

+Plusløn

Nassau Door

Resultatløn for timelønnede



Nassau Door

Resultatøen for timelønnede



NOVEMBER 2004

Denne pjece er baseret på et projekt, som er gennemført af Dans Industri og CO-industri og finansieret af Industriens Uddannelsesfond. Konsulenterne i projektet var Jens Kristian Jørgensen fra DI og Claus Krogh Hansen fra CO-industri.

© Udgivet af CO-industri og Dansk Industri

Redaktion: Claus Krogh Hansen, CO-industri

Jens Kristian Jørgensen, DI

Sten Nicolaisen, DI

Foto: Nils Lund Pedersen

Tryk: Salogruppen

ISBN: 87-7353-531-1

CO Meddelelse nr. 2004/095c

4000.11.04

Indhold



Forord

side 5



Lønssystemerne hos Nassau Door

side 7

Nassau Door

side 7

Lønssystemerne før projektet

side 7

Det nye resultatlønsystem

side 8



Lønssystemprocessen hos Nassau Door

side 11

Den ideelle lønsystemproces

side 11

Afklaringsfasen

side 13

Konstruktionsfasen

side 15

Implementeringsfasen

side 20



Bilag 1

Beregning af resultatløn

side 22



Forord

DI og CO-industri har i samarbejde med tre virksomheder – Energi Randers, Saint-Gobain Isover a/s og Nassau Door A/S – gennemført et projekt med det formål at finde den "ideelle" måde at udvikle et lønsystem på.

"Den ideelle lønsystemproces" er hele vejen fra start til slut et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Derfor ser DI og CO-industri det også som en fælles opgave at støtte op omkring lønsystemarbejdet på virksomhederne.

Projektet har resulteret i fire pjecer. Én pjece beskriver den ideelle lønsystemproces og drøfter de forhold, der er kritiske for en succesfuld udvikling og implementering af et nyt lønsystem. De tre øvrige pjecer fortæller om lønsystemprocesserne hos henholdsvis Energi Randers, Isover og Nassau Door.

Denne pjece beskriver Nassau Doors nye resultatlønsystem for time-lønnede og fortæller, hvordan Nassau Door gennemgik den ideelle lønsystemproces.

Pjecerne henvender sig især til virksomhedens ledelse, ledende medarbejdere og tillidsrepræsentanter. Har virksomheden nedsat et lønsystemudvalg, som skal udvikle et lønsystem, er pjecen en god ballast for udvalgets arbejde.

Pjecerne bygger videre på "Plusløn" – organisationernes metodevejledninger til lønsystemer for timelønnede og funktionærer.

DI og CO-industri opfordrer virksomhederne og medarbejderne til at lade sig inspirere af erfaringerne i dette projekt, samt til at kontakte organisationerne, hvis der ønskes hjælp til at blive guidet igennem den ideelle lønsystemproces.

Hans Skov Christensen
Adm. direktør
Dansk Industri

Thorkild E. Jensen
Formand
CO-industri



NASSAU

Lønssystemerne hos Nassau Door

Nassau Door

Nassau Door A/S er en af Europas førende leverandører af porte til alle formål. Derudover producerer og markedsfører Nassau Door også et panelsystem, som omfatter både akustiske paneler og bygge- og beklædningspaneler til brug for mange industrielle formål.

Nassau Door er en del af koncernen Nielsen & Nielsen Holding A/S, som også omfatter Micro Matic A/S, Senmatic A/S samt Triax A/S.

Nassau Door portene fremstilles på produktionsanlæg i Ringe og Rudkøbing på et samlet fabriksareal på over 20.000 kvm. Nassau Door har desuden en tilknyttet landsdækkende serviceorganisation.

Det er virksomheden i Ringe, der har udviklet et nyt lønsystem gennem "den ideelle lønsystemproces". Her er ansat ca. 50 timelønnede medarbejdere.

