er kunden, som trækker varen igennem virksomheden. Det betyder, minimale lagre og vi skal kunne omstille produktionsmaskinerne på en halv time. Principielt bliver der ikke produceret før varen er bestilt. Det giver nogle arbejdsmiljø-



tere, om jeg kan undværes på fredag, og det kan være svært at afgøre med den usikkerhed der ligger i den konstante omstilling, siger Per Løngreen. I Lean laver man en beskrivelse af varens gang gennem virksomheden og ser på alle de propper, der er undervejs. Idealet er en vare, som aldrig ligger stille, men som hele tiden bevæger sig gennem processen.

– De minimale lagre og den konstante bevægelse frigør en masse kapital, som kan blive omsat mange flere gange. Så der er mange penge i det for ejerne, siger han.

er de medstyrende grupper henne i det her? Det er ikke tilfredsstillende, at grupperne ikke får lov til at fungere på de præmisser, som er aftalt, siger Per Løngreen.

– Er der en modsætning mellem Leans mål om uophørlig effektivisering og så gruppeorganiseringen?

– Ja hvis man kører Lean for hårdt. Hvis der ikke er tid til de sociale tiltag, som var tænkt ind. Der er hele tiden det pres for højere mål. Selvom vi som tillidsfolk kan se svaghederne ved de medstyren-

Fortsættes næste side ►

de grupper, så er det det, vi vil holde fast i, alternativet er ren topstyring. Vi fastholder at grundlaget er de spilleregler, som ligger i aftalen om grupperne, og så skal de have den tid som er nødvendig til at fungere, ellers afmonteres hele grundlaget, siger han.

Kultursammenstød

Mødet med Lean i Danhers amerikanske udgave har også været et kultursammenstød. Det er ikke blevet mindre af at den danske produktionsdirektør blev fyret og erstattet af en af amerikaner fra koncernen.

– Det er gennemsyret af en kampånd, du skal være begejstret og kæmpe, og så skal du fejre når du når resultaterne. Det handler om at blive verdensmester, det er noget af et kultursammenstød for jordbundne danskere. Men retorikken er besnæ-

rende og forførende, det gør det næsten umuligt at stille kritiske spørgsmål. Det er din egen skyld, hvis du ikke kan se de positive muligheder og kun peger på problemer, siger Per Løvgreen. Fokus er hele tiden på, at du skal forbedre dig. »Not harder, but smarter« er parolen, og der bruger man Kaizen- events – værktøjer - som skal bruges til effektivisering. Vi har en særlig manager, som hele tiden er med til at lave sådanne Kaizen- events i afdelingerne, siger han.

– Men der er en grænse, den har vi ikke nået endnu, hvor yderligere forbedringer kræver ny teknologi. Problemet er bare, at det involverer spørgsmålet om outsourcing. Globaliseringen er med i billedet, og så er det arbejdspladser, der er på spil, siger Per Løvgreen.

Uholdbart i længden

Det er svært at måle konsekvenserne for arbejdsmiljøet, så man som tilidsmand kan gribe ind i tide.

– Vi har ikke skrækeksempler med mange, der er gået ned med stress og sygdom. Indtil videre holder vi til det, men der er klare betæneligheder ved den måde folk bliver presset ud i et arbejdsmiljø, som ikke er holdbart i længden, siger Per Løvgreen. Som tiden går med Lean er det ikke kun arbejdsprocessen der bliver trimmet.

– Det er en proces, hvor man let kan komme til at skiller fårene fra bukkene, jeg er bange for, at ikke alle kan være med på vognen i fremtiden. Det handler ikke bare om at kunne sit arbejde. Du skal hele tiden være parat til at forbedre dig og se ind-

ad på dine egne fejl. Du er aldrig god nok, og hvis du ikke er klar til udvikling, så risikerer du at blive dømt ude, siger han. Systemet lægger på den anden side op til, at de ansatte taler ledelsen efter munden.

– Hvis du taler Leansproget så er du inde. Det er et besnærende sprog, som det er svært at gå imod. Efter nogen år, så går man ikke og brokker sig over selve systemet, og det er vanskeligt at have en anden mening og stille kritiske spørgsmål. Det du har sagt ja til, skal du klare, du har lavet et commitment, som de siger – forpligtet dig - og det er svært ikke at forsøge at leve op til kravene. Det kræver ikke meget fantasi at se, at toget let kan køre af sporet, siger Per Løvgreen.

