

TEKSAM NYT



Side 3

Hos metalvirksomheden Vald. Birn er både produktionschefen og fællestillidsrepræsentanten kvinder. Arbejdspladsen er ellers domineret af mænd.

Innovation var indholdet på TekSams årsdag. Læs her, hvad du gik glip af, hvis ikke du var med.
side 7

Vald. Birn
Side 3



Årsdag 1 – Innovation er et plusord
Side 7

Årsdag 2 - Elbil
Side 10

Årsdag 3 – Vi kommer igen
Side 12



Dialog Teatret
– temadage om mobning
Side 13

Værd at vide
Side 16

LEDER

INNO VA' FOR NOGET

Innovation har mange forskellige udtryk. En håndmikser har ikke meget med en vindmølle at gøre, men er alligevel en del af Vestas' historie. I Nordborg producerer Danfoss stadig succesfuldt den ventil, som Mads Clausen opfandt for 75 år siden, men på en fundamentalt anden måde. I Københavns Lufthavne er bagagehåndteringen blevet mere automatiseret til gavn for arbejdsmiljøet.

Fællesnævneren for innovation er noget nyt, der skaber øget værdi i virksomhederne.

TekSam har i dette efterår haft fokus på innovation, som var temaet for vores årsdag med hundredvis af deltagere fra virksomhedernes samarbejdsudvalg.

Fortsat fokus på innovation af produkter, arbejdsprocesser og samarbejdsrelationer er en forudsætning for succes i hverdagen, hvis virksomhederne skal klare sig godt i den globale konkurrence. Den økonomiske afmatning på mange markeder har endnu engang understreget, at danske virksomheder og deres medarbejdere er en integreret del af den globale økonomi. Hvis vi skal klare os godt i konkurrencen, skal arbejdsprocesser og produkter løbende innoveres.

For SU kan det være relevant at drøfte, om man i virksomheden er dygtige nok til at opfange og bruge ideer og forslag fra medarbejderne i forhold til at udvikle virksomhedens produkter og arbejdsprocesser.

Forslagskasser, der sjældent bliver brugt, er næppe svaret.

Innovation skal være en integreret del af dagligdagen. Netop ved ind-

dragelsen af tanker og ideer i dialogen mellem medarbejdere og ledelse skabes ofte kimen til det helt nye og værdiskabende. Som det blev sagt på vores årsdag: "Lige børn leger bedst, men lærer de noget?" Det er ofte de umage par, som kan være med til at skabe det uventede.

TekSams årsdag er sammen med konsulenttjenesten en af vores vigtige aktiviteter. Temadagene – som vi gennemfører sammen med Industriens Branchearbejdsmiljøråd – er en anden central aktivitet. I dette efterår har vi haft fokus på det psykiske arbejdsmiljø med vægten på håndtering og forebyggelse af stress og mobning. I januar arrangerer vi yderligere tre temadage om håndtering af mobning. Denne gang med hjælp fra Dialog Teatret, hvis arbejdsmetode bliver beskrevet i en reportage i dette nyhedsbrev.

Vores temadage om disse emner skal ses i forlængelse af aftalen mellem DI og CO-industri om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø. I aftalen understreges det, at SU i fornødent omfang skal sikre en lokal drøftelse til forebyggelse, identifikation og afhjælpning af problemer med trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Vi håber, at temadagene også i 2009 kan blive et vigtigt bidrag til samarbejdsudvalgenes arbejde.

God læselyst.

Kim Graugaard og Børge Frederiksen



Foto: Karsten Weirup

DOBBELTINTERVIEWS
DOBBELT LEBNEM?

EN MANDEARBEJDSPLADS MED **KVINDER** I TOPPEN

VALD. BIRN A/S, JERNSTØBERI OG MASKINFABRIK, ER EN TYPISK MANDEARBEJDSPLADS. MEN BÅDE PRODUKTIONSDIREKTØREN OG FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTEN ER KVINDER, OG DE HAR PRØVET AT LÆGGE ARM MED HINANDEN



○ Af Ingrid Pedersen
Foto: Ole Mortensen



EN MANDEARBEJDSPLADS MED KVINDER I TOPPEN

- De påstår begge, at de har fabrikkens grimme kontor, for den traditionelt kvindelige vane med at gøre kontoret hyggeligt og indbydende har ikke grebet nogen af dem. I det hele taget har produktionsdirektør Rikke Helms og fællestillidsrepræsentant Jette Sulkjær svært ved at se, at det er nogen sensation, at den store metalvirksomhed Vald. Birn A/S i Holstebro har to kvinder i toppen af produktionen. Virksomheden er både maskulin og mandsdomineret – Jette Sulkjær er den eneste kvindelige tillidsrepræsentant, og Rikke Helms er eneste kvinde i ledelsen.

For hendes vedkommende er hun havnet på fabrikken som lidt af en tilfældighed. Hun er uddannet ingeniør, arbejdede i nogle år i det københavnske renovationsfirma R98, blev derefter ansat i en konsulentvirksomhed i Jylland, hvor en af opgaverne var at hjælpe Vald. Birn med kvalitetsstyring. Et år efter certificering blev hun fastansat med kvalitetsstyring og uddannelse som sit ansvarsområde, tre år senere blev hun fabrikschef på maskinfabrikken, og siden august i år har hun været produktionsdirektør med ansvar for både støberiet og maskinfabrikken.