Lønssystemerne før projektet

Nassau Door flyttede i 2001 noget af produktionen fra Rudkøbing til Ringe. I Rudkøbing er produktionsmedarbejderne primært aflønnet efter tidsstuderede akkorder, men man kunne ikke overføre disse

akkorder til den nye produktion i Ringe. Derfor blev medarbejderne fra start aflønnet med en fast timeløn.

Det var dog klart helt fra starten, at denne lønform var utilstrækkelig. Nassau Door havde brug for et økonomisk incitament til øget produktivitet.

"Det var vigtigt for os at komme hurtigt i gang, det var vigtigt at få en succes fra starten, og endelig var det vigtigt, at alle kunne overskue og kapere det, der blev sat i søen. Derfor valgte vi at starte med at udvikle et resultatlønsystem."

Hans Henrik Rasmussen,
produktionschef

"Vi skulle have noget nyt efter flytningen, og vi var enige om, at det skulle være overskueligt, og at det skulle give lyst til at hjælpe hinanden og opnå resultater i fællesskab. Derfor et resultatlønsystem."

Noel Lucey,
tidligere tillidsrepræsentant (TR)

“Nogle var nok lidt bekymrede for at resultatløns medførte et “akkordræs”, men vi fik hurtigt forklaret, at det handlede om at gøre arbejdet smartere.”

Ulrik Theodorsen,
tillidsrepræsentant (TR)

Det nye resultatlønsystem

Det nye resultatlønsystem hos Nassau Door i Ringe består af to resultatfaktorer – produktivitet/resultat og kvalitet.

Produktivitetsmålet tager udgangspunkt i antallet af producerede porte. Hvis det faktiske antal producerede porte er højere end det, der er forventet ud fra den forbrugte arbejdstid, så er der betaling af resultatløns. Formlen er:

$$\text{Antal porte over norm} = \frac{\text{Faktisk antal producerede porte}}{\text{indstemplede timer} / \text{normtid pr. port}}$$

$$\text{Resultatløn} = \text{Antal porte over norm} \times \text{basistal} \times \text{betalingsfaktor}$$

Basistallet er beregnet ud fra den historiske sammensætning i de forskellige typer af porte, som bliver produceret på fabrikken.

Kvalitetsmålet er også et meget enkelt og overskueligt mål. En fejlfri port giver 5 point, en port med én fejl giver 3 point, og en port med mere end én fejl giver 0

Noel Lucey, tidligere tillidsrepræsentant, medlem af lønsystemudvalget



point. De mulige fejl er veldefinerede i lønssystemaftalen. Der kan maksimalt optjenes 50 point pr. periode. Formlen for resultatlønnen er:

$$\text{Resultatløn} = \text{Antal point} \times \text{betalingsfaktor}$$

Betalingsfaktorerne er forhandlet mellem de lokale parter.

De to resultatfaktorer og beregningen af resultatlønnen er beskrevet nærmere i bilag 1.

Virksomheden opgør resultatfaktorerne, og udbetaler evt. resultatløn hver lønperiode, dvs. hver 14. dag. Den udbetalte resultatløn er dog et gennemsnit af de seneste tre lønperioder for at undgå for store udsving i betalingerne.

Alle timelønnede på fabrikken får den samme resultatløn.

Både ledelsen og medarbejderne er meget tilfredse med det nye lønssystem.

”Vi er meget tilfredse med det nye resultatlønssystem, som er enkelt og overskueligt. Også medarbejderne har taget godt imod systemet.”

Hans Henrik Rasmussen,
produktionschef

”Vi sidder i dag med det rigtige system. På forhånd var jeg en anelse nervøs for den administrative side af sagen, men de bange anelser er manet til jorden. Systemet er både styrbart og målbart. Vi har baseret systemet på vores historiske materiale – vi har ikke opfundet noget nyt.”

Steffen Lundehave,
driftsleder

”Jeg er faktisk forbavset over, hvor godt det fungerer. I dag ville ingen undvære systemet.”

