

Danish Crown: Gamle brikker i nyt puslespil



■ **BLOGS** | Af: Annette Franck

04. jun 2014

'Vi er bare en brik i deres puslespil', raser den bornholmske slagteriarbejder Brit i Ekstrabladet (30 maj). Hun er en af de mange, der siger nej til ledelsens forslag om lønnedgang for at bevare jobs.

Timelønnen på kr. 197 er langt over taksten få hundrede kilometer væk i Tyskland og Polen. Danish Crown taber dagligt en halv million kroner på det bornholmske slagteri. Derfor har ledelsen i seks måneder arbejdet på løsninger og nu præsenteret en pakke, hvor lønnedgang på otte procent skal finansiere effektiviseringer. Fagforbundet NNF afviser, men konsekvensen er givet, hvis forhandlingerne ikke lykkes: Så er det slut – også på Bornholm.

Brikker i puslespillet

'Nu kommer vores fællestillidsmand, og så snakker vi om det', udtalte en anden bornholmsk slagteriarbejder i DR Nyheder. Men hvad skal der snakkes om? Hverken virksomhedens ledelse eller de mægtigste kræfter i vores land bestemmer betingelserne i en global økonomi.

Hvis der er et 'puslespil', så er direktionen i Danish Crown, fagbevægelsen og vores politikere også bare brikker. Det er en funktion af globaliseringen og har hverken noget med 'de fremmede', EU eller direktionslønninger at gøre. Vi er konkurrenceudsatte som aldrig før, og de dage er ovre, hvor protektionistiske handelsbarrierer kunne sikre vores arbejdspladser.

Det ved mange veluddannede, der forstår kompleksiteten i arbejdsmarkedet. Men 'den danske model' er ved at bryde sammen af den simple årsag, at denne viden er forudsætningen for at forstå 'pakker' med løsninger fra ledelsen til medarbejderne.

En ny ledelsesopgave

Betingelserne og løsninger forekommer åbenlyse for veluddannede ledere, som udtænker de 'pakker', medarbejderne siger nej til. Også fagbevægelsens eliteuddannede stabe, ja selv de akademiske, socialistiske politikere anerkender situationen i den forstand, at problemerne ikke benægtes, og at de ikke selv evner at stille med alternative løsninger.

Men fagbevægelsen svigter opgaven med at udbrede viden om betingelserne i en globaliseret økonomi. Politikere viger for at indrette vores samfundsstrukturer efter konsekvenserne i frygt for vælgerne.

Derfor er det en ny ledelsesopgave at skabe forståelse af betingelserne. Det er simpelthen forudsætningen for, at 'pakker' med løsninger bliver accepteret.

Forandringsledelse i nyt gear

Situationen på Bornholm udstiller, at ledelsen og medarbejderne ikke er synkroniserede i viden og tid, men lever i to forskellige verdener: Den fra i går, og den der kommer i morgen.

Ledelsen har over tid debatteret, analyseret, erkendt begrænsninger og udviklet de ideer, som præsenteres som færdige pakker for en organisation, der tydeligvis ikke forstår betingelserne og nødvendigheden.

Hvis vi skal undgå disse katastrofale jobtab, skal vi indstille os på et helt andet gear i forandringsledelse. Uanset hvor godt vi forklarer 'pakker' med løsninger, kræver det tid og viden at nå til de erkendelser, som er hele forudsætningen for at acceptere pakkerne.

HR og kommunikation skal på banen langt tidligere for at skabe den grundlæggende forståelse for ledelsens arbejde. Ledere har en stor opgave med så tidligt og så ofte som muligt at forklare betingelserne.

Gamle brikker

Ekstrabladet stiller med et banalt forsøg på at gøre ledelsens honorarer til problemet. Den 30 maj 'afslører' bladet, at Danish Crowns direktion med Kjeld Johannesen i spidsen holder 'skamløs lønfest', der 'stinker langt væk'.

Om så Kjeld & Co. arbejdede gratis, ville vi forsat have et problem. De kendte, gamle brikker passer bare ikke i det nye puslespil. Det er en stor opgave at skabe erkendelse af og kræver en ny tilgang til forandringsledelse.