



Rasmus Caspersen  
Kolding,  
Denmark  
November 6th, 2019

# BESLUTNING OM UDVIKLING AF NYT LØNSYSTEM



## AGENDA



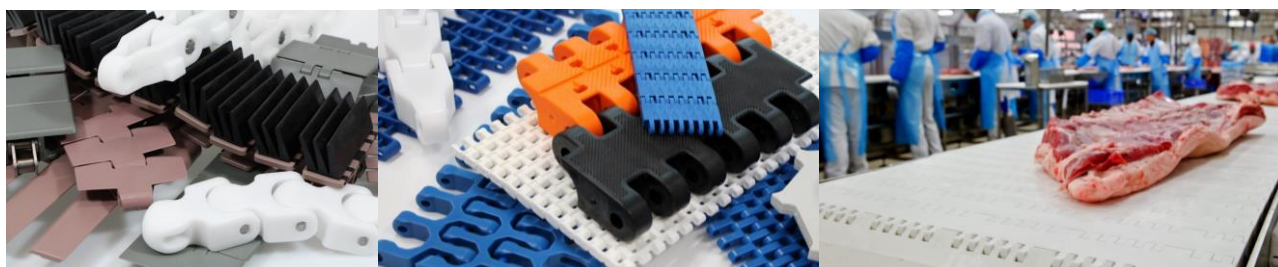
1. Ammeraal Beltech Modular, Danmark
2. Hvorfor nyt lønsystem?
3. Udvikling af det nye lønsystem
4. Implementering
5. Læring



## AMMERAAL BELTECH MODULAR, DANMARK



- Leverandør af modular transportbånd og kæder til hele verden og næsten alle brancher
- Fabrik i Vejle
  - 185 medarbejdere
  - 122 timelønnede
  - Primær proces: Plastsprøjttestøbning
  - 24/7/365



## HVORFOR NYT LØNSYSTEM?



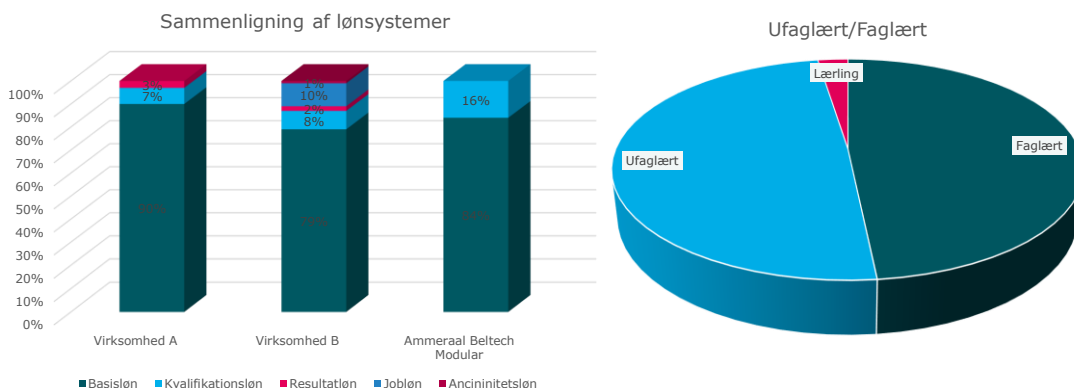
- Gammelt lønsystem
- Udslidt
- Uretfærdigt
- For stor lønspredning der ikke altid kunnen forklares
- Pointjagt
- Uigennemskueligt - kompleks vægtning af point
  
- Enighed blandt tillidsfolk og ledelse om at det gamle system skulle fornyes/skiftes ud (2016)
- 3 årig lønftale for at give fred til at fokusere på nyt lønsystem (2017)
- Løntermometer
- Hjælp fra lønkonsulenter for at sikre den gode proces



## UDVIKLING AF DET NYE LØNSYSTEM



- Inspiration og vidensdeling omkring implementering og drift af nyt lønsystem



## UDVIKLING AF DET NYE LØNSYSTEM



- Ønske om et mere retfærdigt lønsystem
- Ønske om mindre lønspredning
- Ønske om at kunne tiltrække nye medarbejdere
- Ønske om mere samarbejde
- Ønske om bedre omgangstone
- Ønske om bedre konkurrenceevne
- Ønske om at kunne leve op til omverdenens forventninger
- Ønske om gode indtjeningsmuligheder
- Ønske om en bedre arbejdsplads
- Ønske om overblik over kompetencer/uddannelse

### VISION for nyt lønsystem

Vi ønsker et fleksibelt, gennemskueligt og retfærdigt lønsystem, der styrker Ammeraal Beltech Modulars konkurrenceevne og fremmer medarbejdernes indtjening og trivsel.



