

det gode liv

Magasinet om psykisk arbejdsmiljø i Møbel- og Træindustrien

Nr. 1 af 3

Væltepeter af træ

Medførte nyt job... side 6

Historien om en vellykket fusion

Første del... side 14

Dialog skabte trivsel

Hør hvorfor... side 4

Whisky

smag på livet... side 12



INDUSTRIENS
BRANCHEARBEJDSMILJØRÅD

Træets Arbejdsmiljøudvalg inviterer til:

Fyraftensmøde om: Det gode arbejdsliv



De fleste voksne danskere tilbringer ca. 8 timer på arbejde 5 af ugens 7 dage. Så det er ikke særligt sjovt at være på en arbejdsplads, hvis ikke det fungerer, og hverdagen derfor bliver en daglig træls oplevelse.

Hvis arbejdspladsen ikke fungerer, bliver det træls for alle, både medarbejdere, ledere og direktører. Men selvfølgelig gør vi alle sammen vores bedste. Men er det godt nok? Hvad nu, hvis vi gør, som vi gør, fordi vi ikke ved bedre? Det vil vi i Træets Arbejdsmiljøudvalg gerne sætte fokus på.

Du inviteres derfor til fyraftensmøde, hvor indholdet vil være:

- **16.00 - 16.30** **Filmen "En arbejdsdag"**
- **16.30 - 17.00** **Gruppediskussion om filmen**
- **17.00 - 17.30** **Kaffepause**
- **17.30 - 18.00** **Hvad gør vi på vores arbejdsplads – gruppediskussion og erfaringsudveksling**
- **18.00 - 18.30** **Hvad så nu?**
- **18.30 - 19.30** **Sandwich, øl og vand**

Bemærkning:

Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter vil ved deltagelse inden for deres normale arbejdstid blive aflønnet af deres arbejdsgiver med den normale timeløn. Der betales ikke løn for den tid, der måtte ligge ud over deres normale arbejdstid. Øvrige medarbejdere, som ønsker at deltage i møderne, gør dette for egen regning.

FOTOKOPIÉR, UDFYLD OG FAX!

Tilmelding:

Virksomhedens navn: _____

Kontaktperson: _____ **Tlf.:** _____ **Antal:** _____

Sæt kryds ud for det fyraftensmøde I ønsker at deltage i og fax tilmeldingen til **fax nr. 33 77 38 30**

Dato	By	Sted	Adresse
<input type="checkbox"/> 9. November 2004	Kjellerup	Steens Møbler	Industriparken 21
<input type="checkbox"/> 10. November 2004	Haarby	Montana Møbler	Akkerupvej 16
<input type="checkbox"/> 11. November 2004	Køge	AMU-Center	Tangmosevej 88-90
<input type="checkbox"/> 15. November 2004	Løgstør	Vest Wood	Danmarksvej 9
<input type="checkbox"/> 16. November 2004	Skive	Bodilsen BF3	Bakkedraget 40
<input type="checkbox"/> 17. November 2004	Herning	MP-Låger	Sandagervej 12-16
<input type="checkbox"/> 18. November 2004	Ølgod	HTH-Køkkener	Industrivej 6

Tilmelding skal være faxet ind senest den 1. november 2004!

Det gode arbejdsliv



Af industrigruppeformand *Flemming Andersen*, *Forbundet Træ-Industri-Byg* og branchedirektør *Lasse Jensen*, *Træets Arbejdsgiverforening*.

Siden parterne oprettede Træets Arbejdsmiljøudvalg i starten af 2000, er antallet af arbejdsulykker faldet støt. Antallet af erhvervsbetingede lidelser er også faldet i perioden. Vi tror på, det gode samarbejde mellem organisationerne inden for træ- og møbelindustrien har bidraget væsentligt til denne positive udvikling.

Så hvis du som læser tænker "den historie kunne vi godt lære lidt af hos os", så er formålet med bladet opnået.

I kampen for at nedbringe antallet af arbejdsulykker og sygefraværet i forbindelse med ulykker og lidelser arbejder branchens organisationer mod samme mål. Vi har en fælles interesse for – og opgave i – at medvirke til, at medarbejdere og kollegaer ikke bliver syge af at arbejde eller kommer til skade på deres arbejde. Vi har også en fælles interesse for og opgave i, at medarbejdere og kollegaer har en oplevelse af, at de har et godt arbejdsliv.

Men hvad er så et godt arbejdsliv? Ja! Det er sikkert forskelligt fra person til person. Men en god omgangstone, gensidig respekt og en oplevelse af, at man gør en forskel på sin arbejdsplads sætter vi vel alle pris på.