Kampvalg

Jette Sulkjær har tilbragt hele sit arbejdsliv hos Vald. Birn.

Hun kom som ufaglært, da hun var 19 år – det er 32 år siden – blev tillidsrepræsentant i renseriet i 1994 og stillede op som fællestillidsrepræsentant, da den tidligere blev afskediget i foråret.

Det var et drama, for der måtte to afstemninger til, før valget var afgjort. I første omgang fik hun og den mandlige kandidat lige mange stemmer – og én stemme var blank. Den fik Jette, da afstemningen gik om.

– Det var en spændende eftermiddag, indrømmer hun og tilføjer, at hun var meget spændt på, om mændene ville stemme på hende, når det kom til stykket.

– Selvfølgelig var det lidt nyt at skulle forhandle med en kvinde, siger Rikke Helms.

– Men så stor en forskel gør det heller ikke, siger hun, og selv om de begge gransker hjernen for at finde eksempler på, at det gør en forskel for samarbejdet, at de begge er kvinder, er det eneste, de kan komme i tanker om, at Rikkens børn somme tider ringer, når de er kommet hjem fra skole, for at få hjælp til lektierne. Hvis det er muligt, tager hun telefonen, når de ringer, selv om hun sidder til møde med tillidsrepræsentanten eller andre.

– På den måde er der kommet lidt mere ”menneske” over direktøren, siger Jette Sulkjær og understreger, at hun ikke kunne forestille sig den tidligere produktionsdirektør



Jette Sulkjær's tillidsmandskontor er en lillebitte blå container i et hjørne af fabrikken.

– Jeg har vist fabrikkens grimme kontor, siger hun. Men hun har dog sat en ekstra stol ind og indrettet et ”samtalehjørne”, for kollegerne kommer til hende med alle slags problemer – både private og arbejdsrelaterede.

EN MANDEARBEJDSPLADS MED KVINDER I TOPPEN

snakke med børnene, mens hun var til stede, selv om de ikke har problemer med at finde tråden igen, når lektiehjælpen er slut.

Stærk tillidsrepræsentant

En enkelt gang har de to lagt arm med hinanden – sådan helt bogstaveligt. Det skete på et kursus og var en del af en øvelse.

Tillidsrepræsentanten vandt. Det var ikke svært, for hun er større end den spinkle direktør.

– Og jeg lagde ikke engang min vægt bag, understreger hun og tilføjer, at hun fysisk er meget stærk, og hun kan også stadig lægge arm med sin 15-årige søn – og vinde.

– Nogle dage løfter jeg omkring ti tons gods. Det giver altså gode armkræfter, siger hun.

Fotograf Ole Mortensen trygler dem om at gentage arm-lægningen. Han kan se billedet for sig, men de lader sig ikke besnakke. Begivenheden var sjov, men den skal ikke udstilles.

Krise og fyringer

Men de fysiske kræfter har fællestillidsrepræsentanten ingen brug for i forhandlinger med ledelsen. Her er det argumenter, der tæller, og de er enige om, at de er gode

til at snakke om problemerne, mens de er små, og det er sjældent, de vokser sig så store, at de ender i samarbejdsudvalget. Her bruger man i stedet tiden på overordnede emner – ikke de daglige trakasserier, som kan løses på stedet.

– Vi er dog ikke altid enige, understreger de begge.

En af de værste situationer, de har oplevet, kom de ud for for nylig, da de økonomiske forhold betød, at der skulle fyres 54 medarbejdere. Beslutningen blev truffet af den administrerende direktør Jens Birn, og den kunne ingen af dem anfægte. Men det var hårdt. Efterfølgende har der været yderligere nedskæringer grundet de internationale forhold. Det har ligeledes været hårdt – især fordi flere andre virksomheder på egnen også mærker krisen og fyrer folk. De gode tider, da en fyreseddel bare betød et jobskifte, er forbi. Hverken Vestas eller vinduesindustrien ansætter folk, så derfor er fyringer en tragedie for mange, og både direktøren og tillidsrepræsentanten bliver rasende, når de hører beskæftigelsesministeren og andre politikere fortsat tale om mangel på arbejdskraft. Det gør dem gale, for de ved selv, hvor ulykkeligt det er for kolleger og medarbejdere at miste deres arbejde. Og de frygter, at det kan blive værre, for fabrikkens største kunder er bilindustrien – og den har det ikke godt, hverken angående de

private biler eller lastbilerne. Det kan de mærke.

Rikke Helms mener ikke, at det gør en forskel, om det er en mandlig en kvindelig direktør, der træffer den slags beslutninger, og den empati, der skal til, når folk har fået beskeden, er ikke kønsbestemt.

Jette Sulkjær kan gøre indsigelser med forskellige begrundelser, men det betyder bare, at fyringen rammer nogle andre. Der er enighed om, at et ægtepar aldrig mister arbejde begge to, men ellers er der forskellige hensyn, man tager.

– Fyringer er aldrig retfærdige, fremhæver Jette Sulkjær. Men de er enige om, at de omtalte fyringer var nødvendige for at få styr på virksomhedens økonomi.