## UDVIKLING AF DET NYE LØNSYSTEM



- Elementer i det nye lønsystem
  - Basisløn – jobfunktion
  - Kvalifikationstillæg – individuel, men alle
  - Funktionstillæg – individuel, kun udvalgte
  - Starttillæg – nye medarbejdere

### Basisløn – jobfunktion

Afdeling	Funktion	Oplæring	Kategori
Service	Rengøring	2	A
Service	Bugningsvedligehold	3	A
Shipping	Truckfører	2	A
Shipping	Pluk/Pak	2	A
Støb	Sortering	2	A
Støb	Kasser	2	A
Støb	Sav	3	A
Støb	Formrens	3	A
Støb	Kværn	3	A
Tandhjul/Stål	Måskinpåfyld	1	A
Tandhjul/Stål	Sav, Stål	2	A
Tooling	Måskinpåfyld	1	A
Shipping	VMT	5	B
Shipping	Forsendelse	5	B
Shipping	Måskoperator (montage)	6	B
Støb	RV-lager	6	B
Støb	Udvejning / Kvalitetsrundering / Opstartsgodkendelse	6	B
Støb	Runner	8	B
Tandhjul/Stål	Måskoperator	6	B
Shipping	Faglært lager	10	C
Støb	Tilært opstiller	10	C
Støb	Formvedligehold	12	D
Støb	Robot	12	D
Tandhjul/Stål	Opstiller	12	D
Støb	Plastmagere	12	E
Service	Elektrisk vedligehold	14	F
Service	Mekanisk vedligehold	14	F
Tooling	Grist	11	G
Tooling	Tild	11	G
Tooling	Montage	11	G
Tooling	Fræs	14	G
	Lærlinge_unge		LL
Test	Teststaber	14	T
	Lærlinge_voksne		VL
	Specielle ansatte		Z



7

## UDVIKLING AF DET NYE LØNSYSTEM



- Kvalifikationstillæg
    - Kompetencer
    - Flexibilitet
  - S: Sikkerhed og arbejdsmiljø
  - Q: Kvalitet
  - D: Levering – overholde aftaler
  - I: Orden og omhu
  - P: Engagement
- } Jobrelevante faktorer
- } Personrelevante faktorer  
- Ammeraal Beltech værdier



8

# UDVIKLING AF DET NYE LØNSYSTEM



- Kvalifikationstillæg
  - Individuel årlig vurdering
  - Den gode medarbejder = 2 point
  - Kompetencer tæller dobbelt
  - 1 point = xx kr./time

