

det gode liv

Magasinet om psykisk arbejdsmiljø i træ- og møbelindustrien

Nr. 3 af 3

Kronvildtets jagtmester

Et ambitiøst projekt... *side 6*

Historien om en vellykket fusion

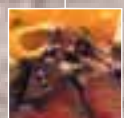
Tredje del... *side 14*

Sexchikane

– det skal ingen finde sig i... *side 4*

Det er vildt!

– og smager rigtigt godt... *side 12*



INDUSTRIENS
BRANCHEARBEJDSMILJØRÅD

Vejledningsmappen med alt hvad du behøver

En god og rigtig ting kan man ikke sige for tit. Derfor slår vi igen et "slag" for brugen af vejledningsmappen om arbejdsmiljø i træ- og møbelindustrien.

Men hvad indeholder mappen egentlig? Ja! Mappen indeholder stort set alt, man skal vide, når man arbejder med arbejdsmiljø inden for træ- og møbelindustrien.

Sikkerhedsorganisationens daglige arbejde

Her kan du læse om, hvordan sikkerhedsarbejdet kan organiseres, så det bliver effektivt.

Introduktion og instruktion af nye medarbejdere

Mange nye medarbejdere kommer alt for ofte til skade. I dette afsnit kan virksomheden få inspiration til, hvordan virksomheden kan forebygge dette.

Generelle støjforhold

Her kan virksomheden få inspiration til, hvordan man kan kortlægge støjforhold på virksomheden.

Ventilationsforhold

Vi har udarbejdet en tjekliste, så virksomheden på en systematisk måde kan gennemgå ventilationsanlægget.

Støjkrav ved køb af maskiner

Hvorfor have besvær med at støjdæmpe maskinen når den kommer ind på virksomheden, når man kan sikre et lavt støjniveau i købsfasen.

Generelle principper for maskinsikring

Her findes alt om afskærmninger, rækkeafstande og stopordninger.

Køb af nye maskiner

Vi ved, at der er mange spørgsmål, når virksomheden skal købe en ny maskine. Vi har i dette afsnit samlet alle de krav, som virksomheden bør stille til leverandøren. Kaptitlet indeholder også en tjekliste, som virksomheden kan bruge, når maskinen er kommet hjem på virksomheden.

Praktiske eksempler på maskinsikring

Her har vi samlet en række praktiske eksempler på, hvordan virksomheder har løst deres maskinsikringsproblemer.

Arbejdspladsbrugsanvisning

Mange virksomheder har problemer med at få udarbejdet de lovpligtige brugsanvisninger for stoffer og materialer. Denne vejledning beskriver, hvordan virksomheden kan udarbejde disse brugsanvisninger på en nem og mere brugervenlig måde.

Manuel sprøjtelakering

Mange virksomheder har manuel sprøjtelakering. Denne vejledning giver gode ideer til, hvordan sprøjtelakeringen kan ske sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Arbejdspladsvurdering (APV)

De fleste virksomheder har i dag en APV. Men APV skal jævnligt revideres, så hvorfor ikke lige kigge i vejledningsmappen og se, om ikke der skulle være inspiration til at forbedre APV'en.



HUSK

Gå ALDRIG til et sikkerhedsmøde uden din vejledningsmappe!

Ergonomi

Træ- og møbelindustrien er præget af mange tunge løft og skæve arbejdsstillinger. Denne vejledning fortæller, hvordan virksomheden kan kortlægge ergonomien på virksomheden, og samtidig gives der en række bud på løsninger.

Børn og unge

Det kan ofte være svært at vide, hvad unge må og ikke må på virksomheden. Vi har derfor udarbejdet to tjeklister, som på en nem måde giver virksomheden svar på, hvad de unge må, og hvad de ikke må arbejde med.

Mit eget virksomhedsmateriale

Her er det meningen, at den enkelte sikkerhedsrepræsentant og leder skal indsætte referater, handlingsplaner osv., således at alt relevant materiale er samlet ét sted.

Fyraftensmøder om

“Det gode arbejdsliv”

En øjenvidneberetning fra de 6 fyraftensmøder

Af Kim Bøhmert

I år havde Træets Arbejds miljøudvalg valgt at lægge efterårets fyraftensmøder om psykisk arbejdsmiljø på en række af branchens virksomheder. Udvalget vil derfor gerne takke de virksomheder, som stillede deres lokaler og materiale til rådighed for årets fyraftensmøder.