Du sidder nu med det første nummer af det nye blad – "Det gode liv". Det nye blad er endnu et resultat af samarbejdet inden for træ- og møbelindustrien.

Med det nye blad begiver vi os samtidig ind på et nyt uprøvet samarbejdsområde. Tidligere har vi haft stor succes med de mere håndgribelige emner såsom støj, kemikalier og maskinsikring. Nu begiver vi os så ind på området det psykiske arbejdsmiljø.

Som organisationer ved vi godt, at det kan være et minefelt, vi nu bevæger os ind i. Omvendt mener vi også, at vi i fællesskab er stærke nok til at gøre det.



Udgivelsen af bladet "Det gode liv" om psykisk arbejdsmiljø med en række livsbekræftende historier, er et forsøg på at gøre arbejdsmiljø nærværende for den enkelte ude på arbejdspladsen. Træets Arbejdsmiljøudvalg har tidligere haft stor succes med utraditionelle måder at kommunikere på, fx med dialogkampagnen om arbejdsmiljø med figuren Ib Barfod, som løb over flere måneder i 2002.

Historierne i dette blad peger ikke fingre og giver ingen svar. Historierne er alene tænkt som inspiration til virksomheder, ledere og medarbejdere, som måske kan genkende sig selv i en af historierne. Så hvis du som læser tænker "den historie kunne vi godt lære lidt af hos os", så er formålet med bladet opnået.

Så tag godt imod det nye blad, og husk også at lade dine kollegaer læse det. Der kommer to blade mere i henholdsvis uge 47 og 50.

God læselyst!

Udgiver: XxxxxxxxxXXXXXXXXXXXXX – Redaktion: XXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXX og XXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXX – Design: BOBLE.dk – Tryk: Trøjborg A/S – Oplag: 4.000 stk.



Industriens Arbejdsmiljøråd
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 95
W: www.tib.dk



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

Dialog skabte bedre trivsel og resultat på bundlinien

Det koster ikke noget at lytte til medarbejdernes ideer og alternative måder at se produktionen på – ideerne kan faktisk vise sig at være guldægg, hvis de havner i de rigtige ører. Det kræver, at ledelsen er parat til at lytte og parat til forandringer.

*Af Kim Böhmert og Christian Strarup
Foto: Dansk Design Center*

Lau Madsen & Sønner er en pænt stor familiedrevet møbelvirksomhed, der har specialiseret sig i eksklusive kontormøbler. Siden grundlæggelsen i 1924 har lederskabet gået i arv, og den gamle Lau Madsens ledelsesprincipper herskede indtil for få år siden stadig - en autoritær ledelsesform i et hierarkisk system med 2 lag mellemledere, og hvor kæft, trit og retning var ledelsens foretrukne værktøj til at holde produktionen oppe.

For to år siden satte Ken Madsen sig i direktørstolen. Som alle andre i familien havde han gennemgået den traditionelle mesterlære på fabrikken, men han havde siden hen kombineret sine færdigheder med et studie i organisation og ledelse – og det første, han satte sig som mål, var at ændre ledelsesformen på fabrikken. Ken havde nemlig en stærk tro på, at en anden og mere åben ledelsesstil kunne give fabrikken en øget produktivitet og et større engagement fra medarbejderne. Og det kunne fabrikken tids nok få brug for i den stadig hårdere konkurrence.

En tre-trins raket skulle sikre forandringerne

Det ville blive en svær proces, og derfor lagde Ken en plan, der tog ledelsesstilen op til revision i etaper. Første del bestod i at fjerne skellene mellem de forskellige afdelinger og dermed give alle medarbejdere en større forståelse for, hvordan fabrikken hang sammen, og de enkelte

afdelingers betydning for det færdige produkt.

Anden fase skulle reducere antallet af ”konger” på fabrikken

Kommandovejen fra manden på gulvet til topledelsen var lang, og hvis medarbejdernes ideer skulle nå hans bord, måtte vejen være kortere. Derfor lagde Ken en plan for, hvordan han fik reduceret antallet af mellemledere. Det var selvsagt ikke populært, og der var også et par stykker, der måtte fjernes helt fra fabrikken.

Fase tre var at få medarbejderne til at tage del i ansvaret for, at fabrikken som helhed fortsatte succesen. Samtidig ville han sikre, at medarbejderne stillede krav til sig selv og til ledelsen – og at de turde komme frem med krav, ideer og forslag. Derfor hyrede Ken nogle eksterne konsulenter, og sammen med dem afholdt de et stormøde med alle ansatte på virksomheden. I en weekend arbejdede medarbejderne sammen på tværs af alle faggrænser.

