

# VI MANGLER ET frisk pust

HOS RMIG, VERDENS STØRSTE PRODUCENT AF PERFOREREDE PLADER, KØRER MØDERNE I SU LIDT PÅ RUTINEN. LEDELSE OG MEDARBEJDERE VIL GERNE BRUGE UDVALGET MERE INNOVATIVT

Da RMIG begyndte at arbejde med Lean, opstod der helt automatisk en bedre kommunikation mellem de forskellige grupper – og småting, der irriterede, kom frem i lyset.

Et af eksemplerne var, at dem, der perforerer og dem, der efterbearbejder pladerne, ikke var enige om, hvordan pladerne skulle placeres i efterbearbejdningen.

RMIG er verdens største perforeringsvirksomhed, og når pladerne har fået lavet det rigtige hulmønster, skal de efterbearbejdes. Her var de irriterede over, at pladerne bare blev stillet lidt tilfældigt og ikke placeret ordentligt på de aftalte steder.

- Vi tog teamet ind og spurgte, hvordan problemet kunne løses, fortæller direktør Jette Lykke Mikkelsen.

RMIG er verdens største perforeringsvirksomhed, og når pladerne har fået lavet det rigtige hulmønster, skal de efterbearbejdes. Her var de irriterede over, at pladerne bare blev stillet lidt tilfældigt og ikke placeret ordentligt på de aftalte steder.



Af Ingrid Pedersen

Foto: Mikkel Østergaard

## PRODUKTION I SEKS LANDE

- RMIG HAR I DAG 125 ANSATTE I DANMARK OG 550 I HELE VERDEN. DER ER PRODUKTION I FEM ANDRE EUROPÆISKE LANDE.
- OMSÆTNINGEN ER PÅ OMKRING 650 MILLIONER KRONER.

- Det var teamets eget forslag, og det viser jo, at medarbejderne som regel har deres eget forslag til løsninger af konkrete problemer. Vi skal bare lytte og samle op, siger hun.

### Målinger er følsomme

RMIG er én af de virksomheder, der deltager i TekSams nye projekter, der skal hjælpe samarbejdsudvalgene til at blive mere kompetente.

- Det er nok rigtigt, at vi har kørt med meget faste punkter på dagsordenen, siger fællestillidsrepræsentant Claus Ingdal Dinsen og eksemplificerer det med, at punkterne typisk har været: budgettet, produktiviteten – og at der er for lidt pålæg til frokosten.

RMIG er ejet af et fond, og en del af overskuddet går til medarbejderne, der bl.a. har fået tilskud til frokosten i kantinen.

- Vores SU kan gøres mere innovativt. Vi mangler et frisk pust – også til, hvordan vi får løst eventuelle konflikter mellem forskellige medarbejdergrupper, siger han.

Et område, hvor der somme tider opstår misforståelser, er i overgangen mellem de forskellige skift.

- Vi mangler konkret viden for at få afmystificeret, hvor

meget der produceres på de enkelt hold, siger Jette Lykke Mikkelsen og peger på, at problemet kan løses med konkrete målinger af produktiviteten på de forskellige hold og de forskellige maskiner.

Hun er dog også klar over, at netop forsøget på at kortlægge produktiviteten er følsomt, fordi nogle medarbejdere er bange for, at det er dem personligt, der skal måles.

- Løsning af den slags problemstillinger er noget af det, vi forventer at få hjælp til ved at melde os til projektet, understreger hun.

### Lean er en succes

Virksomheden er netop ved at introducere Lean i produktionen. Det er på mange måder en succes.

- Men blandt kollegerne er der også nogle, der synes, at det bare er de samme gamle bolcher, der bliver serveret på en ny måde.

- Vi vil gerne bruge SU til at fastholde nytænkningen, så vi ikke bare falder tilbage i rutinen, siger Jette Lykke Mikkelsen

### Klap på skulderen er vigtigt

Jette Lykke Mikkelsen arbejder på at strukturere bru-



gen af medarbejdernes viden og erfaring. Én af måderne er, at der er opstillet tavler i produktionen, så alle kan følge med i, hvad der produceres på de enkelte maskiner, og at der bliver holdt møder, hvor medarbejderne bliver orienteret om produktionen.

- Når vores idéer bliver brugt, er det vigtigt at få det der lille klap på skulderen. Det er også med til at give os lyst til at komme med andre forslag, siger tillidsrepræsentanten og nævner, at da RMIG skulle lave et særligt værktøj til filtre, blev medarbejderne inddraget og deres forslag hørt, så perforeringsværktøjet blev fremstillet på en bestemt måde, og det gav et bedre resultat.

