



XRGI[®]
ELECTRIFYING HEAT



Q iQ

06/11 – 2019
Steen Svenningsen

Agenda



- Kort præsentation af mig og EC Power
- Udarbejdelse af nyt lønsystem for timelønnede
- EC Powers lønsystem
- EC Powers kvalifikationsløn
- anbefalinger

Min baggrund for at stå her i dag.:



Steen Svenningsen, COO ved EC Power

- Ansvarlig for implementering af et nyt lønsystem for timelønnede ved EC Power
- Ansvarlig for implementering af et nyt lønsystem for timelønnede ved Vikan
- Ansvarlig for lønsystemet for timelønnede ved Danfoss Silkeborg samt implementering af nyt resultatlønsystem

XRGI[®]
ELECTRIFYING HEAT



Q **iQ**



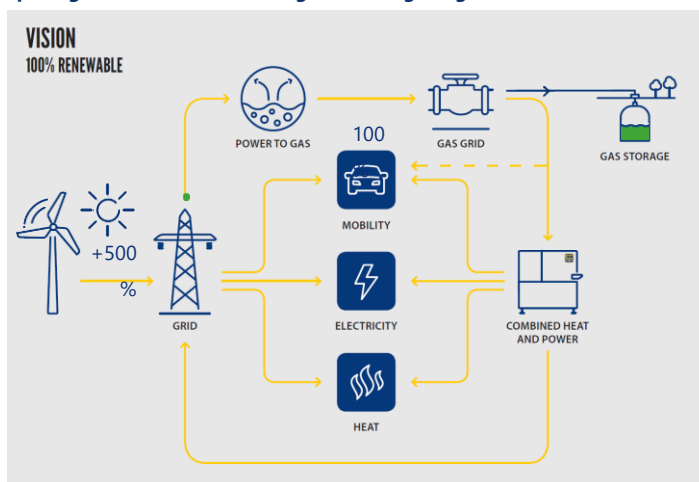
EC POWER A/S – Fakta



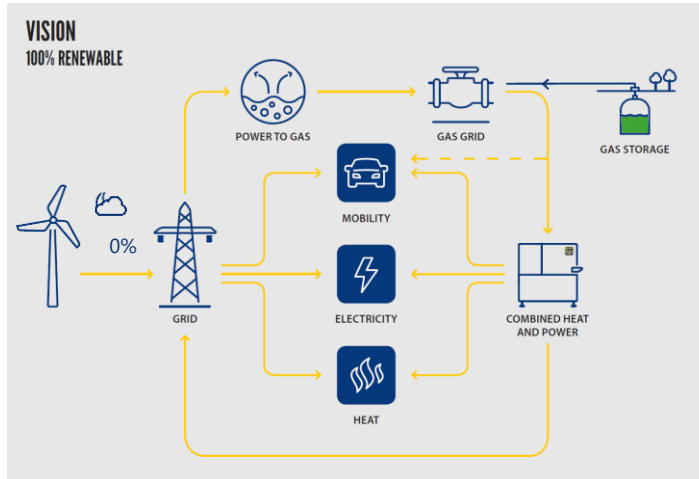
- Grundlagt i 1996
- Hovedkontor i Hinnerup ved Århus
- Datterselskab/Akademi i Berlin
- Hovedmarkeder er Tyskland og England
- ~ 90 ansatte heraf 18 i production/lager
- Samarbejde med Toyota
- +10,000 systemer i drift Worldwide



1. Overskydende grøn strøm konverteres til grøn gas på dage hvor vinden blæser og/eller solrige dage



2. Grøn gas forbruges på CHP anlæg og leverer grøn strøm om natten og/eller dage hvor det ikke blæser



Baggrund for at påbegynde lønsystem:



- Meget stor varians i lønninger
 - Lønnen var anciennitetsbaseret
 - Flere dygtige medarbejdere med kort anciennitet
 - Behov for kunne fastholde de dygtige medarbejdere
 - Vikarer skal følge den løn som er i virksomheden
- § 22 Almindelige timelønsbestemmelser, styk 4 i Industriens Overenskomst

Stk. 4

Virksomheden skal principielt lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der skal tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse. Den systematiske vurdering kan eventuelt ske i et kvalifikationslønsystem.



Udarbejdelse af lønsystem:

I de lokale lønforhandlinger 2017 blev det fremlagt fra A – siden, at man ønskede et lønsystem for at gøre den systematiske vurdering mere synlig og forhåbentlig mere gennemskuelig for den enkelte medarbejder.

Til at forklare lønsystemer blev det aftalt at kontakte lønkonsulenter fra DI og CO-Industri



Udarbejdelse af lønsystem:

Efter mødet blev der aftalt 4 workshops hvor konsulenterne kom og lavede servicetjek på processen og resultatet.

