

TEKSAMNYT



tema

**Innovation, en nødvendig
proces i hverdagen**

**Madlavning er også
teambuilding, side 10-12**

Hvorforlogien
Side 3

Ulige børn leger bedst
Side 6

Når innovation er i spil
Side 8



Madlavning er også teambuilding
Side 10



TR-kurser en succes
Side 13

Værd at vide
Side 15

LEDER

GODE IDEER SKABER VÆRDI

Danmark er et land med meget få råstoffer. Derfor er det i høj grad nytænkning og de gode ideer, som skaber værdi i danske virksomheder.

Den gode idé udtænkes ikke kun i forskerens laboratorium. For mange virksomheder er forudsætningen for en succesfuld innovation, at de egentlige eksperter – nemlig kunderne og medarbejderne – bliver inddraget i processen. Innovation handler dermed også om samarbejde mellem ledelse og medarbejdere og om at inddrage alle faglige kompetencer.

Årsmødet i TekSam 7. oktober nærmer sig. I år samles vi for at blive inspireret og udfordret til at bruge innovation som en nødvendig proces i hverdagen. Med et spændende program har vi bestræbt os på at give alle en dag, hvor man får... nå ja... lys i pæren. Men allervigtigst: At medarbejdere og ledere hjemme i virksomheden efterfølgende har fået ny inspiration til at skabe øget værdi på bundlinjen.

På årsdagen fortæller vi blandt andet vindmøllens fantastiske historie, hvor en lille dansk pionérvirksomhed på bare 20 år er vokset fra 60 til 17.500 medarbejdere. Med hjælp fra Dacapo Teatret og Designskolen i Kolding inddrager – og udfordrer – vi deltagerne til selv at fokusere på de metoder, der gør os mere innovative.

Endelig vil et indlæg med den provokerende overskrift 'Produktet er dødt – tænk service' opfordre virksomhederne til at bruge åbne og nysgerrige processer, hvor resultatet ikke er givet på forhånd.



Karsten Weirup

Program og invitation er sendt ud til formand og næstformand i samarbejdsudvalget. Vi håber, at det giver mange lyst til at deltage.

I dette nyhedsbrev præsenterer vi nogle af de spændende oplægsholdere og programpunkter på årsdagen. Nyhedsbrevet beskæftiger sig også med andre emner. En reportage fra Thermo Fisher Scientific i Roskilde fortæller, hvordan man her målrettet arbejder med at styrke integrationen mellem de 15 vidt forskellige etniske minoriteter, der er repræsenteret i virksomheden. Det sker bl.a. gennem etniske uger samt deltagelse i TekSams mangfoldighedsprojekt, som i forbindelse med den tyrkiske uge i juni gennemførte en workshop om, hvordan man håndterer kulturelle og etnisk betingede forskelle og konflikter i en medarbejdergruppe.

God læselyst og på gensyn 7. oktober.

Kim Graugaard og Børge Frederiksen

TEKSAM

HVORFORLOGIEN

HVORFOR DIT OG HVORFOR DAT. NÅR DE INDUSTRIELLE DESIGNERE FRA CPHDESIGN SKAL UDTÆNKE NYE LØSNINGER TIL INDUSTRIEN, TRÆKKER DE I KEDELDRAGTEN, FØLGER ARBEJDSGANGEN I FLERE DAGE – OG STILLER RIGTIG MANGE SPØRGSMÅL.

Hvorfor gør I sådan? Hvorfor skal den mand stå der? Det er ren Spørge Jørgen, når CphDesign går i gang med at løse en opgave for en kunde. Det handler måske nok om at opfinde en ny maskine eller en ny bakke til flyselskabernes glas. Men det handler også om at ændre på virksomhedens strukturer og arbejdsgange. Derfor kan løsningen af et problem blive en lang proces. Og dyr.

– Ja, sådan kan det godt se ud i første omgang, forklarer administrerende direktør, industriel designer Lars Thøgersen. På TekSams årsdag forklarer han, under overskriften 'Produktet er dødt – tænk service', hvordan han og firmaet griber opgaveløsningen an, og hvorfor de mange penge som regel er givet ganske godt ud.