#### Samme maskine i årevis

I forbindelse med finanskrisen måtte RMIG i 2009 afskedige medarbejdere, fordi de industrier, de leverer plader til, havde nedgang. Det gælder både biler, byggeri, vaskemaskiner og en masse andre produkter, som de perforerede plader bruges til. Virksomheden forsøgte at begrænse afskedigelserne ved løntilbageholdenhed og ved at lave arbejdsfordeling. Her var SU også naturligt inddraget.

Samtidig blev medarbejderne tilbudt kurser og uddannelse, og det er der behov for. RMIG er en god arbejds-

plads, hvor folk bliver i årevis. Claus Ingdal Dinsen har været ansat i 27 år, og han regnes ikke som en af de gamle.

Mange medarbejdere har passet den samme maskine i årevis. De kender maskinen, og de kender materialerne og ved, hvordan de skal behandles. Så kan det være svært at forstå, at det er nødvendigt også at lære noget nyt.

- Mange kolleger har været rigtig glade for at komme

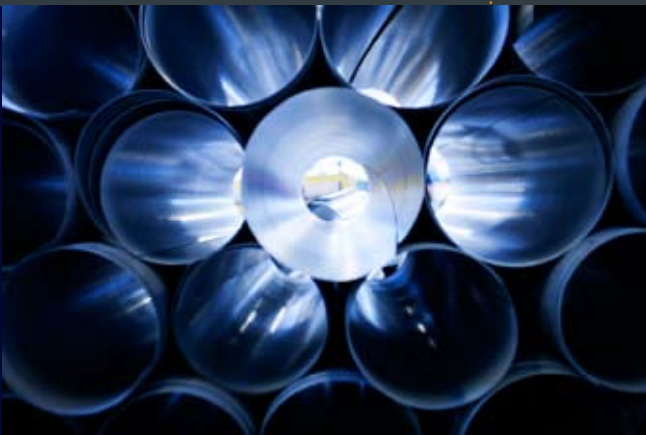
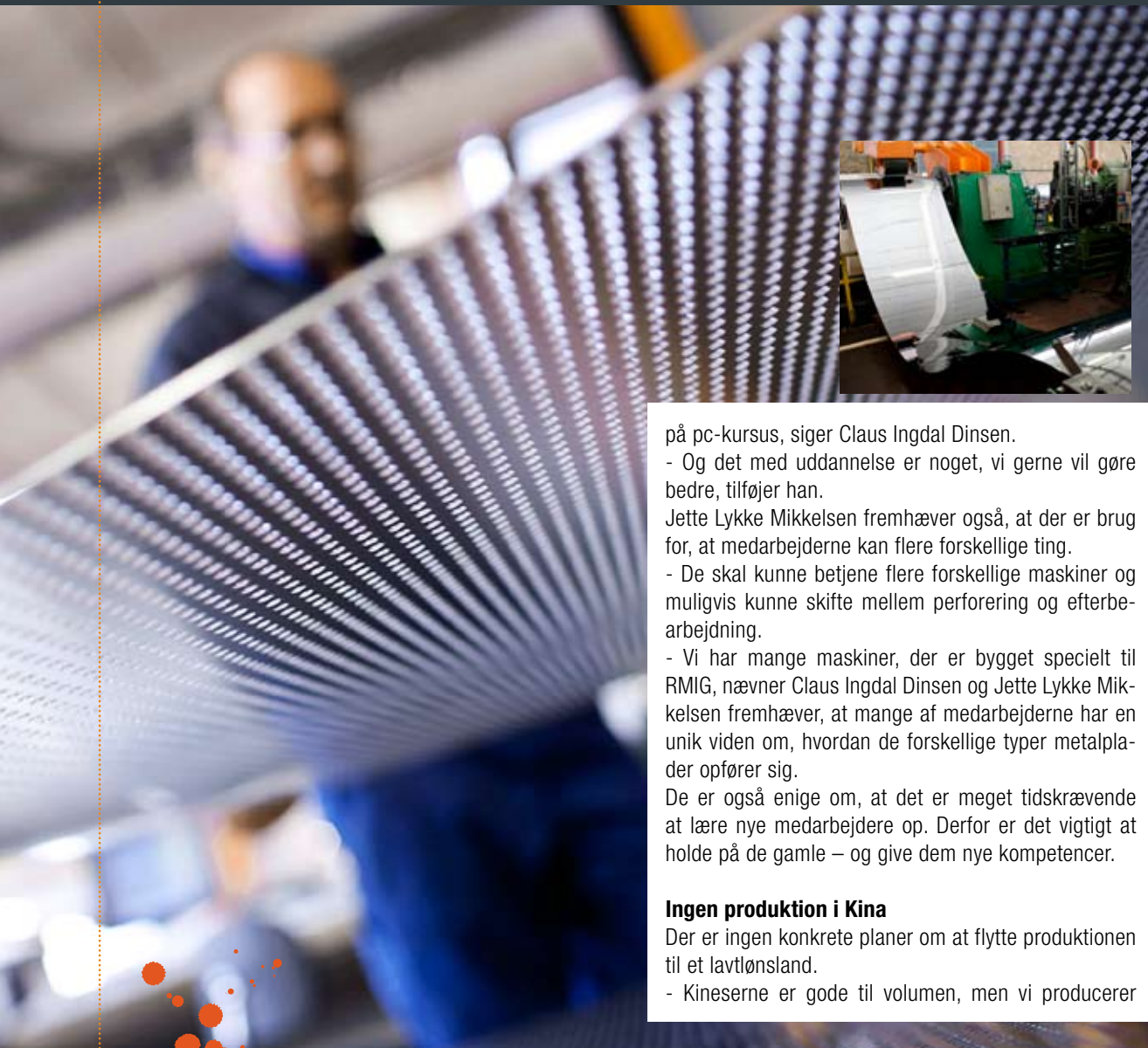


