

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, Mellemerika, 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.

