

# FAIR PLAY



Her har du en metode til at fremme  
**DEN GODE DIALOG** mellem det tekniske personale  
og produktionen. Vi benytter os af de velkendte  
røde og gule kort fra fodboldbanen.





# KORT OM FAIRPLAY

FAIRPLAY er et simpelt og effektivt dialogværktøj, som kan bidrage til et bedre samarbejds-klima mellem det tekniske personale og de øvrige medarbejdere i produktionen.

Ved at benytte FAIRPLAY-metoden kommer der fokus på det tekniske personales arbejdsmiljø. FAIRPLAY baner vejen for:

- ◆ **Bedre arbejdsro med større fokus på opgaven og deraf følgende større kvalitet i arbejdet.**
- ◆ **Mindre spildtid og dermed mere opetid på maskiner og anlæg.**
- ◆ **Mere tid til omtanke for at forebygge ulykker og forhastede, akavede arbejdsbevægelser.**

Ideen til FAIRPLAY-metoden er opstået ud fra et ønske fra det tekniske personale om et bedre samarbejde med produktionens folk i pressede situationer.

I denne folder kan du læse mere om, hvad dialogværktøjet indeholder. Dvs. FAIRPLAY-metoden, roller, ansvar og de spilleregler, der gælder for at opnå et bedre samarbejde i "kampens hede".

Nedenfor kan du få ideer til, hvordan du med succes kan indføre FAIRPLAY-metoden på din fabrik.



**Dan dig et overblik over opgavens omfang. Estimer et tidsforbrug og fortæl det til mester i afdelingen. Det forebygger mange problemer – sagt af erfarede teknikere.**

## FAIRPLAY SOM METODE

Inspirationen til metoden er hentet fra fodboldbanen. Selvom alle fodboldspillere kender reglerne for FAIRPLAY, skal kampen styres af en dommer med det gule og det røde kort. Kortene skal respekteres for at opretholde ro og orden, og derfor har de stor signalværdi.

Det gule og røde kort er en vigtig del af dette dialogværktøj. Det tekniske personale får udleveret et gult og et rødt kort hver, som de har mulighed for at trække i pressede situationer. Kortene skal give dem mulighed for at få arbejdsro.

Det gule og røde kort monteres i en yoyo, så de er lige til at hive op af lommen. Kortene skal placeres i hver sin lomme for at undgå forvekslinger. Det anbefales at have det gule kort i højre bukselomme og det røde i venstre bukselomme.

## ROLLER OG ANSVAR

**Fabrikschefen** har til enhver tid det overordnede ansvar for, at alt arbejde på fabrikken udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

FAIRPLAY er en hjælp til dette arbejde. Fabrikschefen har derfor det overordnede ansvar for at introducere og implementere FAIRPLAY-metoden på en fuldt forsvarlig måde.

Der skal løbende føres tilsyn med, at metoden virker efter hensigten. Dette er også fabrikschefens opgave.

**Den tekniske chef og produktionschefen** har ansvaret for at implementere FAIRPLAY-metoden i praksis. De skal nå til enighed om, hvilke særlige regler der skal gælde for hvilke afdelinger. De skal være enige om procedurerne, der træder i kraft, når et kort bliver trukket, og bakke 100% op om metoden hver gang.

**Den tekniske chef og produktionschefen** har også ansvaret for at få reglerne klart meldt ud, så ALLE i produktionen kender dem og forstår dem. De har ansvaret for, at procedurerne bliver overholdt, når et gult eller rødt kort trækkes, herunder at der bliver afholdt de samtaler, som er påkrævet.

**Det tekniske personale** har pligt til at bruge kortene med stor omtanke. De skal følge de retningslinjer, der er udstukket fra fabrikkens side om korrekt anvendelse af det gule og det røde kort. De har pligt til at bruge kortene, når de mener, sikkerheden tilsidesættes.

**Mestrene** har desuden ansvaret for, at alle de timelønnede bliver introduceret til FAIRPLAY-metoden.

**Medarbejdere i produktionen**, mestre, tidsstudiefolk, timelønnede, eksterne medarbejdere m.fl. har pligt til at respektere kortene.

**Vi skal i mål med den gode dialog...**



Det, der sker omkring kortet, er faktisk vigtigere end selve kortet. Ligesom i fodbold ved alle, at kortet eksisterer. Derfor har det en effekt... også selvom det ligger i lommen.

