

De burde have talt med mig

AF METTE ENGELL FRIIS FOTO JACOB NIELSEN



Der var ingen forhåndssnak om omplacering eller flytning, før Mogens Johansen fik en fyresedel, og netop den manglende snak betød, at hans arbejdsgiver måtte betale en godtgørelse på 100.000 kroner

Mogens Johansen har lige spist frokost og er på vej gennem det store kontorlokale til sit skrivebord i det allerfjerneste hjørne.

På vejen undrer han sig lidt over, at hans nærmeste chef sidder på hans stol. Men kommer så i tanke om, at han præcis dagen forinden har talt med chefen om, at han om et par måneder skal have en ny hofte og derfor vil være sygemeldt i nogen tid.

- Vi talte om, at jeg sagtens kunne lave noget hjemmefra, så en delvis sygemelding ville være det rigtige. På vej ned til

min plads tænkte jeg, at de havde handlet hurtigt, når han allerede sad der og tydeligvis ville tale med mig om, hvordan den sygemelding skulle udformes, fortæller Mogens Johansen om den middagsstund for godt et år siden.

Al modgang er en mulighed

Chefen beder ham dog om at gå med ind i det tilstødende konferencelokale. Her sidder til Mogens Johansens overraskelse hans øverste chef. Ved siden af ham ligger et stykke papir. Med bagsiden opad. ▶

► - Da jeg så det, var jeg pludselig klar over, hvad der skulle ske.

Cheferne fortæller, at hans afdeling af speditørfirmaet Leman i Greve skal lukke.

Mogens Johansen mener, at han hørte det meste af, hvad der derefter blev sagt.

- Men jeg blev ked af det. Meget stille. Mut. Det ligner ellers ikke mig. Men jeg blev så skuffet. Hvorfor havde de ikke nævnt noget tidligere? Jeg var arbejdsmiljørepræsentant og vant til at skulle holde lav profil med oplysninger. Hvorfor havde de ikke vendt det med mig? Hvor var tilliden? Det var det værste: skuffelsen over, at de ikke havde talt med mig.

Mogens Johansen går tilbage til sit skrivebord. Taler lidt med kollegerne. Og efter et par timer tager han en beslutning. På et stort stykke papir skriver han: "Al modgang er nye muligheder i forklædning".

- Det papir besluttede jeg at kigge på mange gange hver dag.

Mogens Johansen gik derefter til sin HK-afdeling, der med det samme bad Leman om et møde, for, som afdelingen understregede, så var fyringen af flere grunde urimelig.

Dels var de arbejdsopgaver, Mogens Johansen havde taget sig af i 10 år, ikke nedlagt, de var bare flyttet til Padborg, og derfor kunne Mogens Johansen sagtens være fortsat i sin stilling - bare fra et andet kon-

tor. Dels mente HK, at Leman uden større udgifter kunne oplære ham til rent speditørarbejde, som virksomheden stadig har behov for at få lavet i Greve. En jobfunktion, som han havde haft otte år tidligere.

En dyr oplæring

Leman var på alle måder uenig. Holdningen var, at en oplæring af Mogens Johansen ville koste urimeligt i både tid og penge.

I dag trækker Mogens Johansen på skuldrene ad den holdning.

- Jeg fik allerede nyt job i marts, så andre kunne godt bruge mine kvalifikationer.

Jobbet krævede en smule oplæring, fordi han i dag sidder med nye jobfunktioner. Alligevel fik han fra begyndelsen stort set samme løn i sit nye job hos Schenker, som han fik som slutløn hos Leman.

Og da sagen blev indbragt og behandlet i voldgiftsretten, fik Mogens Johansen ret: Leman burde have lært ham op, når det er så tydeligt, at der skulle meget lidt til.

Den afgørelse fik han den 30. november i år - præcis på årsdagen for opsigelsen.

"Thi bestemmes", står der, "indklagede, Leman - International System Transport A/S, tilpligtes at betale Mogens Johansen en godtgørelse på 100.000 kr."

Surhed nytter ikke

- Det er først og fremmest en moralsk sejr.

Det er et signal om, at man ikke bare kan fyre mennesker uden at tale om, hvorvidt der kan være en mulighed for andet arbejde i virksomheden.

Han er derimod ikke imponeret over godtgørelsen.

- Pengemæssigt er det ikke en straf for Leman. De 100.000 kroner er godt og vel tre måneders løn, men jeg fik arbejde, før min opsigelsesperiode udløb, så jeg fratrådte to en halv måned tidligere. De har altså sparet to en halv måneders løn og kommer til at betale tre i godtgørelse.