Følgende virksomheder lagde lokaler til:

- Montana Reoler A/S
- HTH Køkkener A/S
- Bodilsen A/S
- Steens Furniture Kjellerup A/S
- MP-Låger A/S

Fyraftensmøder med et utraditionelt indhold

Normalt er de fleste fyraftensmøder præget af, at en række forskellige eksperter holder foredrag om div.



emner. I år havde Træets Arbejds miljøudvalg valgt at gøre det på en anden måde. Deltagerne på møderne skulle mere i fokus ud fra en overbevisning om, at deltagerne ville få mere ud af det, hvis de selv deltog aktivt frem for at sidde og lytte passivt.

Møderne startede med, at filmen "En arbejdsdag" blev vist. Filmen er udarbejdet af Dacapo teatret, som har specialiseret sig i at bygge forestillinger op omkring forskellige arbejdsmiljøemner. Filmen giver et fantastisk klart billede af de typiske situationer, som vi alle en gang i mellem møder, og som vi alle synes er trælse og derfor også belastende for vores trivsel på arbejdspladsen, når de opstår.

Deltagernes egen indsats

Efter filmen var det så tid til debat omkring bordene. Deltagerne var delt op, således at der var mellem 4-6 deltagere ved hvert bord. De enkelte borde blev præsenteret for et tema ad gangen, som de så fik ca. 20 minutter til at diskutere. Temaerne, som alle tog udgangspunkt i filmen, var: Planlægning, information, omgangstone, mobning og trusler. Deltagerne blev ud over inspirationen fra filmen også opfordret til at bruge egne erfaringer i debatten.

Den nye måde at afholde fyraftensmøderne på fik megen ros fra deltagerne, som syntes, at de fik meget mere med hjem end ved normale møder, fordi de selv skulle lægge så megen energi i debatterne omkring bordene. Som én deltager sagde "Emnerne er så spændende og debatlysten så stor, at ingen ønsker at gemme sig".



Udgiver: Industriens Branchearbejds miljøråd – Redaktion: Træets Arbejds miljøudvalg – Design: BOBLE.dk – Tryk: Trøjborg A/S – Oplag: 3.000 stk.



Industriens
Branchearbejds miljøråd
Postboks 7777
1790 København V
T: 70 23 15 43
F: 70 23 15 40
E: ibar@ibar.dk
W: www.ibar.dk



Dansk Industri
H.C. Andersens Boulevard 18
1787 København V
T: 33 77 33 77
W: www.di.dk



Forbundet
Træ-Industri-Byg
Mimersgade 41
2200 København N
T: 35 31 95 99
W: www.tib.dk



Træets
Arbejdsgiverforening
H.C. Andersens Boulevard 18
1787 København V
T: 33 77 34 34
W: www.ta.dk



Dansk Byggeri
Kejsergade 2
1155 København K
T: 70 10 13 11
W: www.danskyggeri.dk



Lederne
Vermlandsgade 65
2300 København S
T: 32 83 32 83
W: www.lederne.dk

Sexchikane – skal ingen finde sig i!

Det er vigtigt, at alle tager sexchikane alvorligt, og at man støtter og hjælper ofrene – for sexchikane er ofte svært at slås med alene.

Af Træets Arbejdsmiljøudvalg
Foto: Photonica

"Hun var et godt skår"! Ja, det var sådan Jensen og de andre gutter i firmaet omtalte den nye i bogholderiet. Og hun så da også godt ud, når hun vimsede rundt på kontoret i sin stramme nederdel og tætsiddende bluse. Det var kun småting, der var overladt til fantasien. I pauserne gik snakken højt om, hvad de forskellige kunne tænke sig at gøre ved Karin, som hun hed.

Karin var ofte alene i bogholderiet om eftermiddagen, og det vidste Jensen. Han kom ofte "lige" forbi for at se efter en ordreseddel, men det var bare en undskyldning for at glo på Karin og hendes udfordrende påklædning. Og som tiden gik, blev Jensen endnu mere modig, og så begyndte han at komme med små fine hentydninger og sjofle kommentarer. Han kunne da godt se, at Karin så lidt forfjamsket ud, når han kommenterede hendes blonde-bh eller hvad han nu fandt på. "Hun ka' jo li' det", tænkte Jensen.

