

DAN-FOAM ApS

BRUG FOR *bedre dialog*


SAMARBEJDSUDVALGET INDLEDTE SIT ARBEJDE MED AT TAGE EN HEL DAG TIL EN KURSUSEJENDOM I MIDDELFART. DET VAR GODT FOR DEN SENERE INDSATS

- Winnie Kjær, nyvalgt tillidsrepræsentant, foreslog for et par år siden Susanne E. Knudsen, der var ny i sin funktion som Human Ressource Manager, at DAN-FOAM skulle have et samarbejdsudvalg. Ikke fordi der var de store problemer, men de mente begge, at der var brug for bedre kommunikation mellem produktionsmedarbejderne og funktionærerne.
 - Der manglede lidt forståelse for hinandens arbejde, og der var brug for en lidt bedre dialog, siger Winnie Kjær.

En hel dag sammen

Så snart udvalget var dannet, kontaktede de samarbejdskonsulenterne Lars Poulsen og Peter Dragsbæk i TekSam for at få hjælp og inspiration til at få arbejdet sat i gang på den rigtige måde.

- De understregede, at det var vigtigt, at vi sørgede for at diskutere de store linjer i virksomhedens samarbejde og ikke brugte tid på 'cykelskurets placering', siger Susanne Knudsen og anbefaler TekSam som en god starthjælp.



Susanne E. Knudsen
og Winnie Kjær.

- Af **Ingrid Pedersen**
Foto: **Alex Tran**

SEPTEMBER 2009

TEKSAM NYT

11



Susanne E. Knudsen og Winnie Kjær gør gerne reklame for fabrikkens produkt. - Jeg savner min madras, når jeg er på ferie, erklærer tillidsrepræsentanten

Desuden tog hele samarbejdsudvalget en hel dag til en kursusejendom i Middelfart, hvor de kunne snakke uforstyrret. Her sørgede en konsulent fra AMU for, at de via forskellige øvelser kom til at lære hinanden godt at kende.

Det havde stor betydning for det senere samarbejde, og det har generelt stor betydning at have den slags uforstyrrede møder væk fra virksomheden.

Kvartalsmøder og arbejdstøj

Et meget konkret resultat af det nye samarbejdsudvalg er, at kvartalsmøder, hvor medarbejderne bliver orienteret om virksomhedens situation, tidligere kun var for timelønnede. I dag er de for alle, og det har netop været en fordel for samarbejdet mellem personalegrupperne. Møderne bliver også brugt anderledes.

- Eksempelvis har Customer Service Chefen haft et indlæg om vores salgsselskaber, fortæller Susanne E. Knudsen. Et andet resultat er smart, nyt arbejdstøj. Det er sort med enkelte røde syninger. Det gamle var grønt og ikke videre populært.

- Vi lignede frøer, erklærer Winnie Kjær.

Medarbejdere var inddraget i valget af både design og materialer, og hele systemet er lavet om, så medarbejderne kan vælge meget mere frit, hvilke tøjdele de ønsker. Man får tildelt et antal points, og så kan man handle ud fra dem.

Fyringer

Samarbejdsudvalget på DAN-FOAM var kun lige blevet etableret, da virksomheden måtte i gang med en større afskedigelsesrunde. 80 kolleger ud af 320 skulle afskediges, og der var tale om kernemedarbejdere, der havde været på arbejdspladsen længe.

Susanne E. Knudsen og Winnie Kjær siger, at gennemførelsen gik så godt, som den kunne.

Først blev de tre tillidsrepræsentanter orienteret, derefter hele SU og til sidst blev medarbejderne kaldt

sammen i kantinen og orienteret. Der var allerede sat navne på, så umiddelbart efter fik de berørte besked. Dog har virksomheden ansat nogle af de afskedigede medarbejdere igen.

Langt igen

Som udgangspunkt pegede alle medlemmer af samarbejdsudvalget på tre emner, som de skulle arbejde

- Det tager lang tid og kræver mange møder at få et samarbejdsudvalg til at fungere og få gennemdiskuteret personalepolitik, uddannelsespolitik og en række andre emner, de selv har sat på dagsordenen. Men det er tiden værd, vurderer Susanne E. Knudsen og Winnie Kjær.





med, og ud fra dem lavede udvalget selv en liste over de vigtigste emner at tage fat på. Det er bl.a. personalepleje, samarbejde mellem timelønnede og funktionærer, uddannelsespolitik, kostpolitik og sundhedspolitik, og i alt 60 kolleger fordelt på tre grupper er blevet inddraget i en brainstorming, hvor man arbejder med de tre mest populære emner. En del af personalepolitikken rummer også emner som ryge-, sundheds- og kostpolitik. Der er allerede frugtordning, og kantinen har salatbar. De arbejder også med at formulere visioner og kerneværdier for virksomheden. Det handler om begreber som: respekt, ærlighed, tillid, rummelighed og, at man bekymrer sig for hinanden.

rende gruppe have forståelse for.

Mange møder

- Og det er altså hele den proces, vi er midt i. Det kræver mange møder, for det handler jo ikke alene om at få lavet en politik, men også at sikre os, at alle er enige i den, så den kan gennemføres, understreger Susanne E. Knudsen. Her i begyndelsen holder de langt mere end de foreslåede 4-6 møder om året, da det ellers tager for lang tid at få politikkerne drøftet igennem og gennemført.

For at inddrage kollegerne mest muligt er der sat opslag op på virksomheden og opsat postkasser, så man kan aflevere forslag til udvalget.

Rummelighed drejer sig blandt andet om at have forståelse for kolleger, der har det lidt skidt og evt. starter lidt langsomt op efter en sygdomsperiode. Det skal en selvsty-

- Der kommer nu ikke så meget i kasserne, for vi har en kultur, hvor man er vant til at komme og sige tingene straks, siger Susanne E. Knudsen, men både hun og Winnie Kjær understreger, at der er fuld opbakning til samarbejdsudvalget – både fra kollegerne og ledelsen.

*DAN-FOAM
Laver Tempur*

DAN-FOAM laver madrasser med navnet Tempur.

Det er et trykafastende materiale, der er opfundet af NASA til brug i rumfarten.

Materialet kaldes viskoelastisk. Det føles helt anderledes end almindeligt PU-skum, og det tager lidt tid, før det retter sig ud igen, når man trykker på det. Det former sig efter kroppen.

En madras bliver først sat i produktion, når en kunde har bestilt den, så den fremstilles til den enkelte forbruger.