Men Mogens Johansen er ikke typen, der ærgrer sig eller bærer nag. Han er for længst videre og håber bare, at kendelsen kan få betydning for andre, der bliver fyret som følge af krisen og nedlæggelse af arbejdspladser.

- Voldgiftsretten satte jo ikke spørgsmålstegn ved, at Leman var nødt til at fyre og er i deres gode ret til det. Men de fyrede uden at tale med mig om andre muligheder. Det var fejlen. På alle måder var det fejlen.

- Det er det eneste, jeg stadig spekulerer over: Hvorfor de ikke bare tog en snak med mig inden. Det kommer jeg aldrig til at forstå, siger Mogens Johansen. ■

Leman: Vi er overraskede

- Vi i Leman er naturligvis meget kede af sagen, men ikke mindst overraskede over resultatet og udfaldet af dette, siger juridisk chef hos Leman Torben Holm.

- Vi har i den konkrete sag bestræbt os på at agere som en seriøs og troværdig virksomhed over for vores medarbejdere. Sagens konkrete omstændigheder viser da også, at udfaldet af sagen efter vor bedste vurdering beror på en række misforståelser eller misfortolkninger af sagens fakta.

Torben Holm understreger, at Leman som alle andre virksomheder har været endog meget kraftigt berørt af finanskrisen. Det har betydet, at det løbende har været nødvendigt til at foretage omstruktureringer og tilpasninger af virksomheden for at bibeholde så mange arbejdspladser som muligt.

- Men det har desværre også medført, at vi har måttet foretage afskedigelser af medarbejdere, siger Torben Holm.

Da beslutningen om en sammenlægning blev en realitet i 2010, var det ifølge Torben Holm ikke muligt at tilbyde en ansættelse i den nye fortoledningsafdeling, fordi der var skåret helt ind til benet.

- Leman vurderede samtidig, at en omskoling som følge af Mogens Johansens meget specialiserede viden hverken økonomisk eller tidsmæssigt kunne lade sig gøre, siger Torben Holm.

- Vi finder således, at vi har levet op til alle krav i de gældende regler og har søgt den fornødne dialog. Derfor synes vi, det er ærgerligt, at vi skal pålægges at betale en godtgørelse, når sagens faktum er, at vi har levet op til de gældende forskrifter. ■

9
Jeg fik allerede nyt job i marts, så andre kunne godt bruge mine kvalifikationer.

Mogens Johansen



God kommunikation

Jeg er pavestolt af min datter på 16 måneder. Når jeg fortæller hende, at vi skal spise, går hun selv ud efter sin lille tallerken og gaffel. Når hun får at vide, at det er sengetid, henter hun selv sin sut og kommer og tager ens hånd, for så er hun klar til at blive puttet.

Forældrestolthed er ikke til at skyde igennem, men en stor del af forklaringen er sikkert, at når det drejer sig om et lille barn, så ved jeg godt, at jeg skal være tydelig i min kommunikation.

Voksne mennesker skal selvfølgelig ikke skære alt ud i pap, når de taler med hinanden. Men nogle gange glemmer vi at spørge ind til, hvad hinanden mener. Tit og ofte antager vi bare, hvad der ligger i det, den anden siger. Og så går kommunikationen galt.

Det er Mogens Johansens historie, som du kan læse om her på siderne, et godt eksempel på. Hans arbejdsgiver antog, at han ikke ville med til Padborg, da virksomheden skulle flytte. Men han blev ikke spurgt!

Virksomheden antog også, at Mogens ikke kunne omplaceres i et andet job. Det har han helt og aldeles modbevist ved at få samme type job i en lignende virksomhed. Også her kunne virksomheden have vundet meget, hvis man havde taget en snak med Mogens og hans nærmeste chef sammen.

Heldigvis er Mogens ikke et negativt menneske, som gider at bruge energi på at ærgre sig. Han skal videre i livet, og hatten af for det.

Men det er nok ikke sidste gang, at en kollega bliver fyret med den begrundelse, at han eller hun ikke har de rette kompetencer. Derfor vil jeg gerne komme med en lille opfordring.