Det er svært at sætte ord på sexchikane

Karin var af en anden opfattelse. Hun kunne mærke, hvordan det knuede sig sammen inde i hende, når Jensen eller en af de andre kom med dumsmarte kommentarer eller piftede efter hende. Og det blev værre og værre, som tiden gik. Karin var lykkeligt gift, men alligevel følte hun sig ret isoleret med det problem, Jensen og de andre "gutter" i firmaet havde skaffet hende på halsen. Karin følte det svært at sætte ord på de følelser, hun havde, når Jensen og de andre chikanerede hende. Hun var bange for at blive stemplet som en "billig tøs", og samtidig frygtede hun, at hendes problem ikke ville blive taget seriøst. Derfor holdt Karin det for sig selv.

Netop på den tid lancerede Shu-Bi-Dua landeplagen "Sexchikane", og radioen blev skruet ekstra op, når den tonede ud i æteren. Jensen og gutterne i afdelingen skrælede med, det bedste de havde lært – specielt hvis Karin var i nærheden. Karins øvrige kolleger på kontoret grinte af Jensen og de andre, og slog det hen som en af hverdagens spøgefulde indslag. Men der var ingen, der tænkte på, om Karin brød sig om det? "Gud, hvor er de sjove, Jensen og drengene på lageret – synes du ikke Karin?", og af usikkerhed svarerede Karin "tjo, de er da skøre" og grinte så lidt afvæbnende.

Ingen støtte at hente

Karin følte sig meget isoleret med sit problem, og der var ikke meget støtte at hente hos de andre piger på kontoret. Det skete oftere og oftere, at Karin låste sig inde på toiletet og græd, men for at skjule det, havde hun altid sin kosmetikpung med sig, så make-uppen kunne ordnes, inden hun igen var klar til at stå ansigt til ansigt med kollegerne.

Midt i en travl periode, hvor tingene foregik i et hurtigere tempo end ellers, kom en af kontorcheferne til at tale lidt hårdt til hende, og det blev dråben, der fik Karins bæger til at flyde over. I hast greb hun sin taske og løb stortudende ud af virksomheden. Og det var det sidste, de så til Karin ...

Allerede næste dag lå der en sygdomsmedling fra Karins læge, og en lille måned senere kom hendes opsigelse. Karin blev rådet til at søge hjælp hos en psykolog for at komme oven på igen, og i løbet af nogle måneder fik hun bearbejdet oplevelsen og fik overskud til at søge et nyt arbejde. I dag sidder Karin i en god stilling, og hun har lært at "forsvare" sig mod sexchikane, hvis det skulle ske igen.

Anderledes gik det hos Jensen. De fik en anden "kontor-dulle" i stedet for Karin, og efter sigende holdt hun kun

GODE RÅD

Hvad kan man gøre for at forebygge og forhindre sexchikane?

Et godt råd er at kommunikere med sine følelser. Bliver du udsat for sexchikane, så sæt ord på dine følelser. Forklar den, der chikanerer, hvilke følelser du får, når du bliver chikaneret – fortæl f.eks. vedkommende, at du bliver ked af det, og du føler dig mindre værd. Fortæl også om, hvordan du har det, når du kommer hjem, at det går ud over familien osv.

Er du kollega til én, der bliver chikaneret, så vær lyttende og giv tid og plads til, at din sexchikanerede kollega kan komme ud med problemet. Det er også vigtigt, at du støtter ofret ved offentligt at tage klar afstand til chikanen. Fortæl den, der chikanerer, hvad du føler, når du oplever chikanen.

Kolleger til én der chikanerer har pligt til at skride ind. Udgangspunktet må være, at alle skal behandles med respekt uanset køn. Vi accepterer jo heller ikke, at folk bliver drillet, fordi de har flyve ører eller er for tykke.

Det er også vigtigt, at virksomheden har en officiel og gerne nedskrevet holdning til sexchikane. I mange virksomheder er det direkte fyrringsgrund at udsætte andre for sexchikane.

fire måneder, før hun havde fået nok af chikanen. De ved i dag stadig ikke, at de var skyld i, at Karin og hendes efterfølgere forlod virksomheden på grund af sexchikane – og det har kostet virksomheden dyrt i annonce-ring og oplæring af kontor-damer.

Et kollektivt problem

Sexchikane er et stort problem for dem, der bliver chikaneret. De føler sig ofte isoleret, fordi det er svært at komme hjem til familien og snakke om problemerne. Og ofte er de piger, der bliver chikaneret, bange for at miste jobbet, og hvad en evt. arbejdsløshed fører med sig – derfor er de lette ofre. Og derfor er det nødvendigt, at kolleger griber ind, så snart de opdager, der er noget galt.

