



Al magt til sjakkene

Vejen til bedre arbejdsmiljø går over demokratisering af arbejdspladsen, det kan både højne produktiviteten og trivslen. Sådan lyder opskriften fra AAA-veteranen Allan Dam

AAA Info udgives af:

Aktionsgruppen Arbejdere
Akademikere
Klubhuset – Dortheavej 39 –
København NV
Tlf. 3013 0012
Mail: aaa@aktionsgruppen.dk
- www.aktionsgruppen.dk
Redaktører: Janne Hansen og
Anne Richter
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 og Byg
Sommersvej 5 – 8210 Århus V

Grafisk: Michael Schøldardt

Artikler kan mailes til AAA.

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



Af Hans Brinkmann

Hvis arbejdsgiveren giver slip på den ensidige ledelsesret og giver indflydelse til sjakkene, så er der både indtjening på bundlinjen og et forbedret arbejdsmiljø at vinde. Det viser erfaringerne fra en række

projekter, som Allan Dam har været involveret i.

Han startede sin arbejdsmiljøkarriere ved blokaden af Lynetten tilbage i 70-erne og var dybt involveret i kampen mod asbesten. Men de sidste 12 år har han været enga-

geret i at finde nye veje til organiseringen af arbejdet på byggepladser rundt om i landet.

Som underviser på erhvervs-skoler, bl.a. EUC Nord i Nordjylland, har han stået for en række såkaldte Byg-SoL byggeprojekter, det står for Samarbejde og Læring i byggeriet.

Byg-SoL var et udviklingsprojekt på 25 byggepladser landet over. Hvor Bispebjerg Bakke er det mest kendte. Det fik Arbejdsmiljøprisen i byggeperioden.

- Projektets hovedtema var, hvordan man kan involvere håndværkerne i byggeprocessen og demokratisere arbejdspladsen. Erfaringerne fra Byg-SoL blev brugt i den store reovering af Urban-planen, som varede tre år, siger Allan Dam.

Han understreger, at selvom erfaringerne er gjort i byggebranchen, kan metoden sagtens bruges i andre brancher og ikke mindst i den offentlige sektor.

- Det vil være et godt svar på diskussionen om at sætte de offentligt ansatte fri og give dem tillid til at løse opgaverne. Men erfaringerne peger også på, at det er vigtigt at inddrage brugerne og se opgaven fra deres synsvinkel, siger han.

Byggepladsen et godt lærested

- Byggepladsen er et godt lærested for alle. Derfor handler det om, at få læringen ud på pladserne. Læreranstalter og forskere skal forlade deres elfenbenstårne og ud på byggepladserne. Hvis man vil forandre, er det ikke nok at være veluddannet, man skal også være en del af den sammenhæng, det skal ske i. Praksis er et godt lærested, siger Allan Dam.

Han henviser til traditionen for aktionsforskning.

- Underviseren og forskeren må gøre sig til en del af den forandring, der skal ske. Det handler om at skabe et frirum på arbejdspladsen, hvor man også mødes tværfagligt. Et frirum, hvor du har mulighed for at reflektere over din praksis og dit ønske om at forandre nogle ting, siger han.

I projekterne skete det i praksis bl.a. ved, at AMU-kurser blev en del af projektet.

- Så i stedet for tre dage på et AMU-kursus, blev det splittet op i måske 20 møder på arbejdspladsen, hvor de samme formelle kompetencer blev opnået midt i praksis, og med bedre resultat, siger han.

At der er AMU-penge inde over var samtidig en ekstra gulerod til skeptiske entreprenører, som får kompenseret noget af den arbejdstid, der bruges til møder.

Men resultaterne har været så gode, at nogle af entreprenørerne har arbejdet videre med det, som en del af deres virksomhedskoncept. Det gælder f.eks. NCC, som stod for Bispebjerg Bakke.

Skaber merværdi

Men modellen er ikke forbeholdt de store spillere, understreger Allan Dam.

- Vi arbejdede også sammen med en entreprenør fra Hjørring på et lille projekt med seks parcelhuse. Den læring de fik, betød, at de gjorde det til koncept for hele virksomheden, siger han.

