

11100 111 0110, 01101110
1400000101
1 000 0.000/012 1110
16k 23.4

Protokollat
med
tilkendegivelse
af
28. oktober 2005
i
faglig voldgift:

CO-industri
for
Dansk Metal
(advokat Nicolai Westergaard)

mod
Dansk Industri
for
TDC A/S
(advokat Marianne Lage)

1. Den 28. oktober 2005 blev den faglige voldgiftsret sat i Dansk Industris lokaler med undertegnede højesteretsdommer Børge Dahl som voldgiftsrettens formand og opmand og med sekretær i CO-industri Peter Rimfort, forbundssekretær i Dansk Metal Keld Bækkelund Hansen, underdirektør i Dansk Industri Erik Kjærgaard og underdirektør i TDC A/S Peer Schaumburg-Müller som medlemmer.

2. Klager, CO-industri for Dansk Metal, nedlagde påstand om, at den indklagede virksomhed, TDC A/S, skal anerkende at have været og fortsat at være uberettiget til principalt at anvende den såkaldte DiSC-test på virksomhedens medarbejdere, der er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, bortset fra i forbindelse med egentlig lederudvikling, subsidiært at anvende testen i forbindelse med kurser for virksomhedens salgsmedarbejdere.

Indklagede, Dansk Industri for TDC A/S, påstod frifindelse.

3. Sagens bilag ansås for dokumenteret.

4. Der blev afgivet forklaring af sekretær i Dansk Metal Erling Hansen, formand for teleafdeling 12, Carsten Nielsen, faglig sekretær i teleafdeling 12 Malene Neindam, TDC medarbejder Lena Kunz, juridisk konsulent i TDC A/S Oluf Emborg, chefkonsulent i TDC A/S Jesper Johansen og uddannelseschef i TDC Totalløsninger A/S Per Rasmussen.

5. Sagen procederedes.

6. Da der ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden, som fremkom med følgende

tilkendegivelse:

6.1. Ved TDC A/S's indmeldelse i Dansk Industri og tilpasningen af TDC's hidtidige overenskomstforhold med Telekommunikationsforbundet blev der i forbindelse med overgang til Industriens Funktionæroverenskomst indgået lokalaftale nr. 23 af 2. marts 2001, som bl.a. indeholder:

"4. Anvendelse af personlighedstest

Parterne er enige om ikke at anvende personlighedstests i forbindelse med den almindelige udvikling af medarbejderne, herunder i forbindelse med medarbejdersamtaler."

Denne bestemmelse viderefører en ligelydende bestemmelse fra Telekommunikationsforbundets landsoverenskomst indsat i 1997.

6.2. Spørgsmålet under sagen er, om TDC's anvendelse af en af selskabet Discover A/S udbudt "DiSC Person Profil" er i overensstemmelse med pkt. 4 i lokalaftale nr. 23.

6.3. På Finansministeriet, Personalestyrelsens hjemmeside er der en omtale af "Erhvervspsykologiske testværktøjer – Test af individuelle færdigheder og præferencer" og herunder om omtale af "DiSC Person Profil, hvori det bl.a. hedder:

"Hvad bruges testen især til

Rekruttering, personlig og ledelsesmæssig udvikling, konfliktløsning, teambuilding, træning i kommunikation og salgspsykologi m.m.a

Hvad måler testen

Måler 4 forskellige indre psykologiske drivkræfter/motiver og deres mulige udtryksformer i adfærden.