En opfordring til at flere medlemmer bruger de kompetencefonde, der blev oprettet i 2009, til at efter- og videreuddanne sig. Kompetencefondene er en enestående mulighed for at vælge uddannelse efter dit eget hoved. Og der er brug for dygtigere medarbejdere især i disse krisetider.



af Ole Skovbo Sørensen, formand for Branchesektion Transport & Turisme



HK: Krise er ikke opsigelsesgrund



Selv om krisen kan gøre det nødvendigt for en virksomhed at nedlægge filialer, afsnit eller arbejdsopgaver, så skal de ansatte ikke bare acceptere en fyreseddel.

Selv under en krise og selv med begrundelse i dårlig økonomi skal en virksomhed vurdere, om den enkelte ansatte kan omskoles eller genplaceres i en anden funktion, før en opsigelse bliver sendt af sted.

Det er den lære Helle Lindgreen, faglig sekretær i HK/Privat, uddrager af voldgiftskendelsen i Mogens Johansens sag.

- Der står direkte, at opmanden vurderer, at virksomheden kunne have oplært Mogens Johansen, så han hurtigt kunne overtage et af de job, som stadig er i virksomheden. Der er derfor ingen tvingende grund til, at han bliver sagt op, siger Helle Lindgreen, som er rigtig glad for kendelsen.

Konklusionen er nemlig, at andre, der bliver sagt op på grund af krise og dår-

lig økonomi, ikke bare skal lade sig affærdige.

Kendelsen betyder, at en større virksomhed med forskellige afdelinger rundt om i landet ikke længere kan sige: Vi lukker en afdeling og fyrer de ansatte. De skal drøfte andre løsninger med medarbejderne først. For eksempel at den ansatte kan flytte til en anden afdeling eller andet arbejde, hvis vedkommende vil kunne bestride det efter en kortere oplæring.

Mogens Johansen var arbejdsmiljørepræsentant, og Helle Lindgreen er ikke i tvivl om, at det også har talt til hans fordel i voldgiftsagen, men omvendt blev der ikke lagt specielt vægt på tillidshvervet i afgørelsen.

- Opmanden har først og fremmest set på, om Mogens Johansen hurtigt ville kunne bestride et andet job, og er nået frem til, at det kunne han. Derfor burde han ikke være blevet fyret, og derfor får han erstatningen, siger Helle Lindgreen. ■

Kontaktperson vedr. Branchesektion Transport & Turismes sider:

Søren Wallentin Nielsen,
e-mail:
faetterfoto@yahoo.dk

Formand:

Ole Skovbo Sørensen,
e-mail:
oskovbo@hotmail.com

Redaktionssekretær
HK/Privat: Annemette
Schou Refsgaard (DJ),
telefon: 33 30 44 75,
e-mail: 44ams@hk.dk

Den gode kundebehandling

Kursusnr. 0715-12-01

3. marts 2012 på Severin Kursuscenter,
Skovsvinget 25, 5500 Middelfart

**Den første kontakt,
de første 15 sekunder, betyder sååååå
meget ...**

Kurset henvender sig til receptionister og andre, som er firmaets ansigt udadtil.

PROGRAM

09.45-10.00

Ankomst og kaffe

10.00-11.30

God telefonbetjening
Oplæg ved Michael Raahauge fra McPhone A/S
Silkeborg, www.mcphone.dk

11.30-13.00

Foredrag og peptalk
Ved receptionistfaglærer Jena Nielsen,
Food College, Aalborg, www.foodcollege.dk
■ Nye måder at anskue dit arbejde på
■ Hvordan kommunikerer vi med hinanden?
■ Så lidt skal der til for at gøre en stor forskel
(servicering kolleger imellem "en for alle, alle for en") og servicering af klienter/medlemmer/kunder.
■ Få et "rigere" arbejdsliv - tag de positive briller på!

13.00-14.00

Frokost

14.00-14.30

Fortsættelse ved receptionistfaglærer Jena Nielsen
Inspiration til et bæredygtigt arbejdsliv.

14.30-16.00

Ved psykolog Anette Skriver, www.anetteskriver.dk.

16.00

Afslutning og kaffe

Sidste frist for tilmelding er 13. februar 2012 på www.hktt.dk.

DEADLINE FOR KOMMENDE NUMRE

Nr. 2

udkommer 24. februar
deadline er overskredet.

Nr. 3

udkommer 23. marts
deadline er 20. februar.

Nr. 4

udkommer 27. april.
deadline er 19. marts.

Indlæg til
branchesektionssiderne
sendes til
Søren Wallentin Nielsen,
på mail:
faetterfoto@yahoo.dk