Mellem møderne arbejdede en arbejdsgruppe internt på vores kvalifikationsløn og havde masser af diskussioner for at gøre vurderingerne så objektive som muligt.

Det var en lang proces hvor vi diskuterede hvordan vi kunne gøre det subjektive så objektivt som muligt.

Der var masser af møder og dialog hvor vi brugte inspiration fra de forskellige materialer vi havde.

I 2018 havde vi et færdigt system som blev brugt i lønforhandlingen

Udarbejdelse af lønsystem:



Til selve lønforhandlingen i 2018 blev alle medarbejdere vurderet af de 5 personer i udvalget så der var overordnet enighed omkring vurderingerne.

Desværre havde vi ikke mange penge at putte i lønsystemet i 2018 så det endte med at kun 11 ud af 18 fik en lønstigning mens de resterende har et overgangstillæg.

Dvs. 40% var ikke imponeret over lønsystemet, så det krævede en stærk tillidsmand at forklare fordelene i systemet.

Systemet bruges i dag aktivt ved lønforhandlinger og mellem lønforhandlinger.

Spørgsmål?



EC Powers byggeklodser i lønsystem:



Basisløn – Synlig løn:



Fritvalgskonto	Det er vigtigt for EC Power at man har en god konkurrencedygtig basisløn.
Arbejdstid	
Overskudsdeling	Derfor er basislønnen 145 kr./time som også er lønnen som vikarer får ved EC Power.
Resultatløn	
Funktionstillæg	Beløbet er sat efter at vikarer ved EC Power kan opretholde den høje dagpengesats.
Kvalifikationsløn	
Uddannelse	Her skal man tjene 22.787 kr. om måneden, svarende til ca. 142 kr./time
Basisløn	



Uddannelse - Synlig løn :

Fritvalgskonto

Arbejdstid

Overskudsdeling

Resultatløn

Funktionstillæg

Kvalifikationsløn

Uddannelse

Basisløn

EC Power vil gerne understøtte at en medarbejder har brugt tid og ressourcer på at dygtiggøre sig fagligt og giver derfor et tillæg i lønnen alt efter uddannelse, hvis man har en for EC Power relevant uddannelse.

Hvis vi har personer som har erhvervet sig tilsvarende kompetencer via deres arbejde er det besluttet at dette også honoreres.



Uddannelse:

Uddannelseserfaring	Relevant uddannelsestid	Løntillæg	Kommentarer
Ufaglært	Ingen større uddannelse	0	Ingen uddannelse relevant for EC Power
Kort faglært uddannelse	< 3 år	10	Kortere relevant uddannelse
kort relevant erhvervs erfaring*		10	Minimum 5 års relevant erhvervs erfaring som modsvarer kort relevant uddannelse
Lang faglært uddannelse	≥ 3 år eller mere	20	Måskinarbejder, mekaniker, logistikassistent
Lang relevant erhvervs erfaring*		20	Minimum 10 års relevant erhvervs erfaring som modsvarer lang relevant uddannelse
Elektriker	4 år	25	Elektriker eller lignende

*Vurderes af EC Powers ledelse



Kvalifikationsløn - Synlig løn :

Fritvalgskonto

Arbejdstid

Overskudsdeling

Resultatløn

Funktionstillæg

Kvalifikationsløn

Uddannelse

Basisløn

Vi vil fremadrettet have en løn baseret på medarbejderens kompetencer. Vi har delt dem op i personlige og virksomhedsrelevante kompetencer.

Kompetence type	Område	%-del
Personlige	Samarbejde	10%
	Engagement	10%
	Orden/Omhu	10%
	Arbejdstempo	20%
Virksomhedsrelevant	Kompetencer	50%



Funktionstillæg - Synlig løn :

Fritvalgskonto

Arbejdstid

Overskudsdeling

Resultatløn

Funktionstillæg

Kvalifikationsløn

Uddannelse

Basisløn

Dette er et midlertidigt tillæg, man kan få så længe man varetager en rolle som der er vigtig for EC Power. Når man ikke varetager rollen længere vil tillægget bortfalde. Det vil ofte være en rolle hvor man tager et usædvanligt ansvar.

I dag har vi følgende roller som indebærer et funktionstillæg, men der vil komme flere fremadrettet.