Kronvildtets jagtmester

Siden 1974 har Elisabeth Svendsen været jagtmester på Lindeborg Gods ved Rold Skov. For Elisabeth er det et drømmejob, men som alle andre job indeholder stillingen langt mere end jagten. Store dele af hendes arbejde består i vildtpleje – og det er hårdt arbejde.

*Af Christian Strarup
Foto: Elisabeth Svendsen*

"Det er et interessant og udfordrende job jeg har – men også et slid somme tider. Jeg skal både være tømrer, snedker, fodermester og landmand på en og samme tid. Faktisk er jagten kun en meget lille del af mit arbejde. Ja, jagt lyder så barsk. Det er faktisk vildtpleje, det handler om, for min opgave er at øge bestanden af den originale stamme af kronvildt i Rold Skov", fortæller Elisabeth.

I 1799 kom der en kongelig forordning, der befalede, at alt kronvildt i Danmark skulle skydes. Dengang havde kronvildtet gode levevilkår og var blevet en plage rundt om. Kongen var indtil da den eneste, som havde retten til jagt på kronvildt og den blev ikke udnyttet fuldt ud. Men der var to områder, som gik kongens befaling imod. Det var Løvenholm på Djursland og Lindeborg Gods. I år 1900 var der kun fritlevende kronvildt i Rold Skov, Lille Vildmose, i skovene på Djursland og ved Frijsenborg Gods.

"Kronvildtet har været i Danmark i over 10.000 år, og faktisk bør vi spørge os selv om, hvem der har mest ret til at være her. Vi mennesker laver gerne om på naturens orden for, at det passer ind i vores verden – min opgave er at genoprette lidt af fortidens synder og få bestanden af kronvildt til at vokse under så naturlige forhold som muligt."

Det er både en interessant og svær opgave. En hind får normalt kun én kalv om året, så der skal nogle stykker til, for at skabe vækst i bestanden. Derfor har man hos jagtkonsortierne i Lindenborg Gods indført jagtforbud på hinder, da de jo er "livbærende".



”Som jagtmester er det mit ansvar at rense ud i bestanden og sørge for, at nye hjorte får mulighed for at parre sig og dermed give nyt genmateriale videre. De sunde og stærke dyr skal overleve. Hvert år udpeger jeg de dyr, der må skydes, og det skal jægerne rette sig efter – for det er også en gulerod for dem. Jagten på kronvildt er nemlig forbundet med en trofæjagt, hvor gevirets størrelse spiller en stor rolle. Geviret vokser hele livet, men er på toppen når hjorten er omkring 12 år. Når en hjort er blevet nedlagt, opmåles geviret og tildeles point. Alt efter størrelse kan man få guld, sølv eller bronzemedalje. Og vores avlsarbejde og nøje udvælgelse af de dyr, der må skydes, har sikret jægerne i vores område flere medaljer, hvilket vidner om, at dyrene er gamle.”

Jagten på Lindencborg Gods bliver udlejet til et jagt-konsortium for 5 år ad gangen. Konsortiet har så eneret på jagten i den periode, men skal følge de retningslinier som Elisabeth giver dem.

“Kronvildtet har været i Danmark i over 10.000 år, og faktisk bør vi spørge os selv om, hvem der har mest ret til at være her.”

”Der ligger meget gemt i at uddanne en god jæger. Og det, der kendetegner de gode jægere, er ikke deres evne til at skyde, men deres evne til at vurdere om et dyr skal leve videre eller ej. For nogen tid siden havde jeg en ung mand med på jagt, og han havde aldrig skudt en kronhjort før. I løbet af dagen fik han alle tiders chance for at skyde en ung hjort – men han lod være. Efter jagten spurgte jeg ham, hvorfor han ikke skød, og han fortalte mig, at han syntes, den var så smuk, at den skulle have lov til at videreføre sine gener lidt endnu. Se, han havde forstået budskabet og det fine ved jagt. Vi har kun naturen til låns, og vi skal levere den tilbage – helst lidt bedre – end da vi fik den.”