**RMIG**



Direktør Jette Lykke Mikkelsen

**Navnet er en forkortelse af Richard Müller Industrial Group. Virksomheden blev grundlagt i 1901 af den tyske indvandrer Richard Müller, der blev forelsket i en dansk kvinde og bosatte sig i Danmark. Han oprettede en virksomhed, der lavede stanseværktøj. Den blev senere overtaget af hans søn, men i 60'erne var der ingen arvinger, og RMIG blev fondsejet. I 1987 blev virksomheden overtaget af FL Smidth, men i 2001 købte fondet virksomheden tilbage, og ejer den i dag. Fondet giver, i overensstemmelse med sine vedtægter, tilskud til medarbejdergoder f.eks. deltagelse i DHL-stafetten, motionsrum og støtte til kantinen.**



på pc-kursus, siger Claus Ingdal Dinsen.  
- Og det med uddannelse er noget, vi gerne vil gøre bedre, tilføjer han.  
Jette Lykke Mikkelsen fremhæver også, at der er brug for, at medarbejderne kan flere forskellige ting.  
- De skal kunne betjene flere forskellige maskiner og muligvis kunne skifte mellem perforering og efterbejdning.  
- Vi har mange maskiner, der er bygget specielt til RMIG, nævner Claus Ingdal Dinsen og Jette Lykke Mikkelsen fremhæver, at mange af medarbejderne har en unik viden om, hvordan de forskellige typer metalplader opfører sig.  
De er også enige om, at det er meget tidskrævende at lære nye medarbejdere op. Derfor er det vigtigt at holde på de gamle – og give dem nye kompetencer.

**Ingen produktion i Kina**

Der er ingen konkrete planer om at flytte produktionen til et lavtlønsland.  
- Kineserne er gode til volumen, men vi producerer

i mindre serier og i en rigtig høj kvalitet, siger Jette Lykke Mikkelsen.  
80 procent af produktionen er kundetilpasset.  
- Og selvfølgelig er prisen en stor faktor, siger hun. Men samtidig er der ofte tale om kunder, der brænder for design. B&O er et af eksemplerne. Et andet er Operahuset i Oslo. Det ligger ved havnen og kan minde om et isbjerg. Grunden er, at det er beklædt med hvidlakerede aluminiumsplader, der har fået deres helt specielle perforering hos RMIG.  
- Det er en fantastisk reference, siger Jette Lykke Mikkelsen og tilføjer, at de også leverer plader til andre store nye byggerier.  
Et af specialerne er støjabsorberende plader, der forbedrer en bygnings akustik. Dem har de lige leveret 2.700 af til Nykredits nye domicil på Kalvebod Brygge. Men virksomheden kan også levere to perforerede plader til en smedemester, der har brug for dem i en bestemt størrelse eller et bestemt mønster. Det kan man ikke, hvis pladerne laves i Kina.