Beskrivelse	Tillæg per time
Kvalitetsassistent	5 kr
Renoverings/special team ansvarlig	15 kr



Resultatløn - Usynlig løn :

Fritvalgskonto

Arbejdstid

Overskudsdeling

Resultatløn

Funktionstillæg

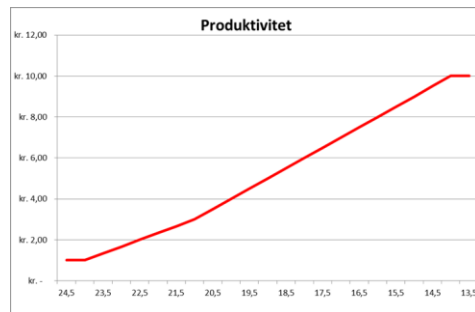
Kvalifikationsløn

Uddannelse

Basisløn

Der er aftalt en resultatløn som udbetales 2 gange om året. Sigtepunktet er 3 kr./time.

Desværre har vi kun 1 parameter vi rigtig kan måle på, men det kunne også være kvalitet, WIP eller andet.



Overskudsdeling - Usynlig løn :

Fritvalgskonto

Arbejdstid

Overskudsdeling

Resultatløn

Funktionstillæg

Kvalifikationsløn

Uddannelse

Basisløn

EC Power har valgt at uddele 10% af virksomhedens overskud til medarbejderne.

Det gælder både funktionærer og timelønnede.



Arbejdstid - Usynlig løn :

Fritvalgskonto

Arbejdstid

Overskudsdeling

Resultatløn

Funktionstillæg

Kvalifikationsløn

Uddannelse

Basisløn

EC Power betaler vores medarbejdere for 37 timer om ugen.

Dog arbejder de reelt kun 35,75 timer om ugen fordi EC Power betaler dem 15 minutter om dagen for at spise vores morgenbrød 😊

Dvs. deres reelle timeløn er højere end den som de vil opleve andre steder hvor pauserne er selvbetalte.



Fritvalgskonto:

Fritvalgskonto

Arbejdstid

Overskudsdeling

Resultatløn

Funktionstillæg

Kvalifikationsløn

Uddannelse

Basisløn

Dette er en slags opsparing som medarbejderen selv har råderet over.

Det er lavet i overenskomstforhandlinger og har de sidste par år været en lønstigning alle medarbejdere var sikre på.

Procentsatserne er som vist nedenunder

År	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Procentsats	1,0%	1,0%	1,3%	1,7%	2,0%	2,7%	3,4%	4,0%

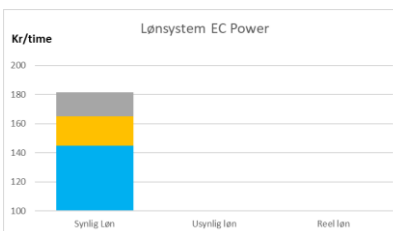


Løneksempel – synlig løn:

Vi har en medarbejder som er maskinarbejder.

Han har oparbejdet point nok til at have en kvalifikationsløn på 16,5 kr./time, men har ikke noget funktionstillæg.

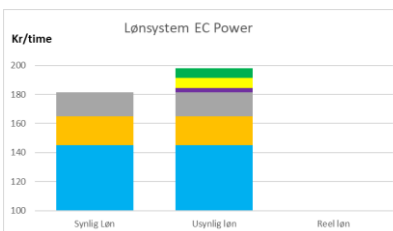
Område	Synlig Løn	Usynlig løn	Reel løn
Kr/time	kr. 181,5		
Fritvalgskonto 4,0 %			
Arbejdstid 35,75 timer			
Overskudsdeling			
Resultatløn			
Funktionstillæg			
Kvalifikationsløn	kr. 16,5		
Uddannelse	kr. 20,0		
Basisløn	kr. 145,0		



Løneksempel – usynlig løn:

Sigtepunktet for resultatløn er 3,0 kr./time. Vi fik en overskudsdeling på over 12.000 kr. samt han arbejder ikke 37 timer om ugen.

Område	Synlig Løn	Usynlig løn	Reel løn
Kr/time	kr. 181,5	kr. 198,2	
Fritvalgskonto 4,0 %			
Arbejdstid 35,75 timer		kr. 6,7	
Overskudsdeling		kr. 7,0	
Resultatløn		kr. 3,0	
Funktionstillæg			
Kvalifikationsløn	kr. 16,5	kr. 16,5	
Uddannelse	kr. 20,0	kr. 20,0	
Basisløn	kr. 145,0	kr. 145,0	

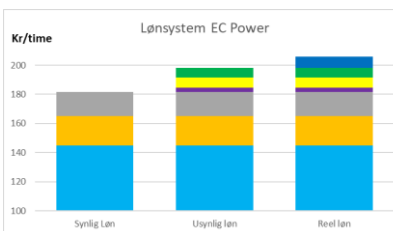




Løneksempel – reel løn:

Med de 4% på fritvalgskonto

Område	Synlig Løn	Usynlig løn	Reel løn
Kr/time	kr. 181,5	kr. 198,2	kr. 205,9
Fritvalgskonto 4,0 %			kr. 7,7
Arbejdstid 35,75 timer		kr. 6,7	kr. 6,7
Overskudsdeling		kr. 7,0	kr. 7,0
Resultatløn		kr. 3,0	kr. 3,0
Funktionstillæg			
Kvalifikationsløn	kr. 16,5	kr. 16,5	kr. 16,5
Uddannelse	kr. 20,0	kr. 20,0	kr. 20,0
Basisløn	kr. 145,0	kr. 145,0	kr. 145,0



Spørgsmål?