Elisabeth er selv ivrig jæger og lystfisker, og hun nyder friluftslivet til fulde. ”Jeg elsker at gå på jagt. Selv om det er min hverdag at pleje vildtet, så kobler jeg af, når jeg er på jagt. Mine sanser skærpes, og mit fokus rettes mod det, jeg skal skyde – og så lukker jeg hverdagen ude. Der er kun vildtet og mig. Og så når chancen er der, er det om at finde det rette øjeblik til at løse skuddet ... eller lade være. For nogen gange er det nok bare at snige sig ind på byttet og så lade det leve videre. Så har jeg jo chancen for at ”skyde” dyret to gange, for det jeg skyder med, er for det meste en camcorder.”

Og det er en intens oplevelse at jage. Adrenalinet pumper rundt i kroppen, og sanserne er i fuldt alarmberedskab. Og så kommer naturen helt tæt på. For Elisabeth er det en personlig tilfredsstillelse at følge vildtet fra år til år og se, hvordan bestanden vokser.

”Jeg nyder virkelig at følge vildtet, og det er da lidt vemodigt hver gang, en af de store hjorte bliver skudt – for jeg har jo fulgt ham i mange år. Men omvendt giver hans farvel jo plads til unge hjorte, der så fører bestanden videre.”, slutter Elisabeth Svendsen.



Mobning

– er det noget man skal finde sig i?



Lidt drilleri og sjove bemærkninger skader da ingen? Eller gør de?

*Af Træets Arbejdsmiljøudvalg
Illustration: Virt Ruprecht*

Forleden sad Nadim ved frokosten og tænkte tilbage på afdelingsturen til Norge. Han fik helt kuldegysninger ved tanken om, hvordan klimaet i afdelingen var for bare et halvt år siden. Dengang sad han isoleret ved frokostbordet. Han snakkede ikke med andre i afdelingen, og når han gik hjem, var han ofte i så dårligt humør at det gik ud over familien. Nadim var nemlig afdelingens offer for mobning.

Nadim var et let offer. I 1992 kom han til Danmark som politisk flygtning fra Iran, og fordi han var den eneste i virksomheden med mørk hud og en anden tro, blev han mobbet. Derudover har Nadim altid haft svært ved at finde arbejde, fordi de steder, han har søgt, var bange for, at han skulle skille sig for meget ud fra de øvrige medarbejdere – så hellere undvære en dygtig medarbejder. For det er nemlig, hvad Nadim er ... hvis han trives og har det godt.

Nu sad Nadim og spiste ved siden af Jørgen, som førhen var en grov og brovten fyr, der gik forrest, når Nadim skulle kanøfles. Men nu sad de – side om side – og snakkede om den næste udflugt, afdelingen skulle på i næste uge ...

Mobning er et reelt problem!

I Mahogany A/S tog man problemerne seriøst. Afdelingens værkfører indkaldte til et møde, hvor problemerne kom på bordet. Det blev hurtigt klart for alle i afdelingen, at mobberier ikke kun er et problem for den udsatte, men at det breder sig som ringe i vandet. Også familie, venner, virksomheden og kollegerne blive berørt af mobberiet.

Nadim fik hjælp til at sætte ord på de følelser, han havde, når han blev mobbet. Han følte sig mindre værd og at han var anderledes end kollegerne i afdelingen – og de følelser tog han med hjem. Det fik Jørgen til at forstå, at selvom han mente det i



sjov, så skabte det store problemer for Nadim.

I virksomheden lavede man forskellige øvelser for at beskrive de egentlige problemer og nå frem til en fælles løsning. En af øvelserne gik ud på, at afdelingen i fællesskab skulle tegne et fremtidsbillede af, hvordan arbejdsklimaet skulle være. I fællesskab blev fremtidsbilledet skrevet ned og hængt op i afdelingen, så alle og enhver kunne se det.

Samtidig lavede afdelingen nogle interne spilleregler for, hvordan man skulle omgås hinanden, og hvordan mobberier blev et fælles problem. Kollegerne fik pligt til at gribe ind i samme øjeblik, der blev drillet – også selv om det bare var ment "venskabeligt".

Nu sad Nadim og spiste ved siden af Jørgen, som førhen var en grov og brovten fyr, der gik forrest når Nadim skulle kanøfles

GODE RÅD til at slippe af med/forebygge mobning

- Tag problemet seriøst – og gør det til et kollektivt problem
- Saml afdelingen og lav et fælles billede af fremtidens afdeling
- Sæt ord på de følelser den mobbede oplever
- Find ud af hvorfor mobberiet foregår
- Sæt mål og delmål op for trivslen – og brug gerne en gulerod til at fremme processen

Et stærkt socialt sammenhold gavner virksomheden

Ved starten af processen tog man "temperaturen" i afdelingen, og på baggrund af den kortlægning satte man nogle mål op og nogle tidsrammer for at nå de mål. Og afdelingen fik også en gulerod af virksomheden – de fik udsigt til en tur med Norgesbåden, hvis medarbejder-tilfredsheden steg til det ønskede niveau inden for den planlagte tid.