Hvordan måles det

Er baseret på forced choice spørgeskema med 112 ord. Findes i 3 forskellige versioner, der varierer med hensyn til graden af tilbagemelding. Desuden findes en Rolle Analyse, Medarbejder Profil Kunde Profil, Tele Kunde Profil, Feedback Profil (360° måling)"

Det redskab, som den enkelte, der skal gennemføre DiSC Person Profil", får udleveret er et arbejdshæfte på 22 sider (copyright 2000, Inscape Publishing/Discover A/S). På forsiden er formålet angivet som "Forøg din selvindsigt og forståelse af andre" og desuden bl.a. "Klarlæg dine egne adfærdsmønstre", "Bliv opmærksom på dine styrker og svagheder". Der er plads til angivelse af "Hvilken situation (arbejde, fritid, familie osv.) er der tænkt på ved udfyldelsen af denne profil". "DiSC Person Profil Systemet præsenteres s. 2 på følgende måde:

"Person Profil Systemet er en metode/et værktøj, der kan hjælpe dig til at forstå dig selv – og andre – såvel i jobsituationen som i andre sammenhænge.

Du er det centrale udgangspunkt i dette arbejdshæfte, og får mulighed for at forøge din forståelse af dig selv og de omgivelser, der fungerer bedst for dig. Samtidig lærer du om andre menneskers forskellige måder at opføre sig på – og ikke mindst hvorfor de gør som de gør.

Person Profil Systemet er ikke en test. Der findes ikke nogen "bedste Person Profil". Det er bevist, at de mest effektive og samtidig mest tilfredse mennesker er dem, der

- kender sig selv
- kender kravene eller forventningerne i f.eks. jobsituationen

Og som derved er i stand til at imødekomme disse krav/forventninger.

Denne Person Profil sætter dig i stand til:

- at klarlægge dine egne adfærdsmønstre
- at blive mere opmærksom på dine styrker og svagheder
- at identificere de omgivelser, der passer bedst til dig
- at forøge din forståelse for andre menneskers forskellige adfærdsmønstre
- at nedsætte risikoen for unødvendige konflikter med andre

Følg instruktionerne på denne og de følgende sider, og du vil blive ført gennem en proces, der gradvist giver dig bedre og bedre indsigt i dig selv."

Det hedder herefter s. 2 under overskriften "Besvarelse":

"1. Studér de fire beskrivende ord i den første ordgruppe på modstående side, alt imens du tænker på den adfærd, du udviser i den situation, du har valgt på forsiden.

2. Vælg et ord, og kun ét, der er **MEST** betegnende for dig. Når du har truffet dit valg, gnider du med en metalgenstand (f.eks. en mønt) hen over det valgte ord i **MEST** kolonnen. Der fremkommer et symbol, som du skal bruge senere, når du sammentæller dit resultat.

3. Er du i tvivl om ordets betydning, kan du anvende ordlisten på side 21.

4. Vælg et ord, og kun ét, der er **MINDST** betegnende for dig. Gnid nu på **MINDST**-kolonnen ud for dette ord, og et andet symbol kommer til syne.

5. Brug samme fremgangsmåder over for de resterende ordgrupper.

HUSK: Kun ét valg af **MEST** og ét af **MINDST** i hver gruppe

6. Du skal tage stilling til alle 112 ord i løbet af 10-15 minutter. Der er derfor ikke tid til at overveje hvert enkelt ord alt for nøje. Din første indskydelse vil ofte være korrekt.

7. Når du har besvaret alle spørgsmål, folder du side 21 ud og yderligere instruktioner gives på side 20."

Der er s. 4 nærmere instruks om indsættelse af "tallene fra scoringsrubrikkens MEST-kolonne", "MINDST-kolonnen" og "DIFFERENCE-kolonnen" i tre forskellige grafer. Det hedder herefter på s. 5 under overskriften "Fortolkning af dit resultat" bl.a.:

"Formålet med Person Profil Systemet er at give dig selvindsigt og samtidig forståelse for andres adfærd. Derfor vil det resultat, du er kommet til (de 3 grafer) på side 20, blive fortolket på de følgende sider. Fortolkningen foretages i 3 trin, og starter med en generel beskrivelse af de fire akser: D, I, S, C. Herefter bliver fortolkningen mere specifik. For at nå målet med at øge forståelsen for andre menneskers adfærd, er det imidlertid ikke tilstrækkeligt, at du læser om dit eget resultat (selv om det selvfølgelig er det mest interessante). Du bør også læse om de andre adfærdsmønstre og udveksle synspunkter med kolleger."