Helheder

På virksomheden gør de meget ud af at arbejde på tværs af de forskellige grupper. Selv om det er indført, efter Rikke Helms kom til fabrikken, mener hun ikke, det har noget med køn at gøre, at de for et par år siden indførte "fastholdelsessamtaler" for sygemeldte medarbejdere. Der var forskellig praksis for fravær og sygemelding i de enkelte afdelinger, men nu er der aftalt fastholdelsessamtaler efter bestemte, fælles retningslinjer i alle afdelinger. Det betød, at alle ledere kom på kursus i at gennemføre

Det er kun i støberiet, det slår gnister mellem produktionsdirektør Rikke Helms og fællestillidsrepræsentant Jette Sulkjær. I virkeligheden går samarbejdet stille og roligt.

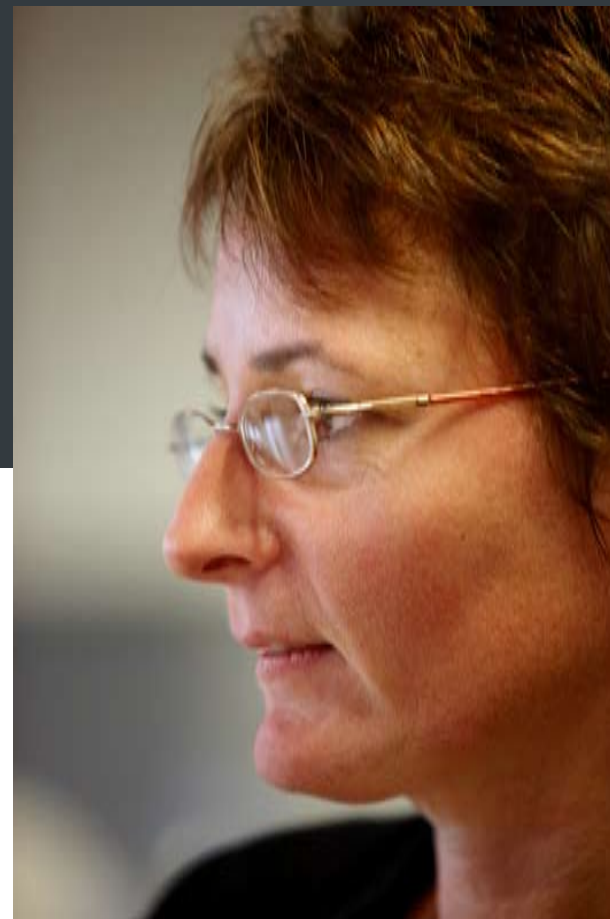


Foto: Ole Mortensen



Foto: Ole Mortensen

– Vi snakker om tingene, før de udvikler sig til problemer. Men det har ikke noget at gøre med, at vi begge er kvinder. Mænd ville sikkert gøre det samme, siger Rikke Helms.



samtalerne på den rigtige måde. Samtidig er sygefraværet blevet synliggjort, og det er ikke specielt højt. Det ligger på 4,7 procent – inklusiv langtidssyge.

På samme måde har de forsøgt at skabe ensartethed omkring selve produktionen, så alle i højere grad tænker i helheder.

– Det gør ikke noget, hvis man i bearbejdningen skal bruge syv sekunder ekstra på at færdiggøre et element, hvis det sparer 50 sekunder tidligere i processen, fremhæver Rikke Helms. Det er også forhold, der er ændret, mens hun har været en del af ledelsen. Hun har også indført ugentlige møder mellem ledere og tillidsrepræsentanter i to afdelinger, så samarbejdet mellem dem kan glide mere problemfrit. På den måde afklares konflikter næsten før, de opstår.

– Men det kunne en mand sikkert også have fundet på, siger hun.

Men både hun og Jette Sulkjær fremhæver, at det nok lettere lader sig gennemføre, når én person har ansvaret

for både støberiet og maskinfabrikken. Så er det lettere at skabe sammenhæng.

De nævner begge, at der for tiden sker store forandringer – næsten flere end folk kan overkomme. Derfor er det vigtigt, at kommunikationen fungerer godt.

Skrap kælling

De er begge vant til, at der er en direkte tone på virksomheden. Man kan sagtens blive kaldt en skrap kælling uden, at det skal forstås negativt, og da Jette holdt op med at farve sit hår ildrødt, fik hun at vide, at hun var ved at blive gammel og gråhåret. Tonen er rå og direkte, og det har de det begge rigtig fint med, men de er godt klar over, at den sikkert er lidt mere urban, fordi de er til stede.

VALD. BIRN A/S HAR CA. 625 MEDARBEJDERE. VIRKSOMHEDEN LIGGER I HOLSTEBRO OG HAR DESUDEN EN AFDELING I SUZHOU I KINA. LANGT DE FLESTE MEDARBEJDERE ER MÆND, MEN BÅDE PRODUKTIONSDIREKTØREN OG FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTEN ER KVINDER.



Årsdag 1

INNOVATION ER ET PLUSORD

– OG EN NØDVENDIGHED ▶▶▶

Tre umage parter stak hovederne sammen. Det blev til vindmøllefabrikken Vestas. Fællestillidsrepræsentant Kim Hvid Thomsen og senior vice president Peter Wenzel Kruse fortalte om processen, der har gjort Vestas til verdens førende energibrand.