Konsulenterne fulgte intenst forløbet weekenden over, og deres tilbagemelding var meget positiv. Men det var selvfølgelig på fabrikken, at succesene skulle udmønte sig. For at sikre, at mellemlederne også levede op til det, de havde lovet i weekenden, gav Ken dem en gulerod – de fik simpelthen en bonus for hvert forslag, der blev bragt videre til ham.

Guleroden blev også givet til medarbejderne – og det gav pote. I tiden efter kom der mange gode forslag til produktionsforbedringer, og en del af dem blev straks indført på fabrikken.

Flere hoveder tænker bedre og er mere kreative end få

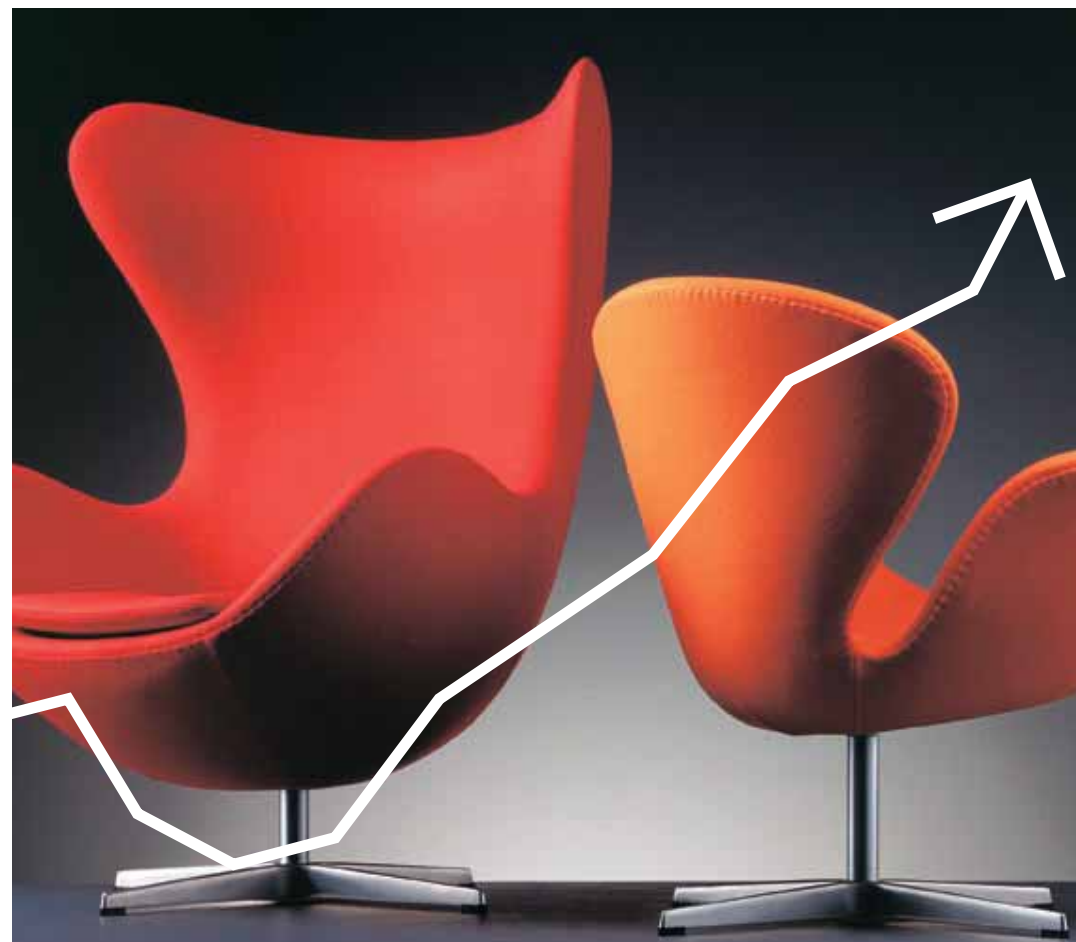
”Før vi lyttede til medarbejderne, var ”tænkearbejdet” fordelt på få hoveder, men da vi begyndte at tage medarbejderne med på råd, blev vi flere, der tænkte – og flere tænker nu engang bedre end få. Og selv om vi er en traditionelt opdelt virksomhed med forskellige afdelinger, så har vi indført en projektorganisation, når vi skal se på forbedringer og produktionsomlægninger.

Hermed bliver alle afdelinger hørt, når der skal ændres i én afdeling – og dermed sikrer vi, at fabrikkens produktion bliver optimeret i stedet for – som førhen – kun en enkelt afdelings”, siger Ken Madsen.