Kvalifikationslønsvurderingsskema, Ammeraal Beltech Modular, Vejle, 2019

	TRIN 1	TRIN 2	TRIN 3	TRIN 4
<b>Jobrelevante faktorer</b>				
<b>KOMPETENCER</b> Medarbejderen forstår sin medarbejders evne til at udføre et veikendt job. Indplaceringen sker ud fra den PRIMÆRE JOBFUNKTION	Medarbejderen arbejder lidt selvstændig og skal ofte vejledes i jobfunktionen.	Medarbejderen arbejder meget selvstændig og skal kun vejledes ved nye rutiner i jobfunktionen.	Medarbejderen arbejder meget selvstændig og kan tilrettelægge, løse og gennemføre opgaver i ikke rutine situationer. Medarbejderen kan løbende vejlede andre medarbejdere i jobfunktionen således, at de selvstændigt kan udføre jobfunktionen og nye rutiner.	Medarbejderen arbejder usædvanlig selvstændig og kan tilrettelægge, løse og gennemføre opgaver i ikke rutine situationer. Medarbejderen kan løbende vejlede andre medarbejdere i jobfunktionen således, at de selvstændigt kan udføre jobfunktionen og nye rutiner.
<b>FLEKSIBILITET</b> Medarbejderen kan kun varetage eget arbejdsområde. Medarbejderen kan foruden eget arbejdsområde varetage 1 andet arbejdsområde på kompetencetrin 2 eller højere, og har varetaget arbejdsområdet inden for det seneste år. Medarbejderen kan foruden eget arbejdsområde varetage 2 andre arbejdsområder på kompetencetrin 2 eller højere, og har varetaget arbejdsområderne inden for det seneste år. Medarbejderen kan foruden eget arbejdsområde varetage 3 eller flere andre arbejdsområder på kompetencetrin 2 eller højere, og har varetaget arbejdsområderne inden for det seneste år.	Medarbejderen kan kun varetage eget arbejdsområde.	Medarbejderen kan foruden eget arbejdsområde varetage 1 andet arbejdsområde på kompetencetrin 2 eller højere, og har varetaget arbejdsområdet inden for det seneste år.	Medarbejderen kan foruden eget arbejdsområde varetage 2 andre arbejdsområder på kompetencetrin 2 eller højere, og har varetaget arbejdsområderne inden for det seneste år.	Medarbejderen kan foruden eget arbejdsområde varetage 3 eller flere andre arbejdsområder på kompetencetrin 2 eller højere, og har varetaget arbejdsområderne inden for det seneste år.
<b>SI Sikkerhed og arbejdsmiljø</b> Ved SI sikkerhed forstås medarbejders evne til at	Medarbejderen udviser manglende forståelse for sikkerheds- og arbejdsmiljø.	Medarbejderen har på tilfredsstillende vis forståelse for sikkerheds- og arbejdsmiljø.	Medarbejderen udviser fuld forståelse for sikkerheds- og arbejdsmiljø.	Medarbejderen udviser fuld forståelse for sikkerheds- og arbejdsmiljø.



# UDVIKLING AF DET NYE LØNSYSTEM



Kvalifikationslønsvurderingsskema, Ammeraal Beltech Modular, Vejle, 2019

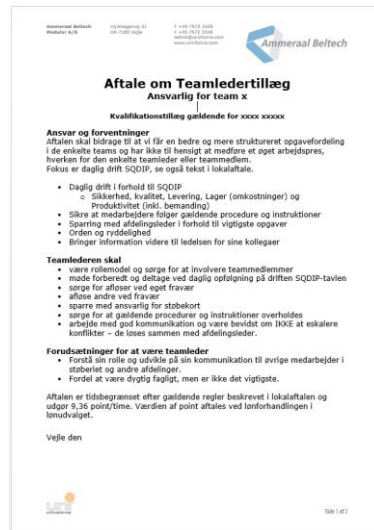
	TRIN 1	TRIN 2	TRIN 3	TRIN 4
<b>Jobrelevante faktorer</b>				
<b>KOMPETENCER</b> Medarbejderen forstår sin medarbejders evne til at udføre et veikendt job. Indplaceringen sker ud fra den PRIMÆRE JOBFUNKTION	Medarbejderen arbejder lidt selvstændig og skal ofte vejledes i jobfunktionen.	Medarbejderen arbejder meget selvstændig og skal kun vejledes ved nye rutiner i jobfunktionen.	Medarbejderen arbejder meget selvstændig og kan tilrettelægge, løse og gennemføre opgaver i ikke rutine situationer. Medarbejderen kan løbende vejlede andre medarbejdere i jobfunktionen således, at de selvstændigt kan udføre jobfunktionen og nye rutiner.	Medarbejderen arbejder usædvanlig selvstændig og kan tilrettelægge, løse og gennemføre opgaver i ikke rutine situationer. Medarbejderen kan løbende vejlede andre medarbejdere i jobfunktionen således, at de selvstændigt kan udføre jobfunktionen og nye rutiner.
<b>FLEKSIBILITET</b> Medarbejderen kan kun varetage eget arbejdsområde. Medarbejderen kan foruden eget arbejdsområde varetage 1 andet arbejdsområde på kompetencetrin 2 eller højere, og har varetaget arbejdsområdet inden for det seneste år. Medarbejderen kan foruden eget arbejdsområde varetage 2 andre arbejdsområder på kompetencetrin 2 eller højere, og har varetaget arbejdsområderne inden for det seneste år. Medarbejderen kan foruden eget arbejdsområde varetage 3 eller flere andre arbejdsområder på kompetencetrin 2 eller højere, og har varetaget arbejdsområderne inden for det seneste år.	Medarbejderen kan kun varetage eget arbejdsområde.	Medarbejderen kan foruden eget arbejdsområde varetage 1 andet arbejdsområde på kompetencetrin 2 eller højere, og har varetaget arbejdsområdet inden for det seneste år.	Medarbejderen kan foruden eget arbejdsområde varetage 2 andre arbejdsområder på kompetencetrin 2 eller højere, og har varetaget arbejdsområderne inden for det seneste år.	Medarbejderen kan foruden eget arbejdsområde varetage 3 eller flere andre arbejdsområder på kompetencetrin 2 eller højere, og har varetaget arbejdsområderne inden for det seneste år.
<b>SI Sikkerhed og arbejdsmiljø</b> Ved SI sikkerhed forstås medarbejders evne til at	Medarbejderen udviser manglende forståelse for sikkerheds- og arbejdsmiljø.	Medarbejderen har på tilfredsstillende vis forståelse for sikkerheds- og arbejdsmiljø.	Medarbejderen udviser fuld forståelse for sikkerheds- og arbejdsmiljø.	Medarbejderen udviser fuld forståelse for sikkerheds- og arbejdsmiljø.