○ Af Ingrid Pedersen
Foto: Harry Nielsen

INNOVATION ER ET PLUSORD – OG EN NØDVENDIGHED

Allerede på pladsen udenfor Odense Congress Center fik deltagerne indblik i, hvad innovation går ud på.

Innovation var temaet for TekSams årsdag, og de cirka 350 deltagere fra 65 forskellige arbejdspladser fik inspiration til, hvordan de selv kan arbejde med innovation i virksomheden.

De store maskiner udenfor mødelokalerne var blandt andet "Rampsnake", der er udviklet i samarbejde med bagagearbejderne i Københavns Lufthavn. Det slangelignende transportbånd aflaster ryggen og øger tempoet, når flyene skal lastes og losses. Også "Empticon", der gør det hurtigere og mere skånsomt for ryggen at tømme en container i en lagerhal eller "Mountit", der gør det muligt for en enkelt mand at bakse rundt med store gipsplader – den slags vejer nemt 40 kilo – uden af beskadige hverken ryg eller plader, var opstillet i forbindelse med årsdagen, så deltagerne kunne få en fornemmelse af, hvor meget bedre produkter, der kan udvikles, når opfindere samarbejder med de mennesker, der ved, hvor skoen trykker. De, der dagligt har besvær med tunge løft, besværlige arbejdsstillinger, dårlig ryg eller monotont arbejde, kan komme med gode input til dem, der har opfindsomheden til at løse problemet.

Ikke kedeligt

– Innovation er et plusord. Ingen er imod, men vi kan måske godt somme tider være i tvivl om, hvad det betyder, sagde TekSams formand, Dls viceadministrerende direktør, Kim Graugaard, på årsdagen. Han fremhævede, at i et lille omkostningstungt land som Danmark, der konstant er i konkurrence med resten af verden, er innovation en nødvendighed, og da næstformand, gruppeformand i 3F, Børge Frederiksen, sidst på eftermiddagen afsluttede årsdagen, var det med en bemærkning om, at innovation bestemt ikke behøver at være kedelig.

Da havde deltagerne blandt andet haft mulighed for at deltage i udviklingen af en elbil og hørt manden bag de rygbevarende opfindelser, Lars Thøgersen, fortælle, hvordan han og hans medarbejdere går til opgaven, når de skal løse et problem for en kunde. Det sker netop ved at deltage i arbejdet på virksomheden i nogle dage, så de får en klar fornemmelse af, hvordan arbejdet udføres – og derfra kan se muligheden for at gøre det anderledes. Deres løsningsmodeller opstår ikke ved et skrivebord.

– I dag har vi tydeligt set, at samarbejdet er i front, når der skal tænkes nyt. Det er noget, der rykker, og når medarbejderne trives, får man gode økonomiske resultater, sagde Børge Frederiksen.

– Succes i samarbejdet er det, der bringer dansk erhvervsliv frem, sagde han.

Tre umage parter

Et af Danmarks mest succesrige innovationsprojekter nogensinde er vindmøllefabrikken Vestas.

Dagens første oplægsholder, professor Hans Siggaard Jensen, har tidligere omtalt den danske vindmølleproduktion som en succes, der kun er kommet i stand, fordi tre umage parter stak hovederne sammen. Det var en smed, der var vant til at lave stærke konstruktioner til staldinventar, nogle forskere på Risø, der vidste noget om aerodynamik og nogle hippieagtige typer, der mente noget om bæredygtig energi.

Senior vice president Peter Wenzel Kruse og fællestillidsrepræsentant Kim Hvid Thomsen fortalte om udviklingen fra Vestjysk Stålteknik, der producerede håndmiksere og andet køkkenudstyr i 50'erne til en virksomhed, der pludselig er midt ude på dansegulvet – og sågar blev en del af den amerikanske valgkamp, da McCain besøgte Vestas' afdeling i Oregon.

Da Kim Hvid Thomsen blev ansat i 1986 var der 60 ansatte. I dag er der 18.000 over hele verden, og de to betegnede Vestas som verdens stærkeste energibrand.

INNOVATION ER ET PLUSORD – OG EN NØDVENDIGHED

– Vi er kommet langt siden dengang, Vestas og vind rime på Auken og Tvind, sagde Peter Wenzel Kruse.

Tvunget til at være innovativ

Frants Pedersen, Semler Logistik, ville gerne vide, om innovation eller den globale grønne bølge havde gjort Vestas til en succes.

– Vi har nok været heldige. Grøn energi er kommet på dagsordenen på det tidspunkt, vi havde rigtig brug for det, sagde Kim Hvid Thomsen.

– Vestas har altid kæmpet med livet i hænderne. På et tidspunkt opererede Vestas på et marked, som ikke eksisterede. Det tvang os til at være innovative, sagde Peter Wenzel Kruse og tilføjede, at den største mølle i dag producerer tre megawatt i timen. Den fremstilles af samme mængde materialer, som tidligere producerede to megawatt.

Han nævnte også, at Vestas prøver at have samme standard på alle sine fabrikker rundt om i verden og konstant er opmærksom på, at de 2.000 underleverandører lever op til en række standarder.