Ledelsen i virksomheden har netop gjort status over "kampen mod mobberiet", og tilfredsheden er steget mærkbart. Og det har haft en stor effekt på produktiviteten. Den afdeling, som Nadim og Jørgen arbejder i, lå før i den nedre del på virksomhedens produktivitetsskala, men indsatsen har medført, at afdelingen nu ligger i top-3. Resultaterne udløste turen til Norge – den tur, som ledelsen havde lovet, og som Nadim nu sad og tænkte tilbage på.



Tre danske traditionelle vildtopskrifter "with a twist"

Det gode liv er for mig at jage, dræbe, modne, istandgøre, tillave og spise vildtet, for til sidst at smide de sørgelige rester ud til ræven. Det giver en ganske speciel tilgang til selve oplevelsen af at spise vildtet og dermed en dybere sansning (på godt og ondt) af måltidet.

Af Thomas la Cour Andersen
Foto: Scanpix

Det at tillave vildt er ikke så svært, som nogle gerne vil gøre det til. Dog bygger en succesfuld proces på en grundig vurdering af råvaren. Hvis man selv har haft dyret hængende, ved man, at det er modent, når man laver det. Ellers spørg vildthandleren om yderligere modning er nødvendig. Det er meget vigtigt at vurdere, hvor gamle dyr man har foran sig. Som tommelfingerregel er kødet lysere, jo yngre dyret er. På det uistandgjorte dyr er det endnu nemmere at bestemme alderen. Typisk er størrelse, fjerdrag, sporer (fasan) opsats mm og jo ældre dyret

er, er afgørende for hvor længe dyret skal koge/stege. I opskrifterne er udgangspunktet mellemgamle dyr (hvad det så end vil sige – f.eks. lever en fasan i gennemsnit ikke ret mange år etc.).

Man bør altid selv tilberede vildtet. Hvis man kan være så heldig, at jagt-herren er så venlig at afgive lidt af udbyttet fra jagten, man selv har deltaget i, og det har modnet (ophængt udenørs med pels/fjer og indvolde), er blevet rensset grundigt (husk at fjerne hagl), kan man begynde tilberedningen. Jeg ender næsten altid med at lave vildtet efter nedenstående opskrifter. Der er beregnet fugle til fire personer, og arbejdstiden med klargjorte ingredienser er ca. en time.

Grydestegt fuglevildt

Først krydres fuglene med salt og peber. En smørklat økosmør smeltes, og et solidt drys støt chili kommer i. Når skummet har lagt sig, brunes fuglene på tre sider (først på ryggen og dernæst på de to brystsider), indtil de har fået en lille smule brun farve (ca. 1,5 minut pr. side.). Hvis der er tale om ældre fugle, overhældes brystet (som nu igen vender opad) med 1 cl. Cognac/Armagnac. Herefter hældes ca. 1 dl. vand ved (og ikke på, idet krydringen ellers skylles af). Når dette koger, skrues ned til simretemperatur og låg påsættes. Fuglene vendes tre gange med omtrent 10 minutters mellemrum. Stegetiden er dog afhængig ikke kun af dyrenes alder, men også af art, størrelse og ernæringstilstand (fedt-lag på plukkede fugle).

Når fuglene vendes anden gang, tilsættes ribsgele efter smag, oftest ca. 100/150 gr., og fløde, vel en kvart liter økologisk. Efter den halve time tages fuglene op og klippes/skæres i stykker (duer i to halve på langs, ænder/fasaner i to lår- og to bryststykker), som hviler, imens sovsen laves færdig. Fonden ("Fongen") koges ind efter behov, jævnes og tilsmages med salt/peber, chili, ribsgele og sidst men ikke mindst med en god sjat (vel 4 cl.) god rødvin (helst den man senere skal drikke til maden).

Det er af afgørende betydning at sovsen er i balance, det vil sige sød men ikke kvalm, og stærk men ikke brølede. Vigtigst er, at fuglenes egen fine smag kommer igennem og ikke overdøves. Fuglestykkerne kommes tilbage i sovsen og simrer med i et par minutter.