Det sidste nye på fabrikken er, at der nu er indført et ugentligt nyhedsbrev, hvor ledere og medarbejdere orienteres om nye ordrer, og hvordan det går på fabrikken – og forslaget om et nyhedsbrev – ja, det kom fra Else, der har arbejdet på lageret i 21 år som pakkedame.

GODE RÅD Om at lytte til forslag og ideer!

- *Når man igangsætter større organisationsforandringer, skal man altid huske at inddrage Samarbejdsudvalget, hvis virksomheden har et sådant. Ikke blot fordi der er et formelt krav, men også fordi det er en god ide at informere medarbejderne så tidligt som muligt. Den tidlige information kan forhindre, at der skabes rygter og myter.*
- *Tag altid et forslag seriøst og lyt interesseret – måske er forslaget umuligt, men du sikrer, at forslagsstilleren kommer igen, hvis du tager forslaget alvorligt.*



Byggede væltepeter i træ og fik job som modelsnedker

Fynboen Willy Bang Jensen er lidt af en ener. Lige fra barns ben har cykelsporten spillet en stor rolle i hans liv, og da han valgte at kvitte et job som maskinsnedker, blev interessen for cyklingen sat på en alvorlig prøve – han besluttede at bygge en væltepeter i træ. Men hvad får i fingernem ung mand på 30 år til at kaste sig ud i et så specielt projekt?

*Af Christian Strarup
Foto: Alex Tran*

”Jeg har altid interesseret mig for cykling og har flere gange cyklet både Fyn og Sjælland rundt, og det var på en af de ture, jeg så én gennemføre Sjælland rundt på en væltepeter. Det gav mig inspiration til at bygge en selv,” fortæller Willy, mens han kaster et stolt blik på sit vidunder af et håndværk.

Cyklen er noget af et mesterværk. Som enhver anden væltepeter er den bygget efter mål, så den passer til den person, der skal køre på den.

”En væltepeter ligner en ganske simpel cykel – i hvert fald når man ser på den, men det er rent synsbedrag. Der er ingen standarddele, man lige kan købe, så alt skal laves fra bunden – og det er jo også det mest interessante. Jeg startede med at få nogle mål på en væltepeter fra Danmarks Cykelmuseum og ud fra de mål, lavede jeg en 1:1 tegning efter de mål, der passer til mig, og herfra kunne jeg så konstruere cyklen.”

Godt og solidt håndværk fra bunden

Alt ved cyklen er lavet fra bunden. Det store hjul er lavet i birk krydsfiner, for at det skal være formstabil. Håndtagene på styret er smukt drejet i valnøddetræ, og hjulene er beklædt med naturgummi, der skal erstatte nutidens dæk og slange, så det er behageligt at køre på cyklen.

”Det er kun blevet til ca. 10 km. på cyklen, men af nysgerrighed monterede jeg en cykel-computer for at se, hvor hurtigt jeg kan køre på den. Og den når snildt op på 25 km/t - det er faktisk ganske pænt på så stor en cykel – den er jo ikke just aerodynamisk.”

Willy er oprindeligt uddannet maskinsnedker, men på grund af de mange tunge løft, valgte han at kvitte jobbet og søge nye udfordringer. Og her fik væltepeteren en afgørende rolle i jagten på drømmejobbet.

”Cyklen var noget af en begivenhed i medierne og al den omtale i bl.a. Billedbladet, Fyns Stifttidende m.fl. har bestemt hjulpet mig til at få andre udfordringer.



Det store hjul er lavet i birk krydsfiner, for at det skal være formstabil. Håndtagene på styret er smukt drejet i valnøddetræ, og hjulene er beklædt med naturgummi, der skal erstatte nutidens dæk og slange.

Jeg ville gerne i lære som modelsnedker, og på Fyn findes der kun tre steder, der har mulighed for at tage elever. Så udsigterne var ikke for gode, men heldigvis var en mester i Ringe interesseret i mig – og her er jeg stadig,” udtaler Willy.

Fritiden bruges på godt håndværk

Fritiden bliver på ingen måde brugt til afslapning, for Willy er en mand med mange jern i ilden. Han har bl.a. startet en virksomhed, der laver vaske i teaktræ.

”En dag så jeg et badekar i teaktræ og syntes, det var så flot, og herfra udspandt ideen om at lave køkkenvaske, håndvaske osv. i teaktræ. Vi har faktisk lige haft vores første vask med på en messe, og der var stor interesse for den, men der går nu nok nogle år endnu, inden det danske marked er modent nok.”

Og indtil da har Willy nok at se til. Ud over lærepladsen som modelsnedker og hans egen virksomhed, bruger Willy fritiden på sin nyindkøbte veteranbil.