– Men det er svært, og der vil ske fejl, sagde han.

Han forventer, at Vestas altid vil have hovedkvarter i Danmark.

– Det er det naturlige hjemsted, for her findes den største samling af "vindhjerner", sagde han.

Det kender vi

Dacapo Teatret, der har mange års erfaring med at sætte ord og billeder på forskellige perspektiver ved at skabe en ny praksis, viste – med inspiration fra deltagerne, hvordan dagligdagen havde udviklet sig i virksomheden Coins Inc. – der tidligere hed Klingende Mønt – efter, man havde indført LEAN i produktionen.

Alle havde gode intentioner om at samarbejde på Coins Inc., men da salgsafdelingen får mulighed for at skaffe en ny stor kunde til virksomheden – og forsøger at presse produktionsafdelingen til at lade den nye kunde komme først i rækken, pålægge folk overarbejde og ekstra vagter, bliver der ballade..

Det kunne mange genkende, og kommentarerne lød, at folkene på gulvet slet ikke havde en fornemmelse af, at det gik godt på virksomheden, og at der manglede dialog og fælles fodslag.

Løsningen blev, at salgsafdelingen måtte gå ned til produktionsafdelingen og forklare, hvorfor det kunne være nødvendigt at ændre på arbejdsgangen.

– Det er dejligt at se, at det ikke kun er Danfoss, der har

EFTER TEKSAMS ARSDAG HAR CPHDESIGN FÅET DEN PRESTIGEFYLDTE 'DESIGNRÅDETS ARSPRIS', DER TIDLIGERE ER GIVET TIL FOLK SOM PIET HEIN, VERNER PANTON OG HANS WEGNER.

den type problemer, konstaterede tillidsrepræsentant på Danfoss, Bente Nielsen, 3F.

– Også hos os går det hele afsindigt stærkt. Der er meget, man kan genkende. Hos os sker der også det, at teamkoordinatoren kommer til at fungere som teamleder, sagde hun og tilføjede, at det er både ærgerligt og skuffende, at ingen fra ledelsen deltog i årsdagen.

Læs interview med nogle af årsdagens oplægs- holdere i TekSam Nyt/september 2008.



Foto: Harry Nielsen

Deltagerne blev mødt af praktiske eksempler på innovation. Her Empticon, der gør flytning af gods fra lastbiler til lagre meget nemmere, hurtigere og mere skånsomt for ryggen.



Årsmøde 2

ER ELBILEN DEN NYE VINDMØLLE?

KØRER DRØMMEBILEN PÅ STRØM FRA ET BATTERI? MÅSKE

○ Af **Ingrid Pedersen**
Foto: **Harry Nielsen**

- Skal en elbil være en slags wellnesscenter? Et stille sted, hvor man kan være sig selv? Skal den kunne kobles på et tog, så man ikke selv skal køre over store afstande, men kun til yderområderne, hvor der ikke findes fælles spor? Er elbiler overhovedet fremtiden? Deltagerne i Innovation Camp – det sidste program-punkt på TekSams årsmøde – var til at begynde med lidt skeptiske. De fleste forbandt mere en elbil med en Ellert end med en Porsche, selv om elektriske biler er udviklet – og på vej på markedet – i en særdeles tjekket udgave.

Rektor på designskolen i Kolding, Elsebeth Gerner Nielsen, vil have deltagernes hjælp til at designe en elbil, der er så superlækker, at den slår hul igennem til konsummermarkedet. Det er ikke nok at en bil er teknisk i orden.



ER ELBILEN DEN NYE VINDMØLLE?

DONG ENERGY ER SAMMEN MED BL.A. SIEMENS OG DTU I GANG MED EN AMBITIØS PLAN OM, AT EN FJERDEDEL AF DANMARKS BILER SKAL VÆRE ELBILER I 2020. HVIS MÅLET OPFYLDES, BETYDER DET, AT DER KØRER 500.000 ELEKTRISKE BILER RUNDT I DANMARK OM 12 ÅR. ELBILER ER EN MULIGHED FOR AT BEGRÆNSE TRANSPORTSEKTORENS CO2-UDLEDNING – BLANDT ANDET FORDI STRØM TIL BILERNE KAN PRODUCERES AF VINDMØLLER.

Designskolen Kolding, Dong og forandringsbureauet Workz bad deltagerne hjælpe med at udvikle den perfekte elbil.

Et af Dongs bidrag til projektet er at sætte tusindvis af lade-stationer op rundt omkring i landet, så den begrænsede rækkevidde på 100-200 kilometer ikke forhindrer nogen i at nå frem, fordi batteriet bliver fladt.

Elsebeth Gerner Nielsen, rektor på Designskolen, forklarede, at der allerede er masser af professionelle elbiler, men det kniber med at få dem udbredt blandt privatbiler.

– Mænd vil have ordentlige biler, sagde hun.

– Vi skal lave en elbil, der er så superlækker, at den slår hul igennem til konsumarkedet, sagde Elsebeth Gerner Nielsen, for biler sælges ikke på, at de teknisk er i orden.