Af Hans Brinkmann

Trepartsaftale om sygefravær...

en ommer!

Aftalen, som desværre er indgået med LO's velsignelse, er baseret på fejlfortolkninger og usandheder. Det fremgår blandt andet af et dugfrisk forskningsprojekt – www.asusi.dk, som fokuserer på sygefravær og årsager.

Trepartsaftalens mål er at nedbringe sygefraværet med 20 %. Beskæftigelsesministeren har gennem

længere tid påstået, at sygefraværet er højt og stigende. Men hvis vi sammenligner med andre »nærtstående« lande, ligger vi snarere lavere i Danmark, og sygefraværet har været stabilt de sidste 10-20 år. Ydermere henviser beskæftigelsesministeren til »nyere undersøgelser« som skulle dokumentere, at det er godt for de syge at komme

hurtigt tilbage på arbejdet. Men det er der intet forskningsmæssigt belæg for ifølge førende forskere på feltet.

Andre alvorlige mangler er, at der næsten intet er om forebyggelse. Eller forebyggelsen rettes kun mod den syge, og stort set ikke mod at forbedre virksomhedens arbejdsmiljø.

Her har vi altså en gang makværk, som endnu en gang mest består af klapjagt på og kontrol med de svageste. På LO Storbymenes samarbejds møde for nyligt var man da også enige om at aftalen må omgøres, ligesom de har gjort partierne i oppositionen opmærksomme på problemerne.

Anne Richter

Forrige årsmøde, vinter 2008, blev også afholdt i Lager Post og Service's gode lokaliteter.

Ondt i arbejdsmiljøet?

Ny pjece giver gode råd til, hvordan man klager til Arbejdstilsynet

Der er en ny arbejdsmiljø-pjece på gaden med gode råd til sikkerhedsrepræsentanter og andre, som har brug for at henvende sig til Arbejdstilsynet, når der er ondt i arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

»Ondt i arbejdsmiljøet – Hvordan klager man til Arbejdstilsynet« giver en oversigt over rettigheder og muligheder for at bruge Arbejdstilsynet, og hvis det ikke lykkes, hvordan man så kan klage over tilsynet.

Pjecen kan bestilles pr. mail, den koster 25 kr. pr. stk. Ved køb af mellem 20 og 100 stk. er der 5 % rabat. Ved køb af 100 eller flere er rabatten 10 %. Mailadressen er: mbp@tib.dk



– sæt X i kalenderen

AAA's årsmøde bliver lørdag den 31. januar 2009.

Der vil i år være fokus på moderne ledelsesformer og konsekvenserne for arbejdsmiljøet.

Program er under udarbejdelse. Programmet sendes ud til medlemmerne og kan også findes på www.aktionsgruppen.dk under kalender.

ONDT I ARBEJDS- MILJØET?

Hvordan klager man til Arbejdstilsynet?



Bliv medlem



Har du lyst til at blive medlem af Aktionsgruppen?

Vi arrangerer møder om aktuelle arbejdsmiljøemner, laver pjecer og hjemmeside-information, samarbejder med aktivister i andre lande m.v.

Her har du mulighed for at mødes med mange forskellige arbejdsmiljøfolk.

Medlemskab koster:

Ledige, studerende, aktiverede og pensionister	100 kr.
Enkeltpersoner	275 kr.
Familier	350 kr.
Klubber under 100 medlemmer	500 kr.
Klubber over 100 medlemmer	800 kr.
Fagforeninger under 1000 medlemmer	1650 kr.
Fagforeninger 1000-3000 medlemmer	2500 kr.
Fagforeninger 3000-5000 medlemmer	3000 kr.
Fagforeninger over 5000 medlemmer	5000 kr.
Tilknyttede fagforeninger i udlandet	1500 kr.
Støttemedlemmer	500 kr.

Sådan bliver du medlem

Direkte med Girokort: 827-6625

AAA, Dortheavej 39, 2400 København NV

Mrk. Nyt medlem. Skriv tydelig navn og adresse.

Eller skriv dit navn, adresse og evt. faglig organisation til vores aaa@aktionsgruppen.dk eller ring på tlf. 30130012.

Herefter vil du modtage diverse aktuelt AAA materiale.