Leif Nielsen,
medarbejder



Martin Hansen, tillidsrepræsentant, medlem af lønsystemudvalget

Lønssystemprocessen hos Nassau Door

Den ideelle lønssystemproces

DI og CO-industri anbefaler i "Plusløn", at virksomheden udvikler et lønssystem gennem tre faser – en afklaringsfase, en konstruktionsfase og en implementeringsfase. Følger virksomheden faserne i den nævnte rækkefølge, sikrer den sammenhæng og overskuelighed i processen.

En succesfuld indførelse af et nyt lønssystem afhænger ikke blot af et teknisk set godt lønssystem.

Det har ofte vist sig, at manglende eller uheldig information har skabt en unødvendig uvilje imod et ellers godt lønssystem, eller at lønssystemet er faldet helt til jorden.

Det er også vigtigt, at de mennesker, der skal føre systemet ud i livet, har den

nødvendige baggrund for at kunne være gode ambassadører for det nye lønssystem. Samt for at kunne håndtere den ledelsesmæssige udfordring, som et nyt lønssystem vil være.

Den ideelle lønssystemproces er derfor baseret på tre parallelle forløb, som alle strækker sig igennem forløbets tre faser. De tre parallelle forløb er:

1. Lønssystemprocessen
2. Informationsplan
3. Uddannelse af ledere og ildsjæle

Tabellen, på næste side, viser, hvordan den ideelle lønssystemproces blev gennemført hos Nassau Door.



Nassau Door – Den ideelle lønssystemproces

Lønssystemprocessen	Informationsplan	Uddannelse af ledere og ildsjæle
<p>Afklaringsfasen</p> <p>Opstartsmøde, september 2003:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Nedsat lønssystemudvalg > Fastlagt møderække <p>Lønpolitikmøde, oktober 2003: Nedskrevet godt 25 nøgleord på baggrund af virksomhedens værdigrundlag</p>	<p>Medarbejdere orienteret om, at proces sat i gang</p>	<p>Direktør, lønssystemudvalg og seks ildsjæle deltog i opstartsmødet</p>
<p>Konstruktionsfasen</p> <p>”Plusløn”, DI/CO-seminar, oktober 2003 (samme dag som lønpolitikmøde):</p> <ul style="list-style-type: none"> > DI/CO gennemgik Plusløn > Udarbejdet første udkast til resultatfaktorer <p>Fire møder i lønudvalget, oktober 2003 - februar 2004 (samt et par interne ad. hoc. møder):</p> <ul style="list-style-type: none"> > Færdiggjort lønssystemet > Udformet lokalaftale 	<p>Mundtlig og skriftlig info fra udvalget efter hvert møde</p>	<p>”Barrierer i lønssystemprocessen”, seminar, marts 2004 Deltagere: Lønssystemudvalg, ildsjæle</p>
<p>Implementeringsfasen</p> <p>Underskrevet lokalaftale, april 2004 Gennemført ”prøveberegninger”</p> <p>Opgørelse af resultater ved resultatløns, maj 2004</p>	<p>Mundtlig og skriftlig vejledning om løn-systemet og dets konsekvenser</p> <p>Dialog om og opfølgning på resultater</p>	<p>”Ledelse af løbende forbedringer”, seminar, marts 2004 Deltagere: Lønssystemudvalg, ildsjæle</p>

Nassau Door udviklede sit nye resultatlønsystem på et halvt år: Sidst i september blev lønsystemudvalget af konsulenterne introduceret til den proces, de skulle igennem, og i april skrev de lokalaftalen under. Nedenfor er beskrevet, hvad der skete i det halve år.