Under overskriften "De klassiske person profiler" er der s. 14 - 19 en nærmere omtale af bl.a. følgende: Analytiker Mønster, Dynamo Mønster, Entertainer Mønster, Entreprenør Mønster, Udvikler Mønster, Underforskuet Mønster og Vandret Mønster. Om "Underforskuet Mønster" hedder det nærmere s. 19 bl.a.:

"Et underforskuet mønster fremkommer, når alle fire plottepunkter ligger under midterlinjen på grafen.

Et underforskuet mønster i graf I kan angive, at personen opfatter arbejdsmiljøet som modstridende. Denne uklarhed kan skyldes utilstrækkelig motivation til produktiv adfærd eller utilstrækkelige retningslinjer for, hvad der forventes. At afdække andres forventninger kan hjælpe til at løse op for dette underforskuede mønster.

Et underforskuet mønster i graf II kan angive, at personen tidligt i livet lærte at reagere overfor uklare situationer med en følelse af skuffelse. Yderligere erfaring kan have svækket denne adfærdsmæssige reaktion, men pressede situationer bidrager til at grave den "gamle" adfærd frem.

Et underforskuet mønster i graf III kan angive, at personen er usikker på sin egen identitet. Dette kan enten skyldes en reaktion på det aktuelle miljø eller indlærte reaktioner fra fortiden. Omgivelser, der motiverer til produktiv adfærd og klarlægger forventningerne, hjælper til at eliminere den uklare situation.

Bemærk: For at afgøre om dette underforskudte mønster skyldes midlertidige forhold, bør du udfylde en ny Person Profil efter nogle ugers forløb. Eller du kan spørge en, der kender dig godt, om at udfylde en Person Profil om dig. Dette giver oplysning om, hvorledes du opfattes af en anden person."

På TDC's intranet er der en kort beskrivelse af "DiSC Person Profil anvendt i den fælles grundlæggende salgsuddannelse, hvori det bl.a. hedder:

- DiSC-profilen skal anvendes til kompetenceløft i den fælles grundlæggende salgsuddannelse i TDC
- Den fælles grundlæggende Salgsuddannelse er ikke en del af vore fortløbende uddannelses tilbud, men er dedikeret en speciel indsats for at optimere organisationens salgskompetencer inden udgangen af 2005
- Personprofilen er *ikke* en test
- Personprofilen måler *din egen* opfattelse af dig selv
- Resultatet af en personprofil kan *ikke* opdeles i "god" eller "dårlig" – "består" eller "ikke består" – derfor er det ikke en test
- Der findes *ingen dårlige* profiler (alle er lige gode)
- Personprofilen skal anvendes som dialogværktøj overfor kunden, så vi sikrer den bedst mulige kundebehandling.
- Personprofilen anvendes med størst effekt, hvis du har brugt værktøjet på dig selv
- Discover (leverandøren) anviser, at profilerne kun anvendes som dialogværktøjer, som støtter personlig udvikling hos den enkelte medarbejder, ikke som en *endegyldig vurdering* af medarbejderens personlighed eller evner til en given opgave.
- Resultatet vises *ikke* til andre uden *profilejeren* er spurgt."

6.4. Der er ikke i de afgivne forklaringer eller i øvrigt under sagen fremkommet sådanne oplysninger om baggrunden for, formålet med og meningsindholdet i pkt. 4 i lokalaftale nr. 23 og tilsvarende vilkår i 1997-overenskomsten, som giver andre holdepunkter for forståelsen end ordlyden.

Der er således ikke ført bevis for, at "den almindelige udvikling af medarbejderne" omfatter alt andet end det, som klager i sin principale påstand betegner "egentlig lederudvikling uden for Industriens Funktionæroverenskomst område". Allerede derfor kan klagers principale påstand ikke tages til følge.

Ved en kendelse i sagen vil indklagede derfor blive frifundet for klagers principale påstand.