Blandt de produkter, CphDesign har gjort sig bemærket med, er 'Empticon', der hjælper med at tømme en container over i en lagerhal, 'RampSnake', der bruges, når bagage skal læsses på og losses af fly i lufthavnen, 'MountIt', der på forunderlig vis gør én mand i stand til

– helt alene – at bakse rundt med store gipsplader uden af få ondt i armene eller ryggen og mere effektivt end uden maskinen.

Når de gør, det, de gør...

Og netop ergonomien, Arbejdstilsynets løftede pegefingre, mange sygedage – eller generelt bevidstheden om arbejdsmiljø har tit været udgangspunktet, når firmaet bliver bedt om at hjælpe med at løse et problem.

Sådan var det også, da Arbejdstilsynet forlangte, at der skulle gøres noget ved de mange nedslidningsskader på grund af bagagehåndteringen i Kastrup, men ingen i hele verden havde fundet ud af, hvordan problemet med tunge løft kunne løses, når kufferter på kortest mulig tid skulle flyttes fra indtjekningen til flyets bug. Det krævede mange løft af tunge tasker og kufferter i akavede arbejdsstillinger. 3F i Kastrup var positive over for projektet, selv om det ville koste arbejdspladser.



Lars Thøgersen: Det er konstruktivt og fremsynet, at 3F er villig til at investere i arbejdsmiljø, selv om det koster arbejdspladser.



Empticon

Af Ingrid Pedersen
Foto: CPHDESIGN

SEPTEMBER 2008

TEKSAM NYT

3

– Vi var nødt til at undersøge, hvad folk gør, når de gør, det de gør... Så måtte vi jo møde op i blå kedeldragter ude i lufthavnen, fortæller Lars Thøgersen. I tre dage fulgte de alt, hvad der skete omkring bagagehåndteringen, lastede og lossede forskellige fly, snakkede med alle, der har med sagen at gøre, og på den måde viste det sig blandt andet, at der et helt forkert sted i forløbet stod en mand og scannede bagagen.

Derefter begyndte de at udtænke løsninger, holde møder, bygge modeller – først i pap, så i mere solide materialer – og til sidst en prototype, der fungerer. Undervejs blev den vist frem til alle, der arbejdede med området, så problemer designeren havde overset, kunne rettes tidligst muligt. Processen kaldes Co-Creation, altså et samarbejde med kunden (og dennes kunder) om at skabe 'det nye'.

– Når man står med en færdigbygget prototype, er det meget, meget dyrere at ændre på konstruktionen, så derfor starter vi med modeller i billige materialer, så vi kan rette tidligt i forløbet, forklarer Lars Thøgersen, mens han viser rundt i værkstederne på Prags Boulevard på Amager. Her er modeller af nye toiletter, holdere til postkort, kørestole – og store tunge maskiner. Industrielt design er en blandet forretning.

Ikke flere dårlige rygge

RampSnaken er en succes. I lufthavnen har den fjernet 80 procent af alle fysiske belastninger, der ellers har produceret dårlige rygge på stribe. Den har også reduceret medarbejderstaben og gjort dem, der er tilbage, 20 procent mere effektive.

Der var tale om en kæmpestor udviklingsopgave, som det kostede et tocifret millionbeløb at udvikle. Men den blev solgt for et trecifret til et amerikansk firma.

– Desværre har de ændret en del af det tekniske grundlag uden at samarbejde med os, og der er stadig tekniske udfordringer, som dog er under opretning, fortæller han.

Tjent ind på seks måneder

En anden gedigen succes stammer også fra flyverdenen. Det er en plasticbakke til glas om bord på flyene. I processen med at udvikle den helt rigtige bakke, der tager forbehold for alle tænkelige situationer, blev stewardesser udstyret med éngångkamera og notesbøger, så de kunne viderefordre til designfirmaet alle detaljer om episoder med glassene.



RampSnake



– Vi havde for eksempel ikke tænkt på, at der tit er sjatter tilbage i glassene, så de snavsede glas skal ikke ligge ned, konstaterer han.

Den nye glasbakke sparer masser af arbejdstid, for nu bliver glassene vasket, uden at blive taget ud af bakken. Det betyder, at kun halvt så mange glas går i stykker, selve bakken holder ti gange så længe, og de par millioner kroner, bakken kostede at udvikle (inklusive sprøjttestbeværetøjer), var tjent hjem på seks måneder.