Personlige kompetencer

Vi vil fremadrettet have en løn baseret på medarbejderens kompetencer. Vi delte dem op i personlige og virksomhedsrelevante kompetencer.

Samarbejde: (åbenhed, troværdighed, hjælpsomhed)

For EC Power er samarbejde vigtigt, da vi gerne vil bevare et godt arbejdsmiljø samtidig med at vi får løst vores opgaver.

10 %

Engagement: (involvering, forandringer, kvalitet)

For EC Power er det vigtigt, at vi kontinuerligt bliver bedre for at vi kan forblive konkurrencedygtige. Derfor er det vigtigt at vi har medarbejdere som kan hjælpe os med at blive en bedre virksomhed.

10 %

Orden/Omhu: (overholder aftaler, selvdisciplin, respekt)

For EC Power er orden vigtigt fordi kvalitet i omgivelserne signalerer kvalitet i produktet.

10 %

Arbejdstempo: (produktivitet og effektivitet)

For EC Power er arbejdstempoet vigtigt, da det er vigtigt for os at prisen på vores emner er konkurrencedygtige.

20 %

Personlige kompetencer



Område	Trin 1	Point	Trin 2 (trin 1 + nedestående)	Point	Trin 3 (trin 2 + nedestående)	Point	Trin 4 (trin 3 + nedestående)	Point
Samarbejde: (åbenhed, troværdighed, hjælpsomhed) Samarbejde er et udtryk for medarbejderens evne til at gennemføre opgaver både i egen afledning samt mellem afledninger på en grundlæggende måde. Evnen til at vise respekt for andres arbejde og evnen til at henvende sig om hjælp til. For EC Power er samarbejde vigtigt, da vi gerne vil bevare et godt arbejdsmiljø samtidig med at vi får løst vores opgaver.	<ul style="list-style-type: none"> Du kan virke positiv i samarbejde med andre og arbejde godt sammen. Du udsender respekt for andres arbejde 	20	<ul style="list-style-type: none"> Du samarbejder godt med andre om arbejdsopgaverne. Du gør ikke noget for at pålægge den gode stemning på arbejdspladsen Du udsender høflighed og viser gerne søden og efterlader med andre i større forsamlinger som møder og lignende Du trykker problemerne på ryggen så du kan få dem løst 	40	<ul style="list-style-type: none"> Du samarbejder meget godt med andre både i egen afledning og andre afledninger om arbejdsopgaverne. Du bringer til den gode stemning på arbejdspladsen ved at tage ansvar for fælles aktiviteter Du hjælper til at få tingene løst i de problemstillinger som bliver påbegj 	60	<ul style="list-style-type: none"> Du har et venskabende samarbejde med andre samt bringer til høflighed og Du tager ansvar for at skabe den gode stemning på arbejdspladsen Du udfordrer kollegaer på møder i stedet for blot at være i små grupper 	80
Engagement: (involvering, forandringer, kvalitet) Engagement er et udtryk for medarbejderens evne til at involvere sig og have god kvalitet i arbejdet. For EC Power er det vigtigt, at vi kontinuerligt bliver bedre for at vi kan forblive konkurrencedygtige. Derfor er det vigtigt at vi har medarbejdere som kan hjælpe os med at blive en bedre virksomhed.	<ul style="list-style-type: none"> Du går fremad du bliver stolt om og hvis du går så gå glæde du til din chef Du accepterer at forandringer er nødvendige men bringer ikke med forberedelse forslag 	20	<ul style="list-style-type: none"> Du udviser på tilfældigt måde vis ansvar for arbejdsopgaverne og udsender, at vi ikke går så kompromis med kvaliteten Du påtager dig i egen arbejde effektivt og kan ofte selv tage beslutninger i forhold til sit job Du er positiv over for forandringer, og bringer med forberedelse forslag Du synes at det er sjældent at lære noget nyt 	40	<ul style="list-style-type: none"> Du udviser et ansvar udover det forventede for egne arbejdsopgaver. Du påtager forberedelse muligheder. Du er selvstændig i dit arbejde og støtter andre i at tage beslutninger i forhold til deres job Du bringer ofte med forberedelse forslag og forslag i implementering af forberedelse forslag. Du er positiv og er med til at udvikle afdelingen og EC Power 	60	<ul style="list-style-type: none"> Du udviser et udsættende ansvar for egne arbejdsopgaver og er med til at implementere forberedelse. 	80