# SPILLE- REGLER



Alle medarbejdere i teknisk afdeling får udleveret et gult og rødt kort samt en yoyo.

Kortene bæres i henholdsvis højre og venstre bukselomme, så de er nemme at trække op, hvis behovet opstår.

Bliver et kort trukket, skal det følges op af en dialog. I kan bruge bagsidens samtalskema.

## ■ GUL KORT SKAL TRÆKKES, NÅR:

En medarbejder føler sig generet af 2. part/-er i forbindelse med løsning af en opgave i produktionen. Eksempelvis:

- En teknisk medarbejder oplever negativ verbal konfrontation fra en mester og/eller medarbejder/-gruppe i en presset situation.
- En teknisk medarbejder føler sig presset ved provokerende fysisk fremtoning fra en mester og/eller medarbejder/-gruppe i en presset situation (stirrende øjne og slå med kniv på metal).
- Anden situation, hvor den tekniske medarbejder føler sig unødigt presset.

## ■ RØDT KORT SKAL TRÆKKES, NÅR:

Den tekniske medarbejder føler sig groft generet af 2. part/-er i forbindelse med løsning af en given opgave i produktionen. Eksempelvis:

- Det gule kort er blevet ignoreret, og den verbale og fysiske fremtoning fra 2. part/-er fortsætter.
- Ved grov verbal konfrontation mellem tekniker og 2. part/-er.
- Ved grov fysisk fremtoning fra 2. part/-er, der opleves truende af en tekniker.



## PROCEDURE, HVIS GULT KORT BLIVER TRUKKET:

Tekniker fortsætter arbejdet, men kræver arbejdsro uden forstyrrelser fra 2. part/-er.

Når det gule kort er trukket, skal produktionspersonale og andre forstå, at de ikke må forstyrre eller genere teknikeren.

Hvis et gult kort er trukket, skal det meddeles til nærmeste leder, efter opgaven er løst.

Den tekniske leder og afdelingslederen i den pågældende afdeling har derefter pligt til at gå i dialog omkring hændelsesforløbet for fremadrettet at skabe en bedre forståelse for hinandens arbejdssituation og derigennem få et bedre samarbejde.

Dialogen skal finde sted så hurtigt som muligt.

Samtalskemaet på bagsiden kan bruges til at føre tilsyn med, om metoden virker, og til vidensdeling i organisationen.

## Alternative veje at gå:

I kan indføre denne FAIRPLAY-metode, uanset om I har kort i lommen eller ej. Det vigtigste er, at I får talt om hændelsen og forebygget gentagelser.



## PROCEDURE, HVIS RØDT KORT BLIVER TRUKKET:

Tekniker forlader pladsen og går direkte til sin tekniske leder. Lederen har derefter pligt til at gå til lederen i afdelingen for at få afværget konflikten og få en konstruktiv dialog om det fremtidige konstruktive samarbejde.

Dialogen skal ske så hurtigt som muligt, så arbejdet kan genoptages.

Har det røde kort været trukket, skal fabrikschefen have information herom samt om, hvilke foranstaltninger der er blevet foretaget for at undgå, at en lignende situation skal opstå igen.

Dialogen skal finde sted så hurtigt som muligt.

# FAIR PLAY



**FAIRPLAY** er et dialogværktøj, som henter sin inspiration fra fodboldbanen. Formålet er at skabe et bedre samarbejdsclima mellem det tekniske personale og de øvrige medarbejdere i produktionen.

## GULT KORT

Hvis det tekniske personale føler sig presset, har de mulighed for at trække det gule kort. Når det sker, skal medarbejderen have arbejdsro.



## RØDT KORT

Hvis det gule kort ikke hjælper, kan det røde kort trækkes. Når det sker, skal medarbejderen forlade pladsen, og hændelsen skal indberettes til ledelsen.



# SAMTALESKEMA

Hvilket kort er trukket, sæt kryds



Sted:

Dato:

Implicerede parter:

Deltagere i denne samtale:

Håndværkerens oplevelse af hændelsen:  
Hvad udløste kortet?

Produktionsmedarbejderens  
oplevelse af hændelsen:

Hvilke foranstaltninger (andre procedurer)  
skal foretages nu for at undgå, at en  
lignende situation opstår igen?

Hvem er ansvarlig for, at ændringerne bliver  
foretaget, og hvilke deadlines er sat?

Ansvarlig:

Deadline:

Dato      Underskrifter