Accepterer færre arbejdspladser

Andre produkter, firmaet opfinder, er ganske små. Lars Thøgersen viser en halvanden centimeter lang sort gummi-prop, der har en lille dut i den ene ende. Det er en ventil, der automatisk tilpasser dæktrykket i bildæk. Korrekt dæktryk kan mindske brændstofforbruget med 3-5 procent, så den tror han, der er penge i, når den kommer på markedet.

Han har sin egen teori om, hvorfor Danmark er et innovativt land, der blandt andet lever at finde på nye løsninger. – Vi er jo sådan et konsensusland, hvor man aldrig har haft en flertalsregering. Derfor er det almindeligt, at man skal lytte til hinanden og tale sig til rette om tingene. Innovation er netop at lytte på alle stakeholders, siger han

og tilføjer, at også andelsbevægelsen, der gjorde fødevarereproducenterne i stand til at eje og kontrollere flere led i produktionen, og et velorganiseret arbejdsmarked har del af æren for, at Danmark er et innovativt land.

– Det imponerede mig, at 3F var villig til at medfinansiere udviklingen af RampSnake, selv om det var indlysende, at den kunne føre til færre ansatte i bagagehåndteringen. Holdningen var, at man ikke kunne forsvare at fastholde nedslidende job, hvis der kunne findes en teknisk løsning på problemet. Det var en konstruktiv holdning, siger han.



Flow diagram

Flere er de produkter, CphDesign har været med til at udvikle, bliver udstillet i Odense Congress Center på årsdagen.

RampMate

LEARNING LAB

ULIGE BØRN LEGER BEDST

ENGANG KOM DE NYE IDEER FRA FORSKERE OG IVÆRKSÆTTERE. I DAG ER DER MANGE FLERE KILDER TIL NYTÆNKNING OG UDVIKLING. DET NYE SKER, NÅR DER ER DIVERSITET OG UMAGE PARTER.

- Engang hed det en opfindelse, og det var sådan noget, Storm P. gjorde grin med, og Georg Gearløs selv bliver til grin for at eksperimentere med.
 - I dag taler vi mere om at få sat gang i nogle processer og skabe ændringer i produktionen, siger Hans Siggaard Jensen, Learning Lab Denmark, professor og prodekan på DPU og leder af det store EU-forskningsprojekt Laboranova. Han forklarer, at før i tiden skete nyudvikling, når en opfinder fik en idé, som en iværksætter gjorde salgbar, så der kom en produktion i gang.
 - I dag hedder det innovation og er blevet et buzz-word i både produktioner og institutioner. Man skelner mellem inkrementel innovation – der betyder, at kiksefabrikanten gør lidt ved kiksene og pakker dem smartere ind, så de sælger bedre – og om radikal innovation.
 - Det sidste er det, der var tale om, da man opfandt



Hans Siggaard Jensen

○ Af Ingrid Pedersen
Foto: Line Thit Klein

SEPTEMBER 2008

TEKSAM NYT

6

glødepæren, der afløste petroleumslampen, forklarer Hans Siggaard Jensen.

Det er noget, der virkelig forandrer verden, og begge former for innovation skaber værdi.

– Det samme kan man sige om daginstitutioner, indskyder han og forklarer, at de også skaber værdi i form af forbedret livskvalitet og velfærd og en 'opfindelse', der har givet Danmark placeringen som det land, der har verdens højeste erhvervsfrekvens for kvinder.

Brugere, patienter og skatteborgere

Hans Siggaard Jensen fremhæver, at man før i tiden har ment, at opfindelserne lå trykt i videnskabens hænder.

– Det var fra dem, vi fik de store opfindelser – plastik, elpærer og fantastiske lægemidler, siger han, men peger på, at det har ændret sig, for i dag sker nytænkningen mange andre steder. De nye opfindelser har mange andre kilder.

Han nævner, at man eksempelvis inddrager både kunder og brugere, når produkter skal udvikles. Det gør eksempelvis Coloplast, der lytter til både hospitaler og patienter, når et produkt skal gøres bedre.

Et andet eksempel er SKATs 'tast selv'. Medarbejderne har hørt på, hvordan vi har brokket os over, hvordan systemet fungerede, og nu har de udviklet et system, så vi

selv overtager alt arbejdet...