Orden/Omhu: (overholder aftaler, selvdisciplin, respekt) Orden/Omhu er et udtryk for medarbejderens evne til at udsende respekt for de aftaler vi har hos EC Power. Det kan både være i duftaler eller aftaler i forhold til arbejdsopgaver/opsætning/bekendelse af SOP. For EC Power er orden vigtigt fordi kvaliteten i omgivelserne signalerer kvalitet i produktet	<ul style="list-style-type: none"> Du overholder sikkerhedsregler og andre regler for EC Power. Du sætter overvågende tårne, hjælpematerialer, emballage og værktøj på plads efter brug. Du sætter batteridrevne maskiner til ladning når nødvendigt. 	20	<ul style="list-style-type: none"> Du følger samt med at overholde reglerne samt sørger for det i udens som ikke, stabilt og ensartet stabilt på sikkerhedsregler. Du rydder op efter dig, så arbejdspladsen er et sted som du kan (S) Skander også dit skab (alts. sikkerhedsloj og lignende) Du gør opmærksom på fejl/mangler i forhold til eventuelle SOP'er (S) Skander også dit skab (alts. sikkerhedsloj og lignende) Der kommer med forslag til korrigering af handlinger så det ikke sker igen. 	40	<ul style="list-style-type: none"> Du overholder personlige regler som f.eks. hygiejne, der skal være under transport, væktring mv. Du kan se til på arbejde og komme med forslag til forbedring af sikkerheden. Du er med til at læse standarden og bringer aktivt i forbindelse af SOP'er eller SS Der er med til at læse standarden og bringer aktivt i forbindelse af SOP'er eller SS Der er med til at læse standarden og bringer aktivt i forbindelse af SOP'er eller SS 	60	<ul style="list-style-type: none"> Du driver arbejdspladsen af SOP'er samt andre tilgængelige forberedelse af SOP'er Der er med til at læse standarden og bringer aktivt i forbindelse af SOP'er eller SS Der er med til at læse standarden og bringer aktivt i forbindelse af SOP'er eller SS 	80
Arbejdstempo: Et udtryk for medarbejderens evne til at arbejde produktiv og effektiv uden at gå på kompromis med kvaliteten. Med produktivitet menes hvor godt man forvalter den tid man har på arbejdspladsen til at arbejde og ikke bruge tiden på andre ting (konkub, hyk/hyg eller andet). Med effektivitet menes den hastighed man når når man arbejder på en opgave. For EC Power er arbejdstempoet vigtigt, da det er vigtigt for os at prisen på vores emner er konkurrencedygtige.	<ul style="list-style-type: none"> Arbejdstempo er under det forventede. Arbejdstempo er ikke højt på det forventede og der er ofte fejl 	40	<ul style="list-style-type: none"> Arbejder med et forventeligt arbejdstempo Arbejder med et forventeligt kvalitetsniveau og der er nogle gange fejl. 	80	<ul style="list-style-type: none"> Har et højt arbejdstempo Har et højt kvalitetsniveau og der er sjældent fejl ved dine opgaver 	120	<ul style="list-style-type: none"> Har et ekstremt højt tempo og har en høj arbejdstempo Har et ekstremt højt kvalitetsniveau og du hjælper og dine kolleger med at have deres kvalitetsniveau 	160



Personlige kompetencer - samarbejde

Hvert hovedområde er delt op i 4 trin og i de forskellige trin er der flere punkter der skal opfyldes, for at opnå point svarende til de enkelte trin.

Område	Trin 1		Trin 2		Trin 3		Trin 4	
	Point	(trin 1 + nedenstående)	Point	(trin 2 + nedenstående)	Point	(trin 3 + nedenstående)	Point	(trin 4 + nedenstående)
Område Orden/Omhul (overholder aftaler, selvdisciplin, respekt) Orden/omhu er et udtryk for medarbejderens evne til at udvise respekt for de aftaler vi har hos EC Power. Det kan både være tidsaftaler eller aftaler i forhold til arbejdsopgaver/oprydning beskrevet i en SOP. For EC Power er orden vigtig fordi kvaliteten i omgivelserne signalerer kvalitet i produktet	Du sætter overskydende råvarer, hjælpematerialer, emballage og værktøj på plads efter brug. Du sætter batteridrevne maskiner til ladning hvis nødvendigt.		Du gør opmærksom på fejl/mangler i forhold til eventuelle SOP'er (S5) Hvis der er problemer med stabler/batteri gør du opmærksom på dette så det kan rettes.		Hvis du ser noget som ikke er som aftalt gør du hånd om dette (f.eks. affald på gulvet eller en SOP der ikke efterleves.) Du kommer med forslag til korrigerende handlinger så det ikke sker igen.		Du driver implementeringen af de korrigerende handlinger.	