6.5. Hvad meningen med pkt. 4 er efter ordlyden, turde være højst tvivlsomt. Der er ingen nærmere angivelse af, hvad der er tænkt på med "personlighedstest", hvad der menes med "den almindelige udvikling af medarbejderne", eller hvad det vil sige "at anvende" personlighedstests i den forbindelse.

Denne usikkerhed vedrørende de enkelte elementer i en regel til beskyttelse af medarbejderne i forbindelse med de indledende ord, "Parterne er enige om", fører til den naturlige sproglige forståelse, at bestemmelsen udtrykker et princip, som skal anvendes ud fra en samlet bedømmelse af den enkelte foranstaltningens karakter og indhold, formålet med dens anvendelse og anvendelsesmåden.

Spørgsmålet er herefter, om den skete anvendelse af "DiSC Person Profil" på salgskurser i TDC er i strid med pkt. 4. Der er ikke grundlag for at give klager medhold i den subsidiære påstand i videre omfang end, at anvendelse af testen i forbindelse med kurser for virksomhedens salgsmedarbejdere som sket var og er uberettiget.

6.6. Af det foran oplyste om "DiSC Person Profil" fremgår, at Personalestyrelsen betegner den som "test", som "måler" nogle "indre psykologiske drivkræfter/motiver". Selv om Discover A/S i arbejdshæftet udtaler, at "Person Profil Systemet er ikke en test" – med den begrundelse, at "der findes ikke nogen 'bedste Person Profil'" – fremgår det også af arbejdshæftet, at DiSC Person Profil Systemet giver mulighed for øget selvforståelse og indsigt i egne styrker og svagheder og eventuelt kan føre til, at de pågældende deltagere ender som "underforskuet mønster", hvilket bl.a. kan skyldes "utilstrækkelig motivation til produktiv adfærd" og angive, "at personen er usikker på sin egen identitet".

På denne baggrund finder opmanden, at "DiSC Person Profil" må anses for en personlighedstest i den forstand, hvori ordet er anvendt i pkt. 4 i lokalaftale nr. 23.

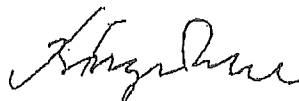
Den almindelige udvikling af medarbejderne omfatter efter en naturlig sproglig forståelse også et salgskursus for salgsmedarbejdere med det formål at gøre deltagerne til bedre sælgere. Der er ikke i ordlyden grundlag for at begrænse bestemmelsen til anvendelse af personlighedstest ved udarbejdelse af udviklingsplaner for den enkelte medarbejder med baggrund i en årlig samtale med chefen.

Spørgsmålet er herefter, hvad det vil sige "at anvende" personlighedstests i forbindelse med den almindelige udvikling af medarbejderne. Er det tilstrækkeligt, at testen anvendes af medarbejderne som led i kursusdeltagelse, eller skal der være tale om at anvende testen til udvælgelse eller indbyrdes bedømmelse af medarbejderne eller noget tilsvarende? Da der ikke i ordlyden er holdepunkter for en indskrænkning, finder opmanden, at det forhold, at testen anvendes af medarbejdere som led i kursusdeltagelse kan være tilstrækkeligt.

Om det er tilstrækkeligt må imidlertid bero på den helhedsbedømmelse, som efter det foranførte, skal foretages. Allerede fordi der ifølge Jesper Johannsens forklaring var tale om en test, som ikke var nødvendig for opnåelse af TDC's formål med salgskurset, finder opmanden, at en helhedsbedømmelse fører til, at klager ved kendelse vil få medhold i, at TDC A/S skal anerkende at have været og fortsat at være uberettiget til at anvende den såkaldte DiSC-test i forbindelse med kurser for virksomhedens salgsmedarbejdere som sket.

Parterne tog denne tilkendegivelse til efterretning og var enige om, at den dem imellem tillægges samme virkning som en kendelse, og at hver part bærer egne udgifter ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Sagen sluttet.



Børge Dahl