Afklaringsfasen

Opstartsmødet hos Nassau Door blev afholdt i slutningen af september 2003. På mødet blev lønsystemudvalget nedsat med følgende deltagere:

- > Produktionschef Hans Henrik Rasmussen, formand for lønsystemudvalget
- > Driftsleder Steffen Lundehave
- > Metode- og tidsstudietekniker Bjarne Rasmussen
- > Tillidsrepræsentant Ulrik Theodorsen
- > Tidligere tillidsrepræsentant Noel Lucey
- > Medarbejder Leif Nielsen



Foruden lønsystemudvalget deltog også virksomhedens direktør og en følgegruppe af i alt seks "ildsjæle", som senere hen skal være med til at sikre en succesfuld implementering af det nye lønsystem.

På opstartsmødet præsenterede konsulenterne fra DI og CO-industri den proces, som virksomheden i almindelighed og lønsystemudvalget i særdeleshed skulle igennem.

I samråd med konsulenterne fra DI og CO-industri besluttede lønsystemudvalget at slå lønpolitikmødet sammen med seminaret om Plusløn, jf. den ideelle lønsystemproces. Det lå som nævnt klart, at virksomheden i første omgang alene skulle udvikle et resultatlønsystem, og det blev derfor vurderet, at det var realistisk at klare de to dele på en og samme dag.

Det viste sig at holde stik: Lønsystemudvalget mødtes en dag i starten af oktober, og inden de gik hjem, havde de faktisk kontourerne til det lønsystem, der også blev det endelige. På mødet fremlagde ledelsen de overordnede mål for virksomheden, og der blev givet et overblik over virksomhedens samlede værdikæde med særlig vægt på de væsentlige parametre for en effektiv produktion.

"På mødet præsenterede vi de overordnede mål fra direktionen. Det var måske ikke det hele, der var lige populært at høre, men jeg oplever, at det gav en god og nødvendig forståelse for det grundlag, som lønsystemet skulle bygge på."

Hans Henrik Rasmussen,
produktionschef

25 nøgleord

Effektivitet	Omstillingsparat/ kundens præmisser	Ansvar	Arbejds miljø
Omkostning		Overblik	Kunden i centrum
Fejl og mangler	Fleksibilitet	Udvikling/kreativitet	Arbejde for sig selv/ for hinanden
Planlægning / flow	Store samarbejdskrav	Uddannelse	
Faglig dygtighed	Motivation/ engagement	Bonus/ resultatløn (individuel/fælles)	Løbende forandringer
Kvalitet / mærkevarer			
Leverer som lovet	Personlige ressourcer	Reklamationer	
	Initiativ	Kommunikation	
		Kompetence	
		Dialog	



Steffen Lundehave, Driftsleder (til venstre) og Hans Henrik Rasmussen, Produktionschef (til højre)

På baggrund af ledelsens input blev nedfældet godt 25 nøgleord, som er væsentlige for virksomhedens fremtid, og som kunne være væsentlige for virksomhedens fremtidige lønpolitik.

Konstruktionsfasen

Konstruktionsfasen kom altså allerede godt i gang samme dag, som afklaringsfasen blev afsluttet:

Konsulenterne gav først en introduktion til Plusløn og en gennemgang af principperne for et godt resultatlønsystem. I løbet af eftermiddagen fik lønsystemudvalget så kogt nøgleordene ind til en grovskitse til det nye resultatlønsystem.

Først samlede udvalget de nøgleord, der var relevante for et resultatlønsystem:

- > Effektivitet
- > Omkostninger
- > Fejl og mangler
- > Planlægning / flow
- > Kvalitet
- > Leveret som lovet
- > Flexibilitet
- > Resultatløn (fælles)
- > Reklamationer
- > Arbejde for sig selv
- > Ledelse af løbende forandringer



Leif Nielsen, medlem af lønsystemudvalget

Dernæst blev der opnået enighed om, at udvalget skulle arbejde videre med at se på muligheden for at måle og aflønne efter disse tre faktorer:

- > Produktivitet / Resultater
- > Kvalitet
- > Leveringsevne

“Det var nødvendigt at drøfte, hvad det var vi skulle gå efter – hvad essensen i lønsystemet skulle være. Og det blev vi enige om på dette seminar: Vi er en virksomhed, der fokuserer meget på produktivitet, så koblingen mellem virksomhedens mål og lønsystemet er meget klar.”