Direktørens konklusion lød: "Før eller siden bliver dette, det normale. Af den simple grund, at der er penge i det for alle parter."

På reoveringen af Urban-planen betød projektet, at der blev skabt en ekstraværdi i byggeriet på 10 millioner kr. - Eller fire pro-

cent mere, end hvis det havde været et traditionelt byggeri.

- Det er en ekstra værdi, som ikke optræder på prislister. Så for håndværkerne handler det om også at få del i dén, siger Allan Dam.

Set fra stilladset

Sammen med et par kolleger begyndte Allan Dam at udvikle idéerne om den selvorganiserende og lærende byggeplads omkring årtusindskiftet.

Dengang var byggeriets aktører optaget af at skabe partnering i toppen af pyramiden. Det handlede om samarbejdet mellem bygherre, entreprenører osv.

- Partnering handlede om toppen. Så blev Lean mode, og det handlede om ledelse og sjakbajer. Men håndværkerne blev ikke inddraget. Med Byg-SoL tænker vi de tre ting sammen, og det bærende princip er at se tingene nedefra og op, siger Allan Dam.

Demokratisering

Erfaringerne fra projekterne peger entydigt på, at der både er arbejdsmiljø, innovation og bedre bundlinje i at inddrage medarbejderne i organiseringen af arbejdet.

- Men det kræver en omlægning af arbejdet som hedder demokratisering. Det her kan ikke lade sig gøre uden medarbejderne får reel indflydelse, siger han.

- Er det ledelsesretten, vi her er inde at røre ved?

- Ja, den må man slippe. Man er nødt til at uddelegere ledelsesansvaret, hvis man vil have en selvledende og lærende byggeplads. Til gengæld skaber den større værdi end en traditionel arbejdsplads. Eller, som en af

cheferne selv formulerede det, så skal ledelsen ikke længere "optræde som kontrollerende helte og heltinder men overlade det til sjakkene", siger Allan Dam.

Arbejds miljøet i fokus

Arbejds miljøet var hovedtemaet på alle Byg-SoL projekterne, ifølge Allan Dam, fordi det er her man hurtigt og bedst kunne finde sammen om løsninger.

- Arbejds miljø kobler sig til alle dele af processen, og når der kunne hentes så gode resultater her, så er det oplagt at gå videre til spørgsmål om logistik, byggesagsbehandling og økonomi, siger han.

Men forudsætningen for at det skal lykkes er, at der opbygges et tillidsforhold mellem ledelse og ansatte.

- Hvis den brydes, er vi tilbage i den konfliktkultur, alle parter kender så godt. Det kræver en ny byggepladskultur, hvor man ikke er sig selv nærmest – hverken fagligt eller personligt, siger Allan Dam.

Sjakkulturen

Han peger på, at sjakkulturen spiller en stor rolle på byggepladsen.

- Det er kollektivet, som er i centrum. Man skal forstå og respektere, at sjakkulturen er en del af demokratiet på byggepladsen, siger han.

Eller som et af sjakkene på renoveringen af Urban-planen konkluderede:

"Det vigtigste for os er at være gode til sjakkedelse samt have fokus på fællesskabet i sjakket og på tværs af sjak. Herunder at have et godt kendskab til ens makker – fagligt og personligt."

Arbejds miljøreform uden virkning



De nye arbejds miljøregler har været i kraft et år, foreløbig er der ikke sket det store, lyder meldingen fra 3F's arbejds miljørepræsentanter. Det ventede kompetenceløft er udeblevet