Transport eller oplevelse

Spørgsmålet var, om en elbil "bare" skal være en kopi af de biler, vi kender i dag – eller om den skal være en hel anden oplevelse, så det ikke bare handler om at blive transporteret fra A til B, men også om, at man kan skabe sit eget lille frirum, mens man lader sig transportere – muligvis ved hjælp af autopilot, så man ikke behøver at holde øje med trafikken.

På den måde kan bilen blive et sted, hvor man arbejder, spiller computerspil, læser bøger – eller bare er sig selv. En enkelt deltager beskrev hverdagen som et "monsterhelvede", hvor han arbejder i storrum, og børnene larmer i køkken-alrummet derhjemme.

– Jeg kører i bil for at være i fred, sagde han.

En anden deltager gjorde opmærksom på, at selv om det måske er mændene, der køber bilerne, er det som regel kone og børn, der beslutter, hvilken det skal være.

Sikkerhed

– Jeg føler mig provokeret, sagde Susanne Bang fra Codan Tech A/S. Hun foreslog, at når man skal nytænke bilen, må det vigtigste være at udvikle den, så den automatisk stopper, når et barn løber ud på vejen foran den, så man kan komme de mange trafikdrab til livs.

Nogen færdig bilmodel rakte deltageres innovative tanker ikke til at få designen den dag, men inden årsdagen sluttede, mente en del af deltagerne, at de måske godt kunne overtales til at købe en elbil i løbet af den næste fem år, så måske bliver elbilen Danmarks nye industrieventyr på samme måde, som vindmøllen er blevet det.



Foto: Harry Nielsen

Susanne Bang fra Codan Tech foreslog, at når man nytænker bilen, skal den indrettes, så den automatisk stopper, når et barn løber ud foran den.

Årsdag 3

VI KOMMER IGEN

– MAN KAN MÅSKE IKKE BRUGE DET KONKRET I DAGLIGDAGEN. MEN DET ER SPÆNDENDE OG INSPIRERENDE, SIGER ET PAR DELTAGERE FRA IRON PUMP

Arne Moesby Hansen, tillidsrepræsentant, 3F, på Iron Pump er ikke i tvivl om, at han kommer igen næste gang TekSam holder årsdag. Han har også været med et par gange før og siger, at det er spændende at høre om andres erfaringer fra deres arbejdspladser og møde gamle kolleger og andre tillidsrepræsentanter.

– Så det er bestemt interessant at deltage, understreger han.

Men samtidig nævner han, at det er svært at se, om han kan bruge noget af det, han har set og hørt på årsdagen, på sin egen arbejdsplads.

– Men jeg skal jo ikke bruge sådan et kuffertsystem, så det kan jeg ikke bruge til noget, selv om konceptet er godt. Det handler jo også om at promovere deres eget firma, mener han.

Han har selv arbejdet som chauffør i 30 år, så han forstår godt, at det er vigtigt med teknik, der aflaster ryggen.

– Og selv om det var fint nok at høre om CphDesigns

samarbejde med brugerne, er der ikke noget i det, der kan overføres til min arbejdsplads, siger han og tilføjer, at det også var interessant at høre Vestas' imponerende historie og at høre professor Hans Siggaard Jensen fortælle om innovation..

– Ham kunne man jo godt forstå, selv om han er professor, siger Arne Moesby Hansen.

– Så selv om man ikke direkte kan bruge det i sin hverdag, kan man bestemt ikke sige, det er tidsspilde at være med. Samlet set er det OK, og som sagt regner jeg da med at deltage igen til næste år, siger han.

Som hos os

Hans kollega Reno Egeborg Hansen, der er produktionschef i Iron Pump, siger, at Dacapo Teatrets forestilling absolut vakte genklang.

– Det var næsten som at se sin egen virksomhed, griner han.

Her har han også oplevet, at når det brænder på,

fokuserer man på sit eget lille hjørne

af produktionen. Til gengæld havde han lidt svært ved at følge med i Innovations Campen, der skulle resultere i gode ideer til produktion af den perfekte elbil.

– Men Vestas brændte igennem. Det er jo en spændende historie, siger han og tilføjer, at han har deltaget flere gange – og helt sikkert vil deltage igen, selv om det er svært helt konkret at sige, at han kan bruge dagens indhold til noget bestemt i sin egen virksomhed.

– En anden fordel er, at man jo møder nogle af dem, man kender fra forskellige netværk og erfagrupper. Så jeg kigger altid deltagerlisten igennem for at spotte, hvem jeg kender, så jeg kan få snakket med dem, siger han.

Iron Pump laver store vand- og oliepumper til skibe og leverer til alle verdens store skibsværfter.



Vi kommer igen til næste år, siger Reno Egeborg Hansen og Arne Moesby Hansen, Iron Pump.

Foto: Harry Nielsen

○ Af Ingrid Pedersen
Foto: Harry Nielsen

DECEMBER 2008

TEKSAM NYT

12

Dialog Teatret

EN HISTORIE FRA DIN ARBEJDSDAG

MEDARBEJDERNES EGNE HISTORIER ER RÅSTOFFET, NÅR DIALOG TEATRET SYNLIGGØR ARBEJDSPLADSENS PROBLEMER, SÅ DE ANSATTE SELV FÅR ØJE PÅ LØSNINGERNE. TEATRET MEDVIRKER PÅ TEKSAMS TEMADAGE OM MOBNING OG PSYKISK ARBEJDSMILJØ I JANUAR



○ Af **Ingrid Pedersen**
Foto: **Harry Nielsen**

"Lone" skal prøve at gøre sin kritik af mødets form mindre personlig, for det er et problem, der vedrører alle, foreslog en deltager.