Område Orden/Omhul (overholder aftaler, selvdisciplin, respekt) Orden/omhu er et udtryk for medarbejderens evne til at udvise respekt for de aftaler vi har hos EC Power. Det kan både være tidsaftaler eller aftaler i forhold til arbejdsopgaver/oprydning beskrevet i en SOP. For EC Power er orden vigtig fordi kvaliteten i omgivelserne signalerer kvalitet i produktet	Du overholder sikkerhedsmassiger og andre forskrifter hos EC Power.	Du hjælper andre med at overholde forskrifter samt tænker et skridt videre som f.eks. sætli og ensretning af paller/rammer.	Du forudsiger potentielle risici som f.eks. frofriløbet der sker skred under transport, vægning mv. Du kan se tilslag til styrke og kommer med forslag til forbedring af sikkerheden.	Du driver udarbejdelsen af SOP'er samt andre korrigerende handlinger som kan fjerne disse risici.	
	Du sætter overskydende råvarer, hjælpematerialer, emballage og værktøj på plads efter brug. Du sætter batteridrevne maskiner til ladning hvis nødvendigt.	Du rydder op efter dig, så arbejdspladser er ud som da du kom (S5) Gælder også dit skab (f.eks. sikkert og ligeværdigt)	Du gør opmærksom på fejl/mangler i forhold til eventuelle SOP'er (S5) Hvis der er problemer med stabler/batteri gør du opmærksom på dette så det kan rettes.	Du ser noget som ikke er som aftalt tager du hånd om dette (f.eks. affald på gulvet eller en SOP der ikke efterleves.) Du kommer med forslag til korrigerende handlinger så det ikke sker igen.	Du er med til at sætte standarden og driver 55 projekter samt udarbejdelsen af SOP'er

40

Personlige kompetencer - arbejdstempo



Arbejdstempo er som tidligere beskrevet vægtet højere end de andre områder, hvilket også kan ses på de point der kan opnås på de forskellige trin.

For at opnå point på de enkelte trin er det ikke kun tempoet, men også kvaliteten i det arbejde der laves, som tages med i vurderingen.

Arbejdstempo: Et udtryk for medarbejderens evne til at arbejde produktivt og effektivt uden at gå på kompromis med kvaliteten. Med produktivt menes hvor godt man forvalter den tid man har på arbejdspladsen til at arbejde og ikke bruge tiden på andre ting (snakke, kaffe/kage eller andet). Med effektivt menes den hastighed man har når man arbejder på en opgave. For EC Power er arbejdstempoet vigtigt, da det er vigtigt for os at prisen på vores emner er konkurrencedygtige.	Dit arbejdstempo er under det forventelige.	Du arbejder med et forventeligt arbejdstempo	Du har et højt arbejdstempo	Du har et ekstremt højt tempo og hæver også arbejdstempoet på dine kolleger.	
	Dit kvalitetsniveau er ikke helt på det forventelige og der er ofte fejl	Du arbejder med et forventeligt kvalitetsniveau og der er nogle gange fejl.	Du har et højt kvalitetsniveau og der er sjældent fejl ved dine opgaver.	Du har et ekstremt højt kvalitetsniveau og du hjælper og dine kolleger med at hæve deres kvalitetsniveau.	



Personlige kompetencer - arbejdstempo

Herunder har vi et eksempel på en medarbejder der arbejder med utrolig højt tempo, et tempo der samtidig smitter positivt af på medarbejderens kollegaer.

Medarbejderen leverer derudover et kvalitetsniveau der svarer til det der forventes af en god medarbejder, hvorved han får 80 point.

Fokus i samtalerne med medarbejderen skal gå på at hæve kvalitetsniveauet i arbejdet.