”Jeg har lige købt en Ford Pick-up fra 1948, og den kommer hjem om ca. 3 uger, så den skal der pusles om, til den er gjort helt i stand. Samtidig har jeg en mahogni speedbåd fra 1957, som skal restaureres, og så er det jo godt, at jeg ved en masse om træ, for skal man til en virksomhed og have arbejdet gjort, koster det ufatteligt mange penge. Jeg har selv givet ca. 50.000 kr. for speedbåden, og jeg har set eksempler på, at en flot model snildt kan sælges for 250.000 kr.

Det handler om at have det godt!

Willy viser om nogen, hvad der kommer ud af at have det godt på arbejdspladsen og i fritiden.

”For mig handler det om at have en god hverdag, for det er her ideerne og håndværket skal føres ud i livet. Og jeg har aldrig hørt om nogen, der er kreative, mens de er i dårligt humør. Jeg trives bedst på en arbejdsplads, hvor tonen er uformel, og alle er lige. Der er selvfølgelig nogen, der bestemmer, men det er vigtigt, at alle kan snakke sammen uanset, hvor i organisationen de hører hjemme,” slutter Willy, inden der skal pusles videre med de mange ideer.



Kortlægning

– en god løsning kræver en god start

Det kan være svært at gøre noget ved det psykiske

arbejds miljø, hvis man ikke ved, hvor det gør ondt.

Derfor kan en kortlægning være en god begyndelse.

*Af Kim Böhmert
Fotoarkiv: DI*

Den 1. februar 2003 havde adm. direktør Per Jensen på virksomheden Danvinduer A/S indkaldt til møde i Samarbejdsudvalget. "Jeg er led og ked af, at der tilsyneladende er en dårlig tone og et dårligt arbejdsklima på virksomheden, og at dette måske kan være årsagen til vores faldende produktivitet", indledte Per Jensen

"Men i stedet for, at vi, som vi desværre alt for ofte plejer, farer ud og igangsætter en masse aktiviteter,

vil jeg foreslå, at vi denne gang griber det mere systematisk an, er der nogen ideer?" sluttede Per Jensen.

Sikkerhedsrepræsentant Lene Hansen rakte hånden op "jeg var for 14 dage siden til et møde i vores lokale TIB afdeling om psykisk arbejdsmiljø" startede Lene. "På mødet blev vi præsenteret for en metode til, hvordan man kan kortlægge det psykiske arbejdsmiljø" fortsatte Lene.

"Metoden er udviklet af Arbejds miljøinstituttet (AMI), og man kan vælge mellem en kort, mellem eller en stor kortlægning alt efter virksomhedens ambitionsniveau og behov" sluttede Lene.

"Det lyder meget spændende" sagde Per Jensen. "Jeg vil foreslå, at vi nedsætter en lille arbejdsgruppe, som kan finde ud af, hvilken model vi skal bruge og også forestå gennemførelsen af selve kortlægningen". "Jeg vil foreslå, at arbejdsgruppen består af Lene og jeg selv". Alle Samarbejdsudvalgs-medlemmer var enige i den indstilling.

Sådan gjorde de

Arbejdsgruppen blev hurtigt klar over, at de ville få brug for professionel hjælp til opgaven. De henvendte sig derfor til deres organisations arbejdsmiljøkonsulenter. På mødet med arbejdsmiljøkonsulenterne, blev det besluttet, at der skulle benyttes den lille kortlægningsmodel fra AMI. Baggrunden for dette valg var, at virksomheden i første omgang havde et behov for at få et overordnet billede af, hvordan tilstanden var på virksomheden.

Arbejdsgruppen og arbejdsmiljøkonsulenterne gik herefter ind på www.ami.dk for at kigge nærmere på den korte kortlægningsmodel. Herefter blev alle ansatte indkaldt til et møde i kantinen.

Adm. direktør Per Jensen indledte: "Der har igennem længere tid været en dårlig stemning på virksomheden. Tonen er blevet hård, og vi oplever også, at flere og flere bliver mobbet og stressede". Per Jensen fortsatte: "Vi har i Samarbejdsudvalget derfor besluttet,



at vi vil kortlægge det psykiske arbejdsmiljø, så vi kan finde ud af, hvad der er skidt og kanel i det her og få gjort noget ved det. Lene Hansen vil for-tælle jer om, hvordan vi har tænkt os at gøre det" sluttede Per Jensen.

"Vi har i arbejdsgruppen, som består af Per og mig, besluttet at vi vil benytte en kortlægningsmetode, som er udviklet af Arbejds miljøinstituttet", startede Lene. "I vil derfor nu alle sammen få udleveret et spørgeskema, som I bedes udfylde," fortsatte Lene. "Når vi har modtaget alle jeres besvarelser, vil Sikkerhedsorganisationen og Samarbejdsudvalget gennemgå dem, og på baggrund af besvarelserne vil vi udarbejde en handlingsplan for, hvad vi vil gøre ved de problemer, der måtte fremkomme ved kortlægningen" sluttede Lene.