Foto: Harry Nielsen

Peter Larsen foreslår, at den historie, teatret vil genfortælle er Annes. Han er konsulent i Dialog Teatret, der denne fredag medvirker i en temadag i Gladsaxe Kommunes Social- og Sundhedsforvaltning.

Annie har berettet om sin frustration over, at MED-udvalgs møderne aldrig når gennem hele dagsordenen. Møderne går med smalltalk, økonomi og andet, så der aldrig er tid til at diskutere de alvorlige emner, der påvirker medarbejdernes hverdag. Det emne, hun selv gentagne gange har forsøgt at få behandlet, er voldelige borgere på offentlige kontorer, og de problemer, det skaber for arbejdsmiljøet.

Hun mener, det er et centralt emne, for det påvirker de ansatte meget.

MED-udvalget er de offentlige arbejdspladser udgave af samarbejdsudvalg, og socialforvaltningen holder temadag om arbejdsmiljø, fravær og trivsel.

Især er fravær – og årsagerne til fravær et centralt emne. Kollegers fravær medfører en dårlig stemning på arbejdspladsen, fordi opgaverne skal løses, og de havner ikke altid hos den medarbejder, der har bedst tid.

Formandens interesser

– Fortæl en episode fra jeres arbejdsdag. Vær konkrete

og fortæl, hvad dilemmaet er, indleder Peter Larsen. Hver deltager får to minutter til at fortælle en historie fra dagligdagen. Deltagerne kommer fra alle hjørner af kommunens socialforvaltning. En enkelt nævner, at hun arbejder i et selvstyrende team. En kollega beder om hjælp, og det er de øvrige trætte af, for de synes altid, hun skal have hjælp. Hun tager mere, end hun giver.

En leder fortæller om en medarbejder, der tilsyneladende går med skyklapper på. Der er mange opgaver, men hun ser dem ikke. Hun er tidligere blevet fyret fra et job, og hun har tidligere været syg på grund af en arbejdsbetinget lidelse. Hvad gør jeg, spørger hendes leder.

En tredje fortæller, at dagen før sagde en sygemeldt kollega op. Hendes arbejdsopgaver blev fordelt mellem ti kolleger, der alle har travlt, og nu synes de, at de ekstra opgaver er skævt fordelt.

– Det skaber splid. Der bliver ikke taget hånd om os, der er tilbage. Hvad gør vi, spørger hun.

En anden er irriteret over en kollega, som hun synes, misbruger sin sygdom. Han har skiftende arbejdstider, men lægeundersøgelserne for hans dårligt hjerte ligger altid i arbejdstiden, så han skal have fri.

En mellemlider fortæller, hvor frustrerende det er, at man konstant bliver målt på sin afdelings sygefravær. I sin af-

deling har hun tre personer, der er ansat i tilskudsjob. De har per definition meget fravær.

– Det er uretfærdigt, at de tæller med i statistikken, siger hun.

– I MED-udvalget bruges for meget tid på løs snak og enkelte emner, der interesserer formanden – eksempelvis økonomi og jobcentret, så vi aldrig når gennem dagsordenen. Det betyder, at vi aldrig når til de nære problemstillinger, selv om de også kan være årsag til sygefraværet. Jeg har forgæves forsøgt at få problemet med voldelige borgere på dagsordenen, men der er aldrig tid til at behandle det, siger en frustreret Annie.

Senere er det som sagt hendes historie, der bliver spillet fra en interimistisk scene, som teaterfolkene har stillet op midt i lokalet efter frokostpausen.

Pærestrup

– Det her handler slet ikke om jeres kommune, men om en by, der hedder Pærestrup, indleder Peter Larsen. Den køber tilskuerne ikke, men det gør det lettere at diskutere problemstillingerne, uden det kommer til at handle om enkeltpersoner.

Da skuespillerne agerer MED-udvalgsmøde, og Annie, som nu hedder Lone, forgæves forsøger at få problemet

Efter frokostpausen omdannes en del af mødelokalet med få midler til en scene.



Foto: Harry Nielsen

– Fortæl om en episode fra en arbejdsdag, sagde Peter Larsen, konsulent i Dialog Teatret. Historierne blev fortalt videre til teatergruppen, som i løbet af frokostpausen omdannede dem til en lille teaterforestilling.

EN HISTORIE FRA DIN ARBEJDS DAG



Om formiddagen udvekslede medlemmerne af MED-udvalget erfaringer fra deres arbejdsplads. Om eftermiddagen havde Dialog Teatret omskrevet deres erfaringer til et teaterstykke, som deltagerne kunne ændre på undervejs, så forskellige løsningsmodeller blev afprøvet.

med de voldelige borgere på dagsordenen, kan tilskuerne straks se, at hun er for forsigtig og for defensiv.

– Du skal ikke sige, at det er dit hjertebarn, for det er et fælles problem, siger en af tilhørerne.

Skuespillerne prøver igen, men atter engang mislykkes det at få de øvrige mødedeltagere til at ændre dagsordenen.