Hertil serveres gode asparges-kartofler (hvide eller brunede), rødkål, ribsgele, eventuelt waldorfsalat samt moden fyldig rødvin.

Hos os må der meget gerne gnaves og smaskes. Husk benskål og papirservietter og pas på HAGL!

Kølle rådyr eller ryg

Rådyr tager noget længere tid at lave og har en helt anden og kraftigere smag. Hvor mange personer, der er til, kommer an på dyrets størrelse (rygstykkets længde). I en normal kølle er der til mindst 6-8 mennesker, medens rygstykket kan varieres i længden (regn med ca. 600-800 gr. rå ryg inkl. knogler) pr. person. Arbejdstiden er imellem 4 og 8 kvarter alt efter dyrenes størrelse og alder.

Knus enebær sammen med groft salt og støt chili i en morter til en smørbar pasta. Smør køllen eller ryggen ind i pastaen og dæk derefter hele køllen eller oversiden af ryggen med et lag skiveskåret bacon. Stil stegen i en forvarmet ovn (200 gr. oven- og undervarme) i ca. en time pr. kg. Efter endt stegning tages dyret ud, dækkes over med stanniol og klæde, og fadet eller bradepanden koges af med lidt vand med grøntsagsboullion (fond) i. Vildtsosven laves heraf og legeres med fløde og smages til med chili, salt, rødvin og en smule ribsgele.

Før udsækning (tynde skiver) og servering tages baconlaget af, og skæres fint og serveres i en lille skål for sig. Hertil serveres hvide eller brunede kartofler, waldorfsalat eller lignende samt ribsgele.

Denne ret vil fylde ethvert hjem med den mest vidunderlige duft af enebær/bacon, hvilket oftest giver en voldsom appetit. En sådan ret fortjener en rigtig god rødvin.

Rådyrbov

Dette stykke dyr er ikke noget, der egner sig særlig godt til ovnstegning, er ofte til at købe til rimelige penge, men som gammeldags suppe er det helt vidunderligt.

Del boven i de tre dele ved ledene, krydder disse med salt og peber, og brun stykkerne ganske kort i lidt smør. Tag kødet op, kom lidt mere smør i og brun et godt drys chili af og tilsæt mellemfint hakket løg og/eller skalotteløg, indtil disse er møre og har fået brune spidser. Tilsæt herefter porre-ringe og gulørdder i skiver. Lad dette stege videre i nogle minutter og tilsæt herefter vand eller grøntsagsfond samt bovstykkerne.

Før det hele koger tilsættes grofthakket persille, friskkværnet peber samt en hel kogechili (meget stærk). Til sidst dvs. omtrent en lille time før serveringen tilsættes rå kartoffelstykker (halve eller kvarte). Kogetiden er igen ca. en time pr. kg.

Umiddelbart før serveringen fjernes kogechillien, og der smages til med salt og et lille drys sukker. Herefter tages kødstykkerne op, skæres ud og serveres varmt fra skærebrættet.

Serveringen foregår både i en suppetallerken og i en flad tallerken til kød og kartofler. Hertil serveres godt groft rugbrød, smør og Dijon-sennep.

Man kan med fordel drikke øl og brændevin hertil, men naturligvis er rødvin også udmærket.

Rigtig god fornøjelse med årstidens danske råvarer og med en forsat sansning af "Det gode liv"



Ekspansion og nye muligheder

Historien om
En vellykket fusion

del 3

Futura Seat A/S og Gammelgaard & Sønner er fusioneret. Lukningen af opskæringsfabrikken i Herning og produktionen i Letland har givet fabrikken helt nye muligheder. En ung designer og Bjarne er gået sammen om at videreudvikle serien, og sammen har de skabt prototyperne til fremtidens salgssucces.

Af Træets Arbejdsmiljøudvalg
Foto: Photonica/Bulls

Den unge designer var temmelig visionær og havde mange gode ideer til udvikling af nye møbelsierier. Hun fik god hjælp fra Bjarne, som efter lidt omskoling og oplæring hjalp med at lave prototyper og modeller.

Samtidig var den nye opskæringsfabrik i Letland ved at stå klar. De lettiske arbejdere var ansat, og deres første opgave lå allerede klar – de skulle opskære og producere trædelene til den nye serie, som Bjarne og den unge designer havde udviklet. Men man manglede en arbejdsleder til fabrikken – en arbejdsleder. En arbejdsleder, der kunne styre planlægningen og som kunne sikre, at Futura Seats værdier og politikker også blev ført ud i livet på den lettiske fabrik.