Resultatet af undersøgelsen

Resultatet af kortlægningen viste, at der især var to områder, som fik en dårlig bedømmelse i kortlægningen. Manglende indflydelse og udvikling i arbejdet og manglende støtte og information fra ledelsen. På baggrund af resultatet blev der udarbejdet en handlingsplan.

Handlingsplanen indeholder bl.a. oprettelsen af selvstændige produktionsgrupper og afholdelse af månedlige informationsmøder, hvor virksomhedens ledelse vil fortælle om status på virksomhedens drift og fremtidsudsigter.

GODE RÅD

Om kortlægning af psykisk arbejdsmiljø

Inden virksomheden går i gang med en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø, skal ledelsen gøre op med sig selv, om man også reelt er villig til at gøre noget ved de problemer, som måtte fremkomme ved kortlægningen. Hvis ikke man er indstillet på det, så skal man lade være med at foretage kortlægningen, for det kan risikere at gøre mere skade end gavn.

Vi mennesker er skruet sådan sammen, at hvis vi bliver bedt om at udfylde et spørgeskema om evt. problemer med det psykiske arbejdsmiljø, ja! så forventer vi også, at der bliver gjort noget ved de problemer, som måtte komme frem i undersøgelsen. Hvis ikke så bliver vi skuffede og siger "der sker som sædvanligt ikke noget". Så hvis virksomheden beslutter sig for at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø, så skal I gøre det med åben pande og være parat til også at snakke om de ubehagelige ting.



Smag på livet – smag for whisky

Whisky og livskvalitet har mange ting til fælles – det er først efter mange år, man kan vurdere om målet er nået. Er du livsnyder og holder du af et godt glas whisky, er her lidt inspiration til at opdage endnu flere nuancer af denne forunderlige verden.

AfXXXXXXXXXXXXXXXXX
Foto: XXXXXXXX XXXXXXXX

Det rigtige glas

Whiskyens aroma skal bevares så længe som muligt, derfor skal du drikke af et glas der har form som en tulipan – f.eks. et cognac-glas. Glassets form sikrer, at så mange af whiskyens fine aromaer ikke slipper din næse forbi.

Lidt vand gør godt

Det er en skrøne at whisky skal drikkes rent. Lidt vand gør godt – specielt ved smagen. Ved en whisky på 40-43 % vil alkoholen meget nemt overdøve de fine smagsnuancer, og derfor tilsættes lidt vand for at dæmpe alkoholens dominans. Hvor meget vand der skal tilsættes er dog individuelt. Vandet, der skal være 16-18 grader, skal være blødt og uden bismage – brug f.eks. kildevand.

Hvad siger farven?

Det er forunderligt at studere et glas whisky i skæret af et stearinlys eller endnu bedre ved pejsen. Men ud over de spændende farvespil så har farven også en betydning for oplevelsen af whiskyen. Farve og smag skal nemlig passe sammen. Således vil man forvente at en meget mørk whisky også har en kraftig smag. Whiskyens farve får den fra fadlagringen. Er whiskyen lagret på sherryfade, der bruges for første gang vil typisk afgive megen farve og megen smag, hvorimod et sherryfad der bruges for 10. gang kun afgiver lidt faver og lidt smag. De store, internationale whisky-mærker tilsætte ofte karamel for at sikre den samme farve uanset fadlagringen.

Bruichladdich Single Islay Malt - 10 år

Efter 6 års stilhed, kom Bruichladdich destilleriet "up and running" igen i maj 2001 som Skotlands vestligste destilleri på øen Islay og med udsigt over Loch Indaal.

Op hvilken genfødsel med selveste "Mr. Islay", Jim McEwan som Master Distiller (han er den eneste som 2 gange er blevet kåret som MASTER DISTILLER OF THE YEAR). Resultatet var et omgående farvel til farvejustering med karamel, koldfiltrering, og sidst men ikke mindst er Bruichladdich nu den eneste Islay Single Malt som tappes med Islay vand.

Den genfødte maltwhisky er – modsat tidligere aftapninger nu med 46 % i stedet for 43 %. Den øgede styrke forhindrer whiskyen i at blive uklar ved

lave temperaturer. Derfor vil "The Laddie" som whiskyen kalde, blive taget ved tilsættelse af vand – og det er et kvalitetstegn, da det bevidner, at whiskyen ikke er koldfiltreret.