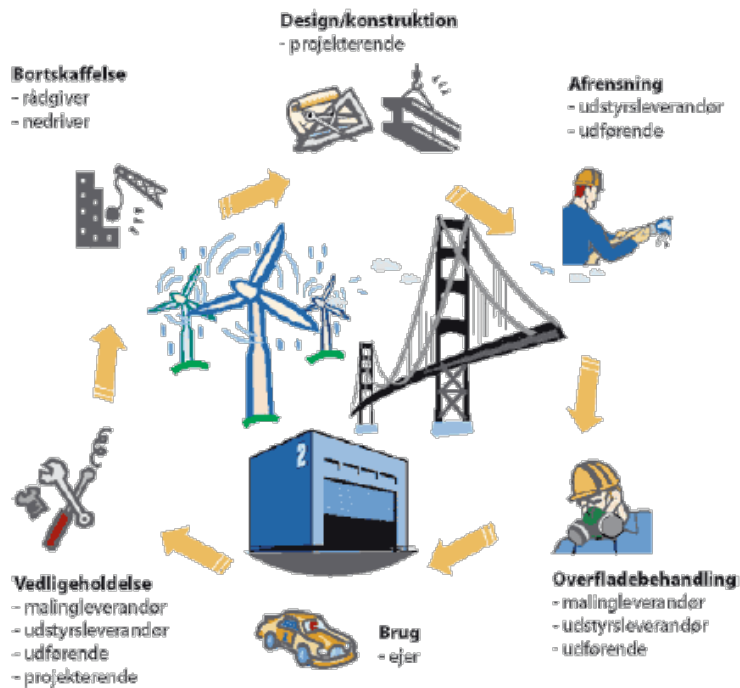
3F har spurgt mere end 1500 af deres valgte arbejds miljørepræsentanter, hvordan reformen har påvirket indsatsen i deres virksomhed.

Virksomhederne har nu haft mere end et år til at finde sig tilrette med de nye regler, men det går tilsyneladende langsomt. I

hvert fald viser en 3F undersøgelse med svar fra 1564 arbejds miljørepræsentanter, at 77 procent ikke mener, der er sket det store som følge af reformen.

Reformen indebærer bl.a. at nyvalgte skal have tilbudt to dages supplerende uddannelse udover de tre dage, som er obligatorisk.

Men undersøgelsen viser, at kun en tredjedel (34 procent) af de nyvalgte har fået de to ekstra dage, og 32 procent af de "gamle" arbejds miljørepræsentanter har



fået tilbudt de ekstre halvanden-dags kompetenceudvikling, som reformen lægger op til.

- Det er særdeles bekymrende, at reformen på den måde ikke har ført til det ønskede kompetenceløft, som var et af de afgørende formål med reformen. Det ser ligefrem ud som om reformen har betydet at nyvalgte nu kun får 3 dages uddannelse mod tidligere 5 dage, siger arbejdsmiljøkonsulent i 3F, Henrik Hansen til 3F.dk.

Forslaget er udmøntning af en trepartsaftale mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen.

- Men ændringerne vil svække fagbevægelsen, og den giver ikke det gennembrud for uddannelsen af arbejdsmiljørepræsentant, som var argumentet for at LO sagde ja, advarede Janne Hansen, Fagligt Ansvars arbejdsmiljøgruppe dengang.

- På papiret får vi 1,5 dages kontinuerlig uddannelse om året til sikkerhedsrepræsentanterne, men det er kun 1/3 som tager efteruddannelse. På papiret er der 5 dages uddannelse til nye folk, men i virkeligheden er der kun tre dages obligatorisk uddannelse, de to

sidste dage er et tilbud. Vores folk bliver moset i det spil, når det ikke er en obligatorisk ret, sagde hun.

Mudret billede

Kun på godt hver anden virksomhed har der været den årlige drøftelse af arbejdsmiljøindsatsen. Det udelukker dog ikke, at arbejdsmiljøarbejdet er fortsat efter de gamle regler, hedder det i konklusionen af 3F undersøgelse.

Undersøgelsen pegede ikke på de store forskelle i arbejdsmiljøindsatsen mellem offentlige og private virksomheder, ligesom det heller ikke er målelige forskel på om det er store eller små arbejdspladser.

150 af arbejdsmiljørepræsentanterne i undersøgelsen har medsendt skriftlige kommentarer, som viser, at der er meget stor forskel på de bedste og de værste virksomheder.

Kommentarerne svinger fra "Der er en stærk arbejdsmiljøindsats i forvejen" til "Efter at møderne ikke er lovpligtige bliver de ganske enkelt ikke holdt, og alt hvad der har med arbejdsmiljø at gøre bliver udskudt." (brink)

Lånt fra Fagligt Ansvars hjemmeside



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.

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 aaa@aktionsgruppen.dk eller ring på 3013 0012.