– Man har simpelthen opgivet forestillingen om top-down. De nye ideer bliver ikke 'opfundet' af en forsker. De opstår ved, at man inddrager alle mulige brugere, patienter og kunder, siger han og fortæller videre, at nøjagtig det samme er sket i industrien, hvor man i dag arbejder i selvstyrende grupper. Det begyndte for 15-20 år siden og handlede om at forbedre arbejdsmiljøet, fjerne det kedelige samlebandsarbejde og undgå nedslidning og dårlig ryg.

– Men det handlede også om at undgå for stor gennemstrømning af medarbejdere, fordi arbejdet blev for kedeligt, fortæller han.

En ikke-planlagt følge af dette var, at medarbejderne begyndte at komme med ideer til, hvordan processer og produkter kunne forbedres.

– Og virksomheden fik øje på de uudnyttede potentialer i organisationen. Her var en ny kilde til viden og nyudvikling, forklarer han og tilføjer, at det selvfølgelig også har betydning, at en del af den kedelige, trivielle produktion er flyttet til udlandet, så det ofte er de kreative funktioner, der er blevet i Danmark.

Man skriver ikke på en telefon

Hans Siggaard nævner flere – berømte – eksempler på

virksomheder, der ikke formåede at inddrage medarbejdernes nye ideer. Den ene er Xerox, der sagde nej tak, da virksomhedens egen udviklingsafdeling foreslog 'mus' og 'brugerflader' til computere. Ledelsen mente ikke, det duede. Det eneste rigtige var det hidtil kendte tastatur.

Et andet eksempel er, at Nokia sagde 'duer ikke', da de blev præsenteret for SMS. I Nokias selvforståelse var telefoner noget man talte i – ikke noget man skrev på. Nokia blev klogere.

Om Danmarks vindmølleproduktion siger han, at den kun er kommet i stand, fordi tre umage parter: Nogle hippieagtige typer, der mente noget om bæredygtighed, en smed, der var vant til at lave stive, stærke konstruktioner til stalldinventar og nogle forskere på Risø, der kunne noget med aerodynamik – arbejdede sammen.

– Det er en klassisk case – et eksempel på, at der skal diversitet og umage parter til for at skabe noget nyt. Der skal være en disharmoni i en gruppe for at tænke nyt, siger han og tilføjer, at den værste trussel mod innovative tanker er 'stiafhængighed' og vanetænkning. Hvis man tror, man skal følge én bestemt sti, sker der jo ingen nytænkning.

– Den sker, når man ikke ved, hvor man skal hen, siger han.



**HANS SIGGAARD
JENSEN ER BLANDT
OPLÆGSHOLDERNE
PÅ TEKSAMS ÅRS DAG
7. OKTOBER I ODENSE.**

NÅR INNOVATION ER I SPIL

KONSULENTVIRKSOMHEDEN DACAPO TEATRET ARBEJDER MED MENNESKERS RELATIONER. OPGAVERNE FALDER OFTE INDEN FOR ORGANISATIONS- OG LEDELSESUDVIKLING – MEN I PRAKSIS ER DET INNOVATION. DACAPO ER MED I INNOVATIONSPROJEKTER, SOM OGSÅ INVOLVERER DANFOSS OG B&O.

○ Som konsulentvirksomhed arbejder Dacapo Teatret hovedsagligt med at hjælpe virksomheder til at udvikle sig hurtigere, bedre og ikke mindst mere menneskeligt. Der arbejdes med en særlig form for interaktiv improvisation – ikke bare mellem konsulentvirksomhedens skuespillere, men også i samspillet med og mellem de medarbejdere og ledere, der deltager i processen.

– Med teatret som metode undersøger vi alle de udtryk og fortællinger, som er i spil mellem forskellige mennesker. I processen får deltagerne åbnet øjnene for de andres syn på samme sag. Det inspirerer dem til selv at se anderledes på tingene. Og dermed ændrer fortællingerne sig undervejs. På den måde opstår der altid innovation i vores arbejde, fortæller konsulent Claus Have, Dacapo Teatret.

Konflikt skaber udvikling

I dramaets arbejdsform er konkrete dilemmaer og konflikter

brændpunkter for udvikling – og af-sættet for innovation.