Bjarne Rasmussen,
metode- og tidsstudietekniker

“Dagen satte nogle ting på plads, og vi fik sat ord på nogle af de ting, som vi havde gået og tænkt over. Det virkede

godt, at konsulenterne var til stede og kunne se på vores virksomhed med “friske øjne”. Vi havde en god diskussion, og det var vigtigt, at vi i fællesskab fik afgrænset emnerne til lønsystemet.”

Steffen Lundehave,
driftsleder

“Dagen fungerede godt, for man skal selv finde ud af, hvad der skal med i lønsystemet, og hvad der ikke skal.”

Leif Nielsen,
medarbejder

Lønsystemudvalgets arbejde blev gennemført i perioden fra oktober 2003 til februar 2004, hvor lønsystemudvalget holdt fire møder, hvor også lønkonsulenterne fra DI og CO-industri deltog. På virksomheden mødtes nogle af udvalgets medlemmer endvidere et par gange mere uformelt og med kort varsel, hvis der var et eller an-





det praktisk forhold, som man lige så godt kunne tage hånd om med det samme. Det blev fra starten aftalt at gemme al tale om kroner og øre til sidst.

Alle i lønsystemudvalget er enige om, at de har haft et rigtig godt samarbejde – måske bedst udtrykt af driftsleder Steffen Lundehave:

“Det har været sjovt at være med.”

“Jeg synes vi har haft et ligeværdigt samarbejde ledelse og medarbejdere imellem. Det virkede godt, at møderne var korte og koncentrerede, og at der var tid til det nødvendige “hjemmearbejde” mellem møderne. Jeg har været imponeret over arbejdet fra DI og CO-industri, som har skubbet på, når det har været nødvendigt, og som har stoppet diskussioner, der var ved at køre af sporet. ”

Hans Henrik Rasmussen,
produktionschef

“Gode konstruktive møder, og der har ingen skel været på møderne. Vi har drøftet og undersøgt de ting, som er kommet frem – uanset hvem der har foreslået det. Det er en god medarbejdergruppe, der har deltaget – alle har været åbne og ærlige. Jeg tror også, at det er væsentligt, at alle tal har været tilgængelige og har været fremlagt for udvalget.

Der har været en overordnet plan for hele forløbet, og en dagsorden og et mål for alle møderne. Tiden har passet fint, selv om det ind i mellem har været

lidt travle perioder med det praktiske arbejde. Men det har været godt med nogle deadlines, der også har presset os til at tænke tanker mellem møderne.”

Bjarne Rasmussen,
metode- og tidsstudietekniker

“Uden konsulenterne var vi ikke kommet i mål. Jeg vil klart anbefale andre at gøre brug af DI og CO-industris konsulenter.”

Steffen Lundehave,
driftsleder

“Ledelsen virkede meget interesseret i, at vi lavede et godt system i fællesskab. Konsulenterne virkede meget velforberejede, og begge parter var fornuftige. Jeg er sikker på, at vi ikke havde været færdige i dag uden konsulenterne. Jeg vil kun anbefale det til andre tillidsrepræsentanter.”

Noel Lucey,
tidligere TR

“Vi har haft et godt samarbejde med ledelsen, og vi har haft fuld tillid til de fremlagte beregninger.

Hvis ikke konsulenterne havde været med, havde vi bokset med det endnu. Godt at konsulenterne bad udvalget om at få noget på plads inden næste møde.”

Ulrik Theodorsen,
TR

“I udvalget fastlagde vi principperne, og ledelsen stod så for det tekniske og praktiske arbejde. I udvalget var der en

indstilling til at lave noget om, uanset hvem der ønskede det – alle blev hørt. Vi fik problemerne frem straks og var enige om, at det var bedre at sige noget en gang for meget end en gang for lidt.”

