

MEDARBEJDERE I BESTYRELSEN ER EN GEVINST

Da Billund Lufthavn senest skulle vælge medarbejdere til bestyrelsen, stillede 16 medarbejdere op til de fire pladser. Her ser bestyrelsesformanden medarbejderne som en styrke, og de er med til at skabe positive forandringer.

Af Allan Petersen

En 800 meter lang græsbelædt start- og landingsbane og en mindre hangar. Det er begyndelsen til Billund Lufthavn, da LEGO-direktør Godtfred Kirk Christiansen i 1961 køber et lille Piper Apache-fly med plads til tre passagerer. Tre år senere får Billund Lufthavn sin officielle indvielse og kan i dag – 54 år senere – markere sig som Danmarks næststørste lufthavn med mere end 90 destinationer, en kapacitet til 3,5 millioner passagerer om året og næsten 1.000 medarbejdere.

I halvdelen af lufthavnens levetid har Grete Schmidt været ansat, og siden 2000 har hun haft medansvar for lufthavnens kolossale udvikling som medarbejdervalgt medlem af bestyrelsen. Grete Schmidt er den ene af fire medarbejdervalgte i bestyrelsen, der i øvrigt består af seks repræsentanter fra ejerkredsen, som er otte kommuner, samt en formand og næstformand, der har erhvervmæssig baggrund.

Da Grete Schmidt gik til de første bestyrelsesmøder for 19 år siden var det med svedige håndflader og flere søvnløse nætter bag sig. Dengang bestod bestyrelsen kun af amtsrådspolitikere og borgmestre, og ifølge Grete var det en noget indspist flok, som ikke kiggede meget i medarbejderrepræsentanternes retning.

– Det var en kamp hver gang for at vise de øvrige i bestyrelsen, at det her var noget, jeg ville, og at jeg kunne noget, som havde værdi for bestyrelsen, husker hun.

Ligeværdige medlemmer

Grete Schmidt blev dog i bestyrelsen og har nu for femte gang fået kollegernes opbakning til at være en af deres repræsentanter. I dag bliver medarbejderne betragtet som ligeværdige i bestyrelsesarbejdet, mener hun:

– Aktionærbestyrelsesmedlemmerne kender lufthavnen fra det overordnede niveau og som passagerer. Men de kender selvfølgelig ikke hverdagen og arbejdspladsen, som vi gør. Derfor er de faktisk meget interesserede i at spørge ind til vores viden, og her kan vi altid give dem et godt og kvalificeret svar, fordi vi ved, hvad der foregår ud i alle hjørner af lufthavnen.

Grete Schmidt understreger, at de medarbejdervalgte er kommet meget mere med på råd, og at bestyrelsen fungerer bedre, efter at den er skåret ned fra 23 til 12 medlemmer, og at formanden og næstformanden har erhvervmæssig baggrund, hvilket skete i 2006.

I den forbindelse har det også gjort en forskel, at de nyvalgte medarbejderrepræsentanter bliver gjort klar til og trykke ved bestyrelsesarbejdet, inden de skal deltage i det første møde.

– Straks efter valget bliver der arrangeret et møde mellem bestyrelsesformanden og direktøren og os fire medarbejdervalgte. Så sidder vi under afslappede og uformelle forhold og fortæller om arbejdet og forventningerne. Det er mit klare indtryk, at de tre andre medarbejdervalgte var rigtigt glade for det møde. Derudover er vi nu begyndt at sende nye medarbejdervalgte på bestyrelseskursus. Det giver også en værdifuld ballast og viden både på møderne og i det daglige for eksempel i forhold til tavshedspligten, siger Grete Schmidt.

Bestyrelsesformanden for Billund Lufthavn i de seneste seks år, Clas Nylandsted Andersen, mener også, at de medarbejdervalgtes indsigt og bidrag på bestyrelsesmøderne er med til at gøre grundlaget for beslutningerne bredere og bedre.

Han har mange års erfaring som bestyrelsesmedlem i forskellige virksomheder og har også været direktør i A.P. Møller-Mærsk-ejede industrivirksomheder samt Micro Matic.

Formandens opgave

Ifølge Clas Nylandsted Andersen er der ikke noget at tabe ved at have medarbejdere med. Tværtimod – det kan kun blive en gevinst. Men ligesom en medarbejder skal gøre sig klart, hvad man sidder der for, skal bestyrelsesformanden også sørge for at inddrage de medarbejdervalgte.

– Jeg er helt klar over, at man ikke åbner munden hele tiden, når man lige er trådt ind i bestyrelsen. Man skal jo lige ind i det, men her kan man som formand hjælpe folk i gang ved at kigge bordet rundt og spørge til de medarbejdervalgtes synspunkter, hvor man ved, at de har deres viden. På den måde får man dem trukket ind i arbejdet. Når de finder ud af, at der faktisk er en interesse i at høre deres mening, og at der bliver lyttet, så stiger selvtilliden jo også, og så begynder de også selv med tiden at byde ind, siger Clas Nylandsted Andersen.

