

Sling'er og Hopi'er i samme forening

Danske Skov- og Landskabsingeniører og Have- og Parkingeniører. Det er det nye navn for foreningen Danske Skov & Landskabsingeniører, og anledningen er klar nok: nemlig den nye parallelle uddannelse som have- og parkingeniør hvor de første bliver færdige i 2014. Organisationen med det næsten rekordlange navn beholder dog den gamle forkortelse DSL. Selve uddannelserne bruger fortsat de mundrette forkortelser Sling og Hopi.

Navneskiftet blev vedtaget på et ekstraordinært repræsentantskabsmøde efter en navnekonkurrence hvor der kom 25 forslag. „Vi har diskuteret navne, genkendelighed og signalværdi med en nedsat fokusgruppe, og vi har drøftet det nye navn i repræsentantskabet. Derfor er jeg glad for at vi nu kan fortsætte med at kalde os selv DSL - på baggrund af en god proces,“ skriver formand Henrik Steffensen Bach i foreningens blad 'Skov & Land'. Foreningen kan i øvrigt den 12. oktober i år fejre sit 100-års jubilæum.

Kim Fjord redigerer ikke Haven mere

Kim Fjord Pedersen har forladt chefredaktørposten på Haveselskabets blad Haven, en post han har været på siden 1999. „Som redaktør har han udviklet Haven fra et traditionelt medlemsblad til et magasin der til stadighed har evnet at fange de nye trends inden for havekulturen og haven i det hele taget,“ skriver Haveselskabets direktør Ole Münster i Havens martsnummer.

Han forklarer at Kim Fjords ophør hænger sammen med at alle sekretariatets funktioner - herunder bladets redaktion - er blevet samlet på Jægersborgvej i København. Kim Fjord fortsatte på sin post fra sit hjem i Århus, men nu er det „ikke længere muligt på en hensigtsmæssig måde at fortsætte med denne midlertidige løsning,“ skriver Ole Münster.



Medarbejderne i Danfoss har nu HedeDanmarks logo opå ryggen. Det har trods alt været en god oplevelse.

Sådan overdrager man på en god måde

Problemerne med virksomhedsoverdragelser efter udbud kan afbødes

En tidlige orientering om overdragelsen. En hurtig og aktiv velkomst. En klar opgavefordeling. Uddelegering af ansvar. Og en åben og løbende adgang til den nye ledelse. Det kan være med til at afbøde den usikkerhed og bekymring som medarbejdere kan have når de virksomheds-overdrages i forbindelse med en udlicitering.

Sådan var det i hvert fald da HedeDanmark efter en licitation i 2010 overtog gartneropgaver, rengøring og flere andre 'tekniske støttefunktioner' på Danfoss i Nordborg på Als. Det viser en undersøgelse der er udført af Skov & Landskab i PartnerLandskabs regi, det vil sige som et mini-forskningsprojekt. Det er Christian Lindholst der har udført arbejdet som er betalt af 3F/BAT.

Den store usikkerhed

Problemet er at ingen præcist ved hvad der skal komme til at ske når et arbejde skal udliciteres. Den virksomhed der udbyder kan i en periode ikke informere medarbejderne om fremtiden. De ved derfor ikke hvem der bliver deres næste arbejdsgiver og har i øvrigt slet ikke bedt om at få en ny. Og afskedigelser er en risiko når der ikke er sammenhæng mellem de udbudte opgaver og antallet af overdragede medarbejdere. Usikkerheden kan bl.a. medføre et midlerti-

digt psykisk dårligt arbejdsmiljø og myter om hvad der måske skal ske.

I den aktuelle sag blev medarbejdere i seks måneder holdt hen i usikkerhed. Ifølge vinderen af licitationen, HedeDanmark, lagde Danfoss dog stor vægt på hvordan de ni involverede medarbejdere skulle behandles. Undersøgelsen viser da også at medarbejderne har karakteriseret velkomsten og integrationen som en god oplevelse. De er i dag overordnet set tilfredse med at være hos den nye arbejdsgiver.

Et intensivt forløb

Den 1. juli 2010 blev medarbejdergruppen overdraget. Lige efter blev der gennemført medarbejderudviklingssamtale med alle, udleveret nyt arbejdstøj og holdt fællesmøder med HedeDanmarks chefer og den nye lokale afdelingsleder. Senere i april 2011 blev der holdt et medarbejderseminar om bl.a. samarbejdet i gruppen. Da den gamle overenskomst udløb, gik gruppen over til den overenskomst der gælder hele HedeDanmark. Og hvor bl.a. månedslønnen blev udskiftet med timeløn.

Det var dog ikke alle ni medarbejdere der blev overdraget. Den daværende arbejdsleder blev afskediget da der ikke var arbejde til ham. Det er også slut med sæsonarbejdere. I efteråret 2011 blev

yderligere en medarbejder afskediget efter en omstrukturering af opgaverne. Ellers er arbejdsstyrken intakt.

Uddelegeret ansvar

I dag er arbejdet mere planlagt end før med bl.a. arealbeskrivelser, pleje- og arbejdsplaner. Inden for disse rammer har medarbejderne fået uddelegeret mere ansvar end før, også til at vurdere hvornår planerne skal afviges. Den nye arbejdsleder kommer kun forbi én gang hver anden til tredje uge. Medarbejderne er glade for disse vilkår der har skabt større arbejdsdisciplin og større respekt om deres arbejde.

En del af medarbejdernes bekymring var den identitet der var knyttet til at være ansat på Danfoss der er meget dominerende på Als. Nu er medarbejderne tilknyttet et driftskontor så langt væk som i Åbenrå og kender slet ikke deres øvrige kollegaer i HedeDanmark. Til gengæld er tilhørsforholdet til Danfoss bevaret. Geografien er et eksempel på at hver overdragelse har sine egne vilkår, men mange generelle erfaringer kan godt overføres. sh

KILDE

Andrej Christian Lindholst (2012): Fire gode råd om virksomhedsoverdragelse. En undersøgelse af medarbejderens perspektiv. Arbejdsrapport 145. Skov & Landskab. Christian Lindholst (2012): Et stort ledelsesansvar at håndtere usikkerheden. Vækst 1/2012.