Leif Nielsen,
medarbejder

Efter hvert møde i udvalget blev medarbejderne i produktionen informeret om, hvad der var sket. Det skete dels ved et kort møde for de medarbejdere, der var tilstede, og dels ved et opslag på tavlen. I udvalget var der enighed om kun at informere om det, der rent faktisk var besluttet og ikke om det, der stadig stod åbent. Det gjorde nogle gange indholdet af informationen lidt tynd, men udvalget kunne altid orientere om, hvor man var i processen og tidsforløbet.

Et eksempel er, at der efter et møde den 10. november blev orienteret om, at der i udvalget nu var enighed om principperne for en produktivitetfaktor, at andre faktorer stadig var under overvejelse samt at næste møde var planlagt til den 1. december.

Inden lønsystemudvalget helt havde afsluttet sit arbejde, blev afholdt et ét-dags seminar hos Nassau Door om barrierer i lønsystemprocessen. På seminaret drøftede deltagerne de væsentligste barrierer i virksomheden mod det nye lønsystem. Deltagerne var foruden lønsystemudvalget også gruppen af de såkaldte “ildsjæle”.

”Jeg synes det var godt, at ildsjælene var med, for jeg tror at det har givet et større tilhørsforhold til projektet og har forebygget nogle holdningsmæssige ”hurdler”. Hvis man ville tage det til sig, var der meget god inspiration, og jeg tror, at kurset har flyttet noget i sidste ende.”

Bjarne Rasmussen,
metode- og tidsstudietekniker

Implementeringsfasen

Samme deltagerkreds mødte op allerede igen næste dag for at deltage i kurset ”Ledelse af løbende forbedringer”. Kernen i resultatlønsystemet er løbende at gøre tingene på en ny og bedre måde end tidligere, og kurset bakkede op omkring dette. Deltagerne gennemførte blandt andet en test af Nassau Doors evne til at arbejde med løbende forbedringer. Virksomheden kan bruge testen til inspiration for, hvordan den kan arbejde for at skabe forbedringer i fremtiden.

”Kurset handlede meget om den holdning vi skal have frem i virksomheden. God generel inspiration, som også medarbejderne tog til sig.”

Bjarne Rasmussen,
metode- og tidsstudietekniker

”Testen bragte nogle sandheder frem, og det er godt, at ledelsen ser, hvad medarbejderne mener. Kurset satte mere fokus på samarbejde.”

Ulrik Theodorsen,
TR

Selve resultatlønsystemet blev implementeret i en to-trins raket. Første trin var at sætte medarbejderne ind i systemet. Anden fase var at starte op og vurdere de første målinger.

Det færdige lønsystem blev præsenteret for alle medarbejderne ved et møde, hvor tillidsrepræsentant Ulrik Theodorsen fortalte om principperne bag det nye system, og hvor metode- og tidsstudietekniker Bjarne Rasmussen forklarede teknikken i systemet. På denne måde kunne medarbejderne se, at det var et enigt lønsystemudvalg, der stod bag systemet, og der var lejlighed til at stille spørgsmål til såvel en medarbejder som en ledelsesrepræsentant i udvalget.

Et vigtigt element i synliggørelsen af lønsystemet var at beregne, hvad det ville have givet i udbetaling i et par tidligere lønperioder, hvis det havde været sat i kraft. Det gav for det første en forståelse for systemets virkemåde, men for det andet viste det, at der kunne komme et ganske pænt beløb til udbetaling.

I anden fase blev resultatlønnen så sat i kraft. I de første perioder blev målingerne nøje overvåget, og der blev taget beslutninger til endnu et par praktiske spørgsmål, som dukkede op. Det var vigtigt for lønsystemudvalget at vise, at systemet blev behandlet seriøst. I udvalget har man også aftalt, at man fremover vil evaluere lønsystemet løbende og rette det til, hvis det kører skævt.