I de almindelige relationer i dagligdagen har alle hver især deres holdninger. Gennem samtale og samarbejde forholder man sig til hinanden, og sammen skaber man mening med det, man gør og siger. Det sker helt naturligt og uden større opmærksomhed, så længe der ikke er nævneværdige modsætninger i spil.

Men under konflikter er det derimod udfordrende at forholde sig til hinanden. Synspunkterne stikker i forskellige retninger, og det er på en gang svært og tvingende nødvendigt at se tingene fra den andens perspektiv. Følelsen af magtrelationer, indbyrdes afhængighed og personlig risiko er umiddelbar. Det er også her, der kan flyttes noget. Det er her, der er noget værdifuldt på spil.

Claus Have fortæller, at Dacapo Teatret arbejder med



NÅR INNOVATION ER I SPIL

konflikter og dilemmaer som kreative og konstruktive muligheder. Hvorvidt konkrete konflikter faktisk bliver brugt som afsæt til fornyelse, afhænger blandt andet af, om de involverede har evner og mod til at gå ind i dem.

• Samtale er innovativ

• Samtale er andet end blot ord. Det er også mimik, gestik, afstand og nærhed.

– Når vi taler, er vi påvirket af den anden. Allerede i vores måde at tænke tanken på. Mens vi taler, påvirker den anden os med sine bevidste og ubevidste reaktioner. Når den anden reagerer, kommer vi til at gentænke vores budskaber, allerede mens vi siger ordene. Ikke bare om vi får sagt det rigtigt, men også om det nu virkelig er rigtigt. Vi bliver i tvivl, og det 'rigtige' udvikler sig undervejs i samtalen. Meget foregår ubevidst, og alligevel forandres vores intentioner og nye, aktuelle meninger og ideer opstår spontant.

Hightech innovation

Dacapo Teatret er en del af forskningscentret SPIRE – Sønderborg Participatory Innovation Research Centre. Med over 25 mio. i støtte fra den strategiske forskningspulje skal SPIRE undersøge muligheder i brugerdreven inno-

vation. En af de deltagende virksomheder er Focon, der producerer informationssystemer til tog.

– Focons udviklingsfolk er typisk ingeniører. De vil almindeligvis forholde sig til de tekniske udfordringer, togbyggerne stiller dem overfor. Og så vil de gå i gang med at løse opgaven. Hvis vi skyder teatret ind her, kan vi bringe alle de andre interessenters oplevelser ind i billedet: togførere, togoperatører og passagerer, fortæller Claus Have og fortsætter:

– Der kommer kød og blod på deres udvikling, og de kan eksperimentere med, hvordan f.eks. et displaysystem vil blive modtaget og brugt. Det inspirerer udviklerne til helt konkrete fornyelser, der igen kan bringes i spil overfor brugerne.

Ud over at arbejde konkret med brugerdreven produktinnovation er der også et bredere sigte med SPIRE. Missionen er at udvikle et teoretisk grundlag og et metodefundament, som små og større virksomheder kan trække på, når de skal arbejde med innovation.

Andre deltagende virksomheder i SPIRE er Danfoss, Oticon og Bang & Olufsen.



Det 'rigtige' udvikler sig under samtalen, siger konsulent Claus Have.

Dacapo på årsdagen

Dacapo Teatret deltager på TekSams årsdag med to programpunkter:

- **Fornylse af praksis og organisation**
- **Hvor er ekspertens – hvem skal involveres?**

Teatret vil her trække på erfaringerne fra mange års erfaring i sammen med virksomhederne at få sat ord og billeder på det, der skaber innovation og værdi. Og vi bliver inviteret indenfor i SPIRE laboratoriet.



THERMO FISHER

MADLAVNING ER OGSÅ TEAMBUILDING

PÅ THERMO FISHER SCIENTIFIC HAR DE TYRKISK UGE OG THAILANDSK UGE I KANTINEN. MEDARBEJDERNE KAN FORLADE PRODUKTIONEN FOR AT DELTAGE I MADLAVNINGEN. DET ER EN STOR SUCCES. – OG MEGET BILLIGERE END DYRE KONSULENTER, DER SKAL LAVE TEAMBUILDING, SIGER PRODUKTIONSCHEFEN.