Bjarne havde stadig kontakt til Allan, som var én af de "gamle" fra opskæringen i Herning. Allan havde fået arbejde som lagermand på en fødevarecentral, men han ledte stadig

efter et job i træindustrien. "Der er nu intet så herligt som duften af træ", plejede Allan at sige. Så da ledelsen meddelte, at man søgte en arbejdsleder til Letland, blev Allan bragt i spil. Personalechefen ringede til Allan, og da han først blev præsenteret for ideen, brød han ud i latter og afslog tilbudet. "Hvad skal jeg i Letland?", men personalechefen bad alligevel Allan om at tænke over tilbudet.

Allan på 51 år boede sammen med Connie og deres hund i en lejlighed inde i Herning. Connie havde et deltidsjob i et minimarked, men det var nu mest for hyggenes og kollegernes skyld. Allan og Connie snakkede frem og tilbage om de nye muligheder – for der var jo både for og imod. De ville få en lejlighed i Letland. Allan ville få en god løn, og Connie kunne gå hjemme og hygge sig, men omvendt var der længere hjem til børnebørnene. Alligevel tog Allan og Connie det store spring og flyttede til Letland – det var jo planen, at Allan skulle på pension om 9-10 år, så opholdet i Letland kunne de jo bruge til at spare lidt ekstra op. Og efter en veloverstået flytning var Allan og Connie på plads i Letland, og fabrikken kunne nu levere de færdigt opskårne emner til Herning, hvor møbellerne blev samlet.

Nye muligheder i designet

Ledelsen i Futura Seat så hurtigt, at der lå mange muligheder i designermøbler, og derfor begyndte fabrikken i Danmark at indrette sig efter de nye muligheder. Det betød, at en del af produktionsfolkene skulle på tvungne omskoling for at kunne klare de nye opgaver – og samtidig blev der ansat flere folk med specifikke færdigheder. Mange af de gamle følte sig truet af den tvungne omskoling, og samtidig blev der ansat nye folk – det lugtede af snarlige fyringer blandt de "gamle" i produktionen.

De "gamle" gik til tillidsmanden som tog en snak med ledelsen, der blev meget overrasket over reaktionen hos de "gamle" medarbejdere. Det

var jo slet ikke meningen. Som en løsning satte personalechefen et møde op i produktionen, hvor det nye design og de nye ideer blev præsenteret – og hvor medarbejderne kunne se, hvorfor det var nødvendigt at blive omskolet til de nye produktioner.

Begyndelsen på en ny æra

Fusionen mellem Futura Seat A/S og Gammelgaard & Sønner blev startskuddet til en ny epoke i virksomhedens historie. Dels skete der en masse nye tiltag i produktionen, som bl.a. indebar, at opskæringen i Herning lukkede og en ny, moderne opskæringsfabrik åbnede i Letland – men hvad der var lige så vigtigt var, at folkene på fabrikken lærte en hel del om, hvilke psykiske udfordringer forskellige situationer byder på. F.eks. så ledelsen en ekspansion som noget positivt, mens dele af medarbejderstaben følte sig truet.

De erfaringer, ledelsen og medarbejderne har gjort sig, bruger man den dag i dag. Og man er blevet meget bevidst om det psykiske arbejdsmiljø, og hvordan man værner om det. Som direktøren og tillidsmanden begge udtrykker det, så handler enhver positiv ændringsproces om tillid og dialog mellem ledelse og medarbejdere.



Historien om
En vellykket fusion
er hermed slut



**NOGLE SER
BARE EN
PRODUKTION**



Vi ser muligheder for øget produktivitet og forbedret arbejdsmiljø

Har du en travl hverdag med mange opgaver? Når du aldrig at overveje, hvorledes din produktivitet kan øges eller om arbejdsmiljøforholdene kan forbedres til fordel for dine medarbejdere og virksomhedens langsigtede indtjening?

Carl Bro Gruppen har udarbejdet en enkel, praktisk og løsningsorienteret

metode til at få fokus på produktiviteten og arbejdsmiljøet. Og erfaringerne viser, at det virker.

Vil du høre mere om, hvorledes du og din virksomhed kan komme videre, så læs mere på www.carlbro.dk eller kontakt os på nedenstående telefonnummer.