Arbejdstempo: Er et udtryk for medarbejderen ene til at arbejde produktiv og effektivt uden at gå på kompromis med kvaliteten. Med produktivitet menes hvor godt man forvalter den tid man har på arbejdspladsen til at arbejde og ikke bruge tiden på andre ting (snakke, laptop, kaffe eller andet). Med effektivitet menes den hastighed man har når man arbejder på en opgave. For EC Power er arbejdstempoet vigtigt, da det er vigtigt for os at prisen på vores emner er konkurrencedygtige.	Dit arbejdstempo er under det forventelige.	Du arbejder med et forventeligt arbejdstempo	Du har et højt arbejdstempo	Du har et ekstremt højt tempo og hæver også arbejdstempoet på dine kolleger.	160
	Dit kvalitetsniveau er ikke helt på det forventelige og der er ofte fejl	40	Du arbejder med et forventeligt kvalitetsniveau og der er nogle gange fejl	80	

Virksomhedsrelevante kompetencer



Vi startede med at bruge en standard måde at beskrive kompetenceniveauer på:

Niveau	Karakteristika
Kende	Du kan indgå i mandskabsplanlægningen men vil dog nogle gange skulle have hjælp.
Kunde	Du kan indgå i mandskabsplanlægningen uden at blive taget hensyn til (kan montere alle varianter af emner)
Beherske	Du kommer med forslag til forbedringer og har selvstændigt drevet forbedringer uden støtte fra kollegaer



Virksomhedsrelevante kompetencer

Derefter fik vi kortlagt alle de Udstyr/kompetencer vi har ved EC Power. De blev kategoriseret i forhold til hvor lang tid det tager at komme til kunne niveau

Trin	Beskrivelse	Kende	Kunne	Beherske
Trin 1	Udstyr hvor man kan komme til kunne niveau på under 1 uge	10	20	30
Trin 2	Udstyr hvor man kan komme til kunne niveau på under 1 måned	20	40	60
Trin 3	Udstyr hvor man kan komme til kunne niveau på under 6 måneder	30	60	90
Trin 4	Udstyr hvor man kan komme til kunne niveau på under 12 måneder	40	80	120

Område	Udstyr	Trin
Produktion	Samling af varmfordeler	Trin 2
	Samling af accessories (FM, skorstenskit)	Trin 1
	Samling af fine Undersamlinger	Trin 1
	Samling af motor/Generator	Trin 2
	Samling af underpart	Trin 1
	Samling af fast overpart	Trin 2
	Test af power unit	Trin 3
	Test af styretavler	Trin 2
	Renovering	Trin 3
	Specialteam	Trin 4
	Diverse opgaver	Trin 4
Lager	Varemodtagelse	Trin 2
	Mælkerute/kanban	Trin 2
	Pakke anlæg	Trin 3
	Pakke kit	Trin 2
	Pakke reservedelsordrer	Trin 3
NAV	Trin 3	

Virksomhedsrelevante kompetencer



		Du har indgået i mandskabsplanlægningen men vil dog nogle gange skulle have hjælp.		Du har indgået i mandskabsplanlægningen uden at blive taget hensyn til (kan montere alle varianter af emner)		Du kommer med forslag til forbedringer og har selvstændigt drevet forbedringer uden støtte fra kolleger					
Attest	Process	Kende	For	Kunne	For	Beherske	For	Trin	udstyr/proc		
Produktion	Samling af varmfordeler	-	-	20	-	40	-	60	Trin 2		
	Samling af accessories (FM, skorstenskit)	-	-	10	-	20	-	30	Trin 1		
	Samling af fine Undersamlinger	-	-	10	-	20	-	30	Trin 1		
	Samling af motor/Generator	-	-	20	-	40	-	60	Trin 2		
	Samling af underpart	-	-	10	-	20	-	30	Trin 1		
	Samling af fast overpart	-	-	20	-	40	-	60	Trin 2		
	Test af power unit	Du kan teste anlæg i både nye og gamle testceller	-	30	-	60	-	90	Trin 3		
	Test af styretavler	-	-	20	-	40	-	60	Trin 2		
	Renovering	-	-	30	Du kan oprette produktionsordrer og er i stand til at udfordre support i forhold til varmteknologier	60	Du forstår renovations flowet, kan udfordre det og drive forbedringsopgaver	90	Trin 3		
	Specialteam	Du har været ude ved flere anlæg, men du kan ikke kare selvstændigt uden erfaren kollega	40	Du har udført alle reparationer uden erfaren kollega	80	Du udfører de nuværende processer og udfører forbedringer selvstændigt	120	Trin 4			
Fælles	Diverse opgaver	Du har løst en eller flere af følgende opgaver: - Større lagersager, såsom pluk til kanban eller lever udstyrtage til kit - Du er villig til at være vikar ved sygdom i kantinen samt har løst flere gange	40	Du har løst en eller flere af følgende opgaver: - Opsætning på transportoptækn - El opgaver for facility udførelse - Ventilation for facility - Hydraulik for facility - Svæveemner	80	Du har løst en eller flere af følgende opgaver: - Mekanik opgaver for udførelse - El opgaver for udførelse - Større udførelse i dokumentation af test	120	Trin 4			
Lager	Varemodtagelse	Du kan varemodtage i NAV, stille placering og mærke pakke og jakker	15	Du går ikke i stå ved fejlmeldinger, men kan løse disse, også for kolleger	25	Kan opføre i alle processer vedr. varemodtagelse. Udfører de nuværende processer og udfører forbedringer selvstændigt	40	Trin 2			
	Mælkerute/kanban	-	15	Du kan tilrette mælkeruten ved ændringer	25	Du forstår kanbansystemet, kan implementere det og vedligeholde det	40	Trin 2			
	Pakke anlæg	-	20	Du kan oprette prod. ordre samt kan udbedre mindre problemer på typeskulpturer	40	Kan opføre i alle processer vedr. pakning af juleopretter. Udfører de nuværende processer og udfører forbedringer selvstændigt	60	Trin 3			
	Pakke kit	-	15	Du kan oprette prod. ordre og uprinte serienummer	25	-	40	Trin 2			
	Pakke reservedelsordrer	-	20	-	40	-	60	Trin 3			
NAV	Du kender alle funktioner i Nav som du har brug for, men må nogle gange spørge efter hjælp	20	Du kan udføre alle opgaver i Nav som du har brug for, for at kunne løse de daglige opgaver samt kan hjælpe folk i produktionen med spørgsmål til NAV	40	Du kan tilrette skærmblender i NAV og kan opføre andre i NAV. Du kan også forbedringer i NAV samt forstår de bagvedliggende principper	60	Trin 3				