○ Allerede længe før de 550 medarbejdere på Thermo Fisher Scientific i Kamstrup uden for Roskilde kunne sætte tænderne i köfte, börek, kjeftede, sarma og kebab var der begejstring ved udsigten til 'tyrkisk uge' på virksomheden. Det betød tyrkisk mad i kantinen og foredrag om tyrkisk kultur. Et par unge tyrkiske kolleger havde endda opsøgt den tyrkiske ambassade i København for at fremskaffe turistplakater for at skabe den rette stemning af Tyrkiet. Otte kolleger med tyrkisk baggrund havde meldt sig til køkkentjeneste, så de sammen med det sædvanlige kantinepersonale kunne producere hjemlandets retter en del af ugen i stedet for at passe deres sædvanlige job. Både Mette Marie Dragsdal, Human Resources Development Manager, tillidsrepræsentant Gitte Ringø, 3F, og produktionsdirektør Sigurd Kongsgaard erklærer, at ugen virkelig var en succes. I nærmeste fremtid venter en amerikansk temauge, da virksomheden har amerikanske ejere, og i næste kvartal er en thailandsk planlagt.

Gennemtræk

Baggrunden var, at både dagligdagen i virksomheden og en medarbejdertilfredshedsundersøgelse viste, at der var gnidninger, mangel på respekt og mangel på kommunikation mellem danskerne og deres etniske kolleger – og mellem de forskellige etniske grupper indbyrdes. Et par afdelinger havde for stort gennemtræk af medarbejdere. Det var alt i alt noget skidt, og det skulle der gøres noget ved, selv om produktionsdirektør Sigurd Kongsgaard indskyder, at mange af de problemer, der får kultur eller etnicitet påklistret som årsag, godt kan have en helt anden forklaring.

Rullepølse og turistfilm

Den første etniske uge var dansk, og foruden danske klassikere som rullepølse, kylling, kartofler og frikadeller bestod det danske indslag af en turistfilm og foredrag af Thomas Nissen fra Forsvarsakademiet, der fortalte om,



Tyrkisk mad er meget arbejdskrævende, men der kommer god teambuilding ud af det.

○ Af Ingrid Pedersen
Foto: Thermo Fisher

MADLAVNING ER OGSÅ TEAMBUILDING



hvordan bedre indsigt i hinandens kultur er med til at minimere de misforståelser, der opstår, når folk fra forskellige kulturer skal arbejde sammen.

Op mod en snes forskellige nationaliteter er repræsenteret i Thermo Fisher, og alle synes, det er træls, at tyrkerne taler tyrkisk sammen og vietnameserne vietnamesisk. Virksomheden tilbyder gratis danskurser, og de er populære.

Det er desuden besluttet, at man skal tale dansk, når der er andre end ens egen etniske gruppe til stede. Men det er svært at overholde.

– Vi har jo alle nogle vaner, som vi skal kæmpe for at få løst op for, siger Gitte Ringø og tilføjer, at i kantinen sætter man sig jo sammen med sin egne etniske gruppe.

– Nogle gange sætter jeg mig ved tyrkernes bord, og nogle gange får vi en god dialog. Men andre gange kan jeg godt mærke, at de hellere vil sidde alene og tale tyrkisk, indrømmer hun.

Hele slægten involveres

Resultatet af medarbejdertilfredshedsundersøgelsen i påsken sidste år resulterede også i andre tiltag. I efteråret kom der ideer til konkrete indsatser.

Virksomheden er med i TekSams Mangfoldighedsprojekt.

Som led i dette projekt blev der under den tyrkiske uge gennemført en workshop med hjælp fra Dialog Teatret. Gruppen lavede en forestilling, der handlede om, hvordan man kommunikerer – og ikke kommunikerer – med hinanden. Det var aktivt teater, som byggede på episoder fra virkeligheden.

Et af eksemplerne handlede om, at det kommer til at involvere hele slægten – helt tilbage på den Anatolske højslette – at en fraskilt, tyrkisk kvinde har snakket med en dansk mand på arbejdspladsen.

– Den type konflikter opstår, og de skal løses, siger Sigurd Kongsgaard, der understreger, at det gør man ved at forklare, at i Danmark forlanger ledelsen, at medarbejderne taler med hinanden. Det er ikke et privat anliggende, for virksomheden sætter rammerne for arbejdsdagen.