Indimellem oplever han ligefrem, at den åbenhed, han lægger op til på bestyrelsesmøderne, kommer til udtryk ved, at medarbejderrepræsentanter og direktører har givet udtryk for forskellige synspunkter på en problemstilling.

Kend grænserne

Det ser bestyrelsesformanden som en styrke, men han advarer samtidig imod, at hverdagens trakasserier bliver løftet op på bestyrelsesniveau.

– Jeg har tidligere oplevet, at en tillidsrepræsentant er gået ind i bestyrelsen, fordi han mente, at det var der, han skulle føre et lønslagsmål. Men så er man altså gået galt i byen. I bestyrelsen skal man se på, hvordan man samlet set driver virksomheden bedst muligt og udstikker en strategi på den længere bane, og der hører for eksempel lønforhandlinger ikke til – men selvfølgelig kan de overordnede retningslinjer for lønudvikling og andre personalemæssige forhold jo godt have en strategisk betydning, siger Clas Nylandsted Andersen.

Grete Schmidt har ikke selv været tillidsrepræsentant, men har sideløbende med bestyrelsesposten været arbejdsmiljørepræsentant. For hende handler det om, at bestyrelsesarbejdet bliver synligt for kollegerne:

– Når de ved, hvad vi tager stilling til i bestyrelsen, og hvad man dermed har indflydelse på som medarbejdervalgt, får de jo også en bedre forståelse for, at det ikke er i det forum, at man går ind og får fem kroner mere i timen. Derfor gør vi også meget ud af, at beslutningerne i bestyrelsen bliver formidlet videre til medarbejderne gennem samarbejdsudvalget. Og vi oplyser rigtigt meget om, hvad arbejdet går ud på, når der er valg til bestyrelsen.

Konkrete resultater

Det virker da også til, at interessen er stor. Ved det seneste valg af medarbejderrepræsentanter i 2016 stillede 16 medarbejdere op til de fire pladser, og stemmeprocenten var på omkring 60 procent.

Det kan måske hænge sammen med, at resultaterne er synlige og er gavnlige i hverdagen for de ansatte.

– I begyndelsen af min bestyrelsestid fik vi for eksempel oprettet et behandlingscenter med fysioterapeut. Dengang var der ikke den samme fokus på arbejdsmiljø som nu, og der var mange skader og sygemeldinger. Vi havde derfor arbejdet længe med direktionen for at få et behandlingscenter, og til sidst kom det op i bestyrelsen, hvor det blev besluttet, blandt andet fordi vi medarbejdervalgte i bestyrelsen kunne argumentere for fornuften i projektet. Det er da helt klart en stor sejr, siger Grete Schmidt, der også fremhæver, at arbejdsmiljø er blevet et fast punkt på dagsordenen på bestyrelsesmøderne på de medarbejdervalgtes initiativ.

Det er netop også en arbejdsmiljøforbedring, som bestyrelsesformand Clas Nylandsted Andersen peger på, når han skal fremhæve konkrete beslutninger, hvor medarbejderne har været en stor drivkraft:

– Vi har fået udviklet en bagagevogn, der skåner medarbejderne ved losning af bagage. Her valgte vi i bestyrelsen ikke bare at investere i en enkelt vogn ad gangen, men i et antal fra begyndelsen. De medarbejdervalgtes erfaringer fra hverdagen var meget værdifulde i forhold til kun at have projektet på et stykke papir fra direktionen. De betød, at vi havde et meget mere oplyst grundlag, og at de øvrige

bestyrelsesmedlemmer kunne spørge de medarbejdervalgte direkte om, hvordan arbejdet ellers foregik, og hvad den nye investering ville komme til at betyde. Den beslutning har medført, at løftene for den enkelte er reduceret fra tre tons til 300 kilo.

Godt for alle

Clas Nylandsted Andersen synes derfor ikke, at man skal holde sig tilbage, hvis man ikke har medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer på sin virksomhed, og man overvejer at gå efter det.

- Gå i første omgang ind til direktøren og fremlæg forslaget og få direktøren med på ideen. Forklar, at det ikke er for at kigge direktøren efter i kortene, men at det er, fordi du gerne vil bidrage til virksomhedens overordnede udvikling. Så er der ikke nogen fornuftige bestyrelsesformænd eller direktører, som kan have noget imod det, siger han.

Og Grete Schmidt supplerer med et argument mere, som man kan bruge:

- Jeg oplever også, at kollegerne er glade for at få forklaringen fra os medarbejdervalgte om de beslutninger, der bliver truffet. Vi kan for eksempel fortælle, hvorfor nogle års pæne overskud går til at investere i en større udbygning, fordi det kan fremtidssikre lufthavnen og dermed arbejdspladserne og indtjeningen, som i sidste ende kommer alle til gode. Jeg tror, at det kan være rart for bestyrelse, direktion og kolleger, når vi som medarbejdervalgte kan give den information.