Når man smager den nye version af Bruichladdich 10 års, er det som at smage en helt ny Islay malt. Smagen leder tanken hen på frugter som æbler, pærer og grønne druer, omsvøbt af en let grad af tørv. Dette sammenholdt med smag fra fadene og de maltede salt nuancer, giver en ekstremt flot sammensat single malt i perfekt balance.

Naturlig farve – en stor åben duft med elementer af salt, tørv, frugt, og alle de andre ting vi elsker ved Islay single malts kendetegner denne vellykkede genfødsel.

Flasken kan købes hos Kjær & Sommerfelt.



Bedøm selv din whisky

Sådan vurderes farven

Hæld lidt whisky op i et glas og studer det på en hvid baggrund. Se først lige igennem whiskyen – herved får du grundfarven. Grundfarven går fra helt, klar og lys til mørk, brændt dyb orange-rød. Studer så whiskyen i randen – der, hvor whiskyen møder glasset, og på glimtene i overfladen. Her ser du mange flere farvenuancer.

Duft og smag – prøv dig frem

Lige som vin byder whisky på en verden af smagsoplevelser, så der er rig lejlighed til at prøve sig frem og finde en eller flere favoritter. Diagrammet nedenfor kan du bruge til at vurdere whiskyer. Prøv, næste gang du nyder et glas, at vurdere whiskyen på de punkter, der er beskrevet i diagrammet.

Aqua Vitae – livets vand – som whiskyen også kaldes, er en forunderlig verden på linie med vine. Det, at smage en whisky, bedømme den og gemme sine optegnelser kan hurtigt blive til en hobby for dem, der holder af livets gode stunder.

Til at bedømme whiskyer har kendere opfundet et diagram, som hjælper dig med at bedømme whiskyerne på de samme kriterier. Her får du en kort vejledning:

Smagsoplevelsen deles i tre dele: fornemmelsen i munden, den egentlige smag og eftersmagen.

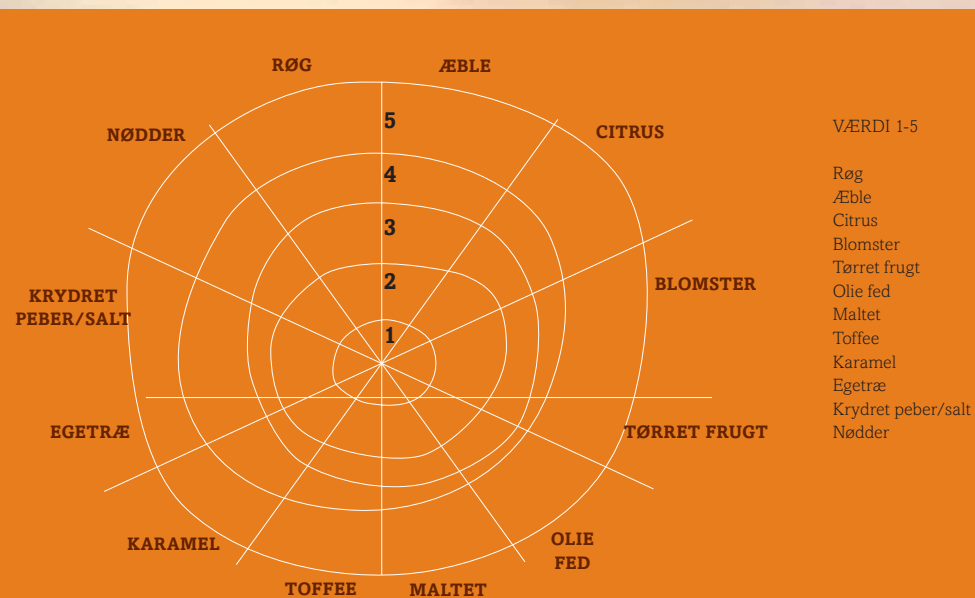
1. Start med at tage en god mundfuld og før den rundt i munden. Du må gerne slupre lidt, da luften hjælper med at

afsløre flere nuancer. Prøv at beskrive fornemmelsen ved ord som let, fyldig, varm, intens, solid, tung og skarp.

2. Synk den første mundfuld og dan dig hurtigt et indtryk af selve smagen. Brug ord som let, kraftig, blød, olieret osv.

3. Eftersmagen bedømmes efter noget tid. Dan dig et indtryk af, hvilke nuancer du stadig fornemmer efter noget tid. Prøv evt. at tygge lidt på smagen. Når du tygger frigives der lidt spyt og smagsløgene aktiveres. Igen kan lidt luft hjælpe med at afsløre nuancerne.

Rigtig god fornøjelse i aqua vitaens forunderlige verden!