– Men vi skal kommunikere ud på en anerkendende måde, hvordan arbejdspladsen skal fungere, fremhæver Mette Marie Dragsdal.

Man må simpelt hen bruge som argument, at chefen siger, man skal tale med kollegerne, selv om tanten hjemme i Tyrkiet kan synes, det er mærkeligt.

Hakke, snitte, rulle

De etniske uger er bygget op omkring maden, fordi det er

Thermo Fisher Scientific

Virksomheden sprøjtestøber engangsplastprodukter til medicinalindustrien, hospitaler og laboratorier. Det er eksempelvis beholdere til prøver, skåle til in vitro (kunstig) befrugtning, beholdere til at dyrke celler til poliovaccine og rør til opbevaring af stamceller.

Virksomheden har tilladelse til at foretage radioaktiv bestråling af objekterne. Det betyder bl.a., at man kan behandle en overflade, så vækstmedier lettere fordeler sig på hele fladen.

Virksomheden hed tidligere Nunc. Den er amerikansk ejet og har 550 ansatte i Kamstrup. Heraf er de 400 timelønnede.

De ansatte kommer fra stort set alle egne af verden: Østeuropæiske lande, Mellemaamerika, Norge, Tyrkiet, Vietnam, Burma, Rusland, Thailand, Iran, Irak, Palæstina, Egypten, Pakistan, England, Kina og Filippinerne.

Kunderne findes også i hele verden. 97 procent af produktionen går til eksport.

Virksomheden deltager i TekSams Mangfoldighedssprojekt, der bl.a. stod for en workshop under den tyrkiske uge.

noget grundlæggende i alle kulturer, og det er noget, alle kan forholde sig til.

– Desuden er det jo noget 'ufarligt', siger Mette Marie Dragsdal.

Men det etniske tyrkiske køkken tog lang tid, for alt skulle laves helt autentisk og helt fra grunden. Ingen overspring med halvfabrikata, så der blev hakket og skrællet, snittet og rullet, og Mette Marie Dragsdal måtte hente halalslagt lam og okse hos slagteren kokken syv om morgenen, selv om hun ikke var på køkkenholdet.

– Der er en masse teambuilding indbygget i at lave mad, siger Sigurd Kongsgaard og Mette Marie Dragsdal indskyder, at traditionel tyrkisk mad er meget kollektivistisk. Det er meget arbejdskrævende, så mange skal deltage.

– En smaddergod idé, for der er meget dialog forbundet med at lave mad, tilføjer Gitte Ringø.

De otte, der deltog i køkkenet, blev taget ud af produktionen de timer, de var i køkkenet.

Det kostede virksomheden nogle timelønninger.

– Jamen, jeg vil tro, det højst var 50.000 kroner, og det får man altså ikke meget konsulentydelse for, hvis man skal lave teambuilding, så udover at være en indholdsmæssig succes, er de etniske uger også billige, siger Sigurd Kongsgaard.

Kollegerne kunne virkelig lide den tyrkiske mad. Ingen har brokket sig over den, men succesen kan også måles på, at man snakker mere med hinanden, og at det er blevet lettere at rekruttere nye medarbejdere – mangelen på arbejdskraft har også været et problem her.

De er alle tre enige om, at der er begyndt at komme lidt flere henvendelser for at få arbejde på fabrikken.

– Men vi forsøger også at gøre os synlige både i pressen og på messer for at kunne fastholde og tiltrække kvalificerede medarbejdere, understreger Mette Marie Dragsdal – og fra MUS-samtalerne ved de, at selvfølgelig er lønnen vigtig, men gode kolleger og en god stemning på arbejdspladsen er det, medarbejderne nævner, som det vigtigste i deres arbejdsdag.



KURSUSEVALUERING

TR-KURSER

en succes

Erling Jensen, samarbejdskonsulent i CO-industri konstaterer, at man kan kalde de nye kurser for tillidsrepræsentanter for en succes, selv om der i begyndelsen var en vis skepsis over for, at konsulenter fra DI også skal undervise på kurser for nye tillidsrepræsentanter.

TekSam står for kurserne, og derfor er både CO-industri og DI repræsenteret, og begge parter leverer undervisere til kurserne.