## UDVIKLING AF DET NYE LØNSYSTEM



- Funktionstillæg
  - Teamleder
  - Teststøber
  - Varemodtagelse
  - EdgeCam ansvarlig
  - Special tillæg
  - Funktionærlignende
  
- Oprydning
- Point/time
- Aftale med alle der får disse tillæg



## UDVIKLING AF DET NYE LØNSYSTEM



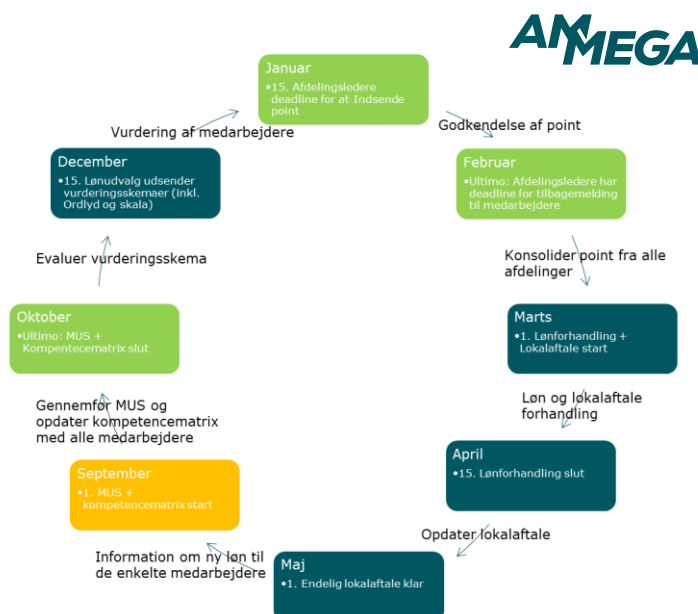
### Forudsætninger for simuleringsmodel

- Ingen går ned i løn! (Skyggeløn)
- Ingen stiger mere end 8 kr.
- Ingen "falder" mere end 8 kr.
- Lønnen følger aftalte lønstigning (total 3%)
- Funktionærlignende får et tillæg på 7kr.



## IMPLEMENTERING

- Nyt lønsystem til afstemning (09-04-2018)
- Årshjul
- Lokalaftale
- Fra simulering til realitet
- Uddannelse af mellemledere
- Ud i afdelingerne



## LÆRING

- Kommunikation, kommunikation, kommunikation
- Godt samarbejde
- God sparring med lønkonsulenterne
- Godt med 3 årig lønaftale – dyrere end aftalt
- Vision for nyt lønsystem god reference
- Har slidt hårdt på tillidsfolkene
- Giv ikke op, lyt, argumenter hold fast eller tilpas hvis nødvendigt
- Løbende vedligehold af lønsystem nødvendigt
- Let læselig og forståelig folder om lønsystemet mangler



# BESLUTNING OM UDVIKLING AF NYT LØNSYSTEM **AMMEGA**