Alt i alt har medarbejderne taget meget godt i mod systemet, og det har skabt resultater på bundlinjen for såvel virksomhed som medarbejdere. Resultater skabt gennem samarbejde og engagement:



“Jeg oplever, at kommunikationen med medarbejderne er blevet forbedret, og at medarbejderne har fået en større forståelse for de udfordringer, Nassau Door står overfor.”

Hans Henrik Rasmussen,
produktionschef

“Jeg oplever, at der er kommet mere fokus på samarbejde. Ligegyldigheden er væk!”

Ulrik Theodorsen,
TR

“Jeg kan mærke, at kollegerne er mere glade og mere interesserede i, hvad der foregår.”

Noel Lucey,
tidligere TR

Bilag I

Beregning af resultatløn

Resultatfaktor = Produktivitet / resultat

Ved beregning af resultatdel opgøres følgende faktorer.

- > Periodens forbrugte timer.
(Opgøres via stempelkort samt dagsedler.)
- > Periodens pakkede porte.
(Opgøres via indleverede/færdigmeldte produktionsordresedler/rutekort.)
- > Efterfølgende beregnes det teoretisk pakkede porttal, ved at tage periodens forbrugte timer og *dividere* med det aftalte normtal.
(Timer pr. port fra "Normer, satser og pointsystem")
- > Det teoretisk **beregnete** pakkede porttal *fratrækkes* det **faktisk** pakkede porttal.
Differencetallet omregnes herefter til en pointværdi, ved at gange differencetallet med den beregnede pointværdi pr. port.
(“Normer, satser og pointsystem”)
- > Den beregnede pointværdi *ganges* herefter med betalingsfaktoren pr. point.
(“Normer, satser og pointsystem”)

Den fremkomne værdi er periodens resultat i **kr. pr. time**.

Resultafaktor = Kvalitet (Q)

- > Q-tillægget er et tillæg, der ydes pr. time.
- > Parametre til vurdering:
 - 1: Buler.
 - 2: Ridser.
 - 3: Montage.
 - 4: Finish – generel overfladevurdering. (Snavs, spåner etc.)
 - 5:
 - 6:
- > Der udvælges 2 (eller flere) parametre, som anvendes i en given periode – kan efterfølgende udskiftes med andre.
- > Der udføres periodisk (14 dage) et antal kontroller af porttyper, vægtet i forhold til andele i %.
- > Der gives 0, 3 eller 5 point pr. port
Maximalt kan opnås 50 point pr. kontrolperiode.
Findes 1 fejl pr. port, som kræver kassation af komponent / element, kan der ikke udløses point for produktet.
- > Kontrollen foretages af kvalitetsafdelingen.
Kontrollen foretages umiddelbart før pakning, dog vil der også foretages kvalitetskontrol på emballerede produkter.
Ved kontrol som vedrører kvalitets-tillægget, vil der altid være deltagelse af en produktionsmedarbejder.

Normer, satser og pointsystem

1. Forhandlet "Nul-punkt" (Normtal):
x,xx time pr. port.
2. Forhandlet betalingsfaktor:
x,xx kr. pr. point.

Satserne i punkt 1 & 2 forhandles via de lokale lønforhandlinger.

3. Pointsystem:

Procentfordelingen af de tre kategorier er uddraget af det historiske materiale.

Gennemsnitlige point pr. port: **1,510**

4. Q-system:

Forhandlet betaling pr. point:
x,xx kr. pr. Q-point.

Maximalt Q-tillæg kan derfor blive:
xx,xx kr. pr. time.

Betalingsatsen forhandles via de lokale lønforhandlinger.





Vester Søgade 12, 2.
1790 København V
Tlf. 3363 8000
Fax: 3363 8099
co@co-industri.dk
www.co-industri.dk



DANSK INDUSTRI

H.C. Andersens Boulevard 18
1787 København V
Tlf. 3377 3377
Fax: 3377 3300
di@di.dk
www.di.dk