Et af de gode råd er, at medarbejderne holder formøder, så de kan supplere hinandens synspunkter.

– Cheferne taler jo sammen hele tiden, så de kender hinandens synspunkter, lyder argumentet.

Men på trods af de gode råd, er det svært for Lone at trænge igennem.

– Vi skal jo også have tid til at snakke om de vigtige ting, afviser mødelederen den spagfærdige Lone.

Efter flere gode råd og flere forgæves forsøg lykkes det Lone at få udvalget til at beslutte, at dagsordenens punkter prioriteres, og der sættes tid på, hvor længe de enkelte punkter må vare.

Flere deltagere gør opmærksom på, at hvis ikke man har det godt med sine chefer, er det svært at tage ordet – og blive hørt i de forskellige samarbejdsfora.

– Cheferne er jo bedre uddannet end os, lyder det.

Mobning

Dialog Teatret medvirker også, når TekSam i januar holder tre temadage om mobning og psykisk arbejdsmiljø. Teaterformen kaldes forumteater.

– Det er en god form, når arbejdspladsen skal arbejde med sine egne erfaringer med eksempelvis mobning, siger samarbejdskonsulent i CO-Industri, Peter Dragsbæk.

– Ved hjælp af teatret kan deltagerne ændre historien og eksperimentere med forskellige løsninger på problemerne, siger han og tilføjer, at formålet med temadagen er at få virksomhederne til at lave en politik på området, så kolleger og ledere ved, hvordan de skal håndtere dem, der mobber eller ødelægger arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø.

Forumteater er en ny måde at holde temadage på.

– I stedet for at høre på foredrag, skal deltagerne selv sætte ord på de dilemmaer, de oplever på deres arbejdsplads. Deltagernes egne historier fra arbejdspladsen er det råstof teatret arbejder med, forklarer samarbejdskonsulent Lars Poulsen, DI.

Han kalder forumteatret for et laboratorium, hvor man kan afprøve forskellige løsningsforslag. Han regner med, at det vil give medarbejderne en aha-oplevelse og give inspiration til at løse arbejdspladsens konflikter.

Udbredt men skjult

TekSam opfordrer arbejdspladserne til at formulere en politik mod mobning. De to konsulenter henviser til, at flere undersøgelser viser, at omfanget af mobning er større end, man umiddelbart tror. Det gælder både aktiv mobning, hvor kolleger bliver hånet og chikaneret, og passiv mobning, der forekommer ved, at medarbejdere og kolleger bliver ignoreret og overset.

– Det er også en form for mobning, når kollegerne ikke hilser på én, forklarer Lars Poulsen. Han håber, at Dialog Teatrets medvirken åbner øjnene for mobning – og giver nogle brugbare løsninger.

Lars Poulsen og Peter Dragsbæk mener, at mobning er et stigende problem, fordi arbejdspladserne ikke er så homogene som tidligere. I dag er der flere forskellige grupper på den samme arbejdsplads. Der er både mænd og kvinder, unge og gamle, ufraglærte og højtuddannede og med forskellig kulturbaggrund.

– Det betyder, at det som nogle grupper selv opfatter som "god og sund værkstedhumor" kan virke krænkende og chikanerende i andre grupper, siger Lars Poulsen og nævner, at eksempelvis øgenavne har været udbredt på mange arbejdspladser, men nogle vil måske opfatte dem som mobning.

Temadage

TekSam holder i januar måned tre temadage om psykisk arbejdsmiljø og mobning. Det bliver

- **8. januar på Comwell Roskilde**
- **13. januar på Comwell Middelfart**
- **14. januar på Best Western Schaumburg, Holstebro.**

Invitation med program udsendes til virksomhedernes Samarbejdsudvalg og Sikkerhedsorganisation snarest – så hold øje med posten.

VÆRD AT VIDE

SÆT KRYDS: ÅRS DAG 7. OKTOBER 2009



TekSams årsdag næste år bliver holdt onsdag den 7. oktober i Odense. Så sæt allerede nu kryds i kalenderen. Temaet er ikke lagt fast endnu, men vil blive offentliggjort i begyndelsen af det nye år.

TRE TEMADAGE OM MOBNING

TekSam arrangerer i samarbejde med Industriens Branchearbejdsmiljøråd tre temadage om mobning i januar 2009 – torsdag den 8. i Roskilde, tirsdag den 13. i Middelfart og onsdag den 14. i Holstebro. Temadagene gennemføres med bistand fra Dialog Teatrets skuespillere og konsulenter. Invitation udsendes senere til virksomhedernes samarbejdsudvalg og sikkerhedsorganisation.

ER DER FULDKORN I KANTINEN?

Der kommer fokus på fuldkorn i blandt andet virksomhedernes kantinen i uge 2 næste år. En stor kampagne skal få danskerne til at spise mere fuldkorn, også i virksomhedernes kantiner. Bag kampagnen står myndighederne og en række sundhedsorganisationer samt producenter af fødevarer med fuldkorn. Læs mere på www.fuldkorn.dk

KONTAKT TEKSAMS SEKRETARIAT:

SU-konsulent Peter Dragsbæk: pd@co-industri.dk

SU-konsulent Lars Poulsen: lap@di.dk