Hvis der ikke er angivet noget i den enkelte celle skyldes dette at den ovenstående forklaring er dækkende



Virksomhedsrelevante kompetencer- eksempel

Medarbejderen får en samlet vurdering på 160 point

Kompetenceoversigt ved EC Power

		Du har indgået i mandskabsplanlægningen men vil dog nogle gange skulle have hjælp.		Du har indgået i mandskabsplanlægningen uden at blive taget hensyn til (kan montere alle varianter af emner)		Du kommer med forslag til forbedringer og har selvstændigt drevet forbedringer uden støtte fra kollegaer				
Aktive	Process	Kende	40	Komme	40	Beherske	40	Trin	Udførelse	
Produktion	Samling af varmfedeler	-	20	Du kan lave serienumre	40	-	60	Trin 2		
	Samling af accessories (FM, skurderest)	-	10	-	20	-	30	Trin 1		
	Samling af fine Undersamlinger	-	10	-	20	-	30	Trin 1		
	Samling af motorGenerator	-	20	-	40	-	60	Trin 2		
	Samling af underpart	-	10	-	20	-	30	Trin 1		
	Samling af fast overpart	-	20	-	40	-	60	Trin 2		
	Test af power unit	Du kan teste anlæg i både nye og gamle testceller	-	30	-	60	-	90	Trin 3	
	Test af styretavler	-	20	-	40	Har taget øverskab for testproceduren og forbered denne sammen med PTA.	60	Trin 2		
	Renovering	-	30	Du kan oprette produktionsordrer og er i stand til at udføre su-support i forhold til fremdriftsapparater	60	Du forstår renovations flowet kan udfordre det og drive forbedringspaver	90	Trin 3		
	Specialteam	Du har været ude ved flere anlæg, men du kan ikke klare selvstændigt uden erfaren kollega	-	40	Du har udført alle reparationer uden erfaren kollega	80	Du udfører de nuværende processer og udfører forbedringer selvstændigt	120	Trin 4	

Spørgsmål?





Anbefalinger:

- Brug lønkonsulenter.
 - De kan facilitere processen
 - De kan legalisere processen for B-siden
- Vær sikker på at du vil investere den tid som processen kræver
- Vær sikker på at du har penge til lønsystemet. Ofte kræver det lidt ekstra at etablere et system
- Hold lønsystemet så simpelt som muligt
- Hold fast i, at systemet skal afspejle den værdi som den enkelte medarbejder har for virksomheden
- Brug tid og kræfter på at skabe tillid mellem A og B siden
- Vær sikker på at du har en B-side som vil tage ansvar for det færdige resultat



Anbefalinger:

- Hjælp din tillidsmand i forløbet da det er ham der skal stå til ansvar for medarbejderne
- Gør tillidsmandens løn neutral så man undgår spekulationer
- Hvis du laver resultatløns, så lav en rød tråd op imod ledelsens løn hvis det er muligt
- Hvis det er muligt at udbetale resultatløns hver måned, så bliver det en del af lønnen i stedet for bonus
- Brug tid på at beskrive undtagelser, som f.eks. autodidakt uddannelse
- Det er stadig virksomheden der leder og fordeler arbejdet – alle skal ikke kunne alt
- Få inspiration fra andre virksomheder - steal with pride

Spørgsmål?