TekSam har netop gennemgået evalueringen af de første kurser, og de viser, at kursisterne kan lide dem.

Kurserne blev aftalt ved overenskomstforhandlingen i 2007 og var led i en aftale mellem DI og CO-industri om at gennemføre et samarbejdsprojekt, der skal styrke tillidsrepræsentantfunktionen og det lokale samarbejde. De nye kurser strækker sig over to gange to dage, de holdes over hele landet – og rummer emner som: samarbejdsaftalen, psykisk arbejdsmiljø, forretningsforståelse, regnskabsforståelse og produktionsforståelse.

Erling Jensen forklarer, at kurserne både skal hjælpe med at sikre virksomhedernes konkurrenceevne og medarbejdernes trivsel.

– Jeg tror, tillidsrepræsentanterne bringer en masse viden med tilbage til samarbejdsudvalgene, så disse bedre kan bruge tiden på at diskutere overordnede strategier for fremtiden – i stedet for at løse dagligdags småproblemer, som de tit gør i dag, vurderer Erling Jensen.

Tilfredshed

Evalueringsskemaer fra de første 171 kursister – fordelt på seks hold – viser stor tilfredshed med indholdet. Generelt har kun 1-2 procent af deltagerne være utilfredse med planlægningen, indholdet eller oplægsholderne, mens den langt overvejende del svarede, at de kunne bruge kursets indhold i dagligdagen som tillidsrepræsentant.

29 procent mente dog, der var afsat for kort tid til emnet 'psykisk arbejdsmiljø', og næsten ligeså mange syntes,



Erling Jensen



Der undervises i forretningsforståelse på et af de første kurser på Metalskolen i Jørnlunde.



○ Af Ingrid Pedersen
Foto: Harry Nielsen

der var for lidt tid til emnet 'forretningsforståelse', og der var lidt kritik af visse praktiske forhold omkring indkaldelse m.v.

I øvrigt mente kursisterne:

Om undervisningen i Samarbejdsaftalen

- Der er brug for mere tid til de enkelte emner
- Der er brug for mere gruppearbejde
- Kursisterne bør inddrages mere
- Brug for mere debat
- Brug for konkret hjælp til løsning mellem top og bund
- Det var godt planlagt. Jeg nåede ikke at falde i søvn. Godt med gruppearbejde og inddragelse.

Psykisk arbejdsmiljø

- Brug for mere vekslen mellem opgaver og teori. Man får en lang dag med meget teori
- Der var for meget envejskommunikation
- Dette emne er meget 'på' for tiden. Derfor utroligt godt at vide noget om – blandt andet afklaring mellem SU og SI.

Forretningsforståelse

- Afsæt mere tid eller skær i indholdet
- Da vi er en stor virksomhed, er det svært at overskue, så det var godt at få lidt gods
- Mere relevant med indlæg om små virksomheder
- Ville godt have gennemgået overenskomstens punkter i stedet for. Det ville være mere relevant for nye tillidsrepræsentanter
- Underviseren var god til at formidle noget svært stof.

Regnskabsforståelse

- Det var godt nok spændende
- Der kunne være mere tid og fint, hvis man kunne få gennemgået 'sit eget' regnskab
- Det var forvirring på højere niveau for nogle.

Løbende evaluering

TekSam – et udvalg mellem DI og CO-industri, der administrerer Samarbejdsaftalen – vil løbende evaluere og udvikle uddannelsen for nyvalgte tillidsrepræsentanter.



Freddie Christensen underviser de nyvalgte tillidsrepræsentanter i forretningsforståelse.



VÆRD AT VIDE

7. OKTOBER I ODENSE. TEKSAMS ÅRS DAG – INNOVATION, EN NØDVENDIG PROCES I HVERDAGEN.

10.-11. OG 12. NOVEMBER: TEKSAM TEMADAGE MOBNING I KØGE, KOLDING OG HOLSTEBRO. INVITATION OG PROGRAM UDSENDES I DENNE MÅNED.

KONTAKT TEKSAMS SEKRETARIAT:

SU-KONSULENT PETER DRAGSBÆK: PD@CO-INDUSTRI.DK

SU-KONSULENT LARS POULSEN: LAP@DI.DK