Historien om En vellykket fusion

del 1

Information er nøglen til en vellykket fusion! Dette er historien om to forskellige firmaer, der smelter sammen til én stærk og produktiv virksomhed.

Af Christian Strarup
Foto: Photonica/Bulls

Futura Seat A/S er en moderne produktionsvirksomhed, som har baseret sin hidtidige produktion på et design i krom og læder. Virksomheden blev drevet efter moderne ledelsesprincipper, og man lagde stor vægt på medarbejderindflydelse og et stærkt kollegialt sammenhold. For nogle år siden begyndte udviklingsafdelingen at designe en ny møbelserie i en unik kombination af krom, læder og træ – et design man ventede sig meget af.

Det nye design rejste dog et problem, som Futura Seat's ledelse var nødt til at forholde sig til – virksomheden kunne ikke selv producere trædelene. Så enten skulle man entrere med en underleverandør, eller også måtte man opkøbe en virksomhed med træarbejde som speciale. Og efter moden overvejelse i ledelsen, besluttede man sig for at opkøbe en virksomhed, da man forventede mere træarbejde i fremtiden.

Ledelsen fik øje for Gammelgaard & Sønner, en familievirksomhed, hvor 3. generation sad i direktørstolen. I Gammelgaard & Sønner havde man en tradition for mesterlære, hvor eleverne senere hen blev ansat på virksomheden. Det betød, at Gammelgaard & Sønner kun havde en meget lille udskiftning i medarbejderstaben. Men nu havde direktøren altså solgt virksomheden til Futura Seat, og det blev bestemt ikke modtaget positivt. Mange af de gamle medarbejdere i Gammelgaard & Sønner var meget utilfredse med direktørens beslutning, for de frygtede det værste. "Vi må stå sammen mod alle de nye – de skal ikke tro, de er noget", sagde Henning, der var den ældste medarbejder i firmaet. Andre var mere bange for at blive fyret.

Det kom personaleafdelingen i Futura Seat for ører, og her tog man Henning og de andre medarbejders frygt seriøst. Og de besluttede at gøre noget ved det ...

Viden fjerner frygt

I Futura Seat havde man prøvet processen før, så man vidste udmærket, hvad det var for tanker og forestillinger, medarbejderne hos Gammelgaard & Sønner stod med. Og man vidste også, at en stor del af løsningen lå i at informere så tidligt og så omfattende som muligt. Det første, personaleafdelingen gjorde, var at afholde et møde med Henning og de andre fra Gammelgaard & Sønner. På mødet fortalte personalechefen om selve flytningen og om baggrunden for købet af virksomheden, og han forsikrede alle om, at ingen ville blive fyret – det var jo Gammelgaard & Sønners særlige evner, man var ude efter i Futura Seat.

Mødet blødte lidt op på stemningen, men der var stadig frygt at spore hos de gamle medarbejdere. Derfor inviterede personalechefen alle medarbejdere fra Gammelgaard & Sønner over i Futura Seat for at se virksomheden, den kommende arbejdsplads og de nye kolleger. Og derefter ville man afholde en hygge dag i firmaet.

... og hvordan gik fusionen så?

Det er nu et år siden, at virksomhederne blev fusioneret, og man "tabte" kun 3 medarbejdere – de valgte dog selv at sige op som følge af sammenlægningen. De resterende 31 medarbejdere fra Gammelgaard & Sønner er nu fuldt integreret i Futura Seat – og produktionen af det nye design har vist sig at være en guldgrube. Integrationen blev også hjulpet godt på vej, da den nye møbelserie vandt en stor, international designpris.

Futura Seat A/S hyrede et flyttefirma til at forestå den praktiske flytning. De mødte en fredag morgen, og mens flyttefolkene pakkede ned og bar væk, tog medarbejderne på en firmaudflugt, hvor ledelsen havde planlagt en masse aktiviteter og nogle små overraskelser. Da de mødte på arbejde mandag morgen, stod maskinerne pakket ud og "næsten" klar til at køre. Henning måtte indrømme, at det var rart at slippe for at pakke ned og op igen – for det skar stadig lidt i hjertet at forlade den gamle fabrik.

I næste nummer får du historien om udvidelsen mod øst og om den nye opskæringsfabrik i Letland.

GODE RÅD Om fusioner og informationer

- Inddrag Samarbejdsudvalget (SU)
- Informer de øvrige medarbejdere så tidligt som muligt
- Vær ærlig, også hvis I skal sige farvel til medarbejdere – uærlighed skaber ofte ukontrollable rygter
- Giv plads til, at medarbejderne kan lufte frustrationer – og tag dem seriøst
- Få evt. hjælp fra erhvervspsykologer og andre eksperter, der har forstand på de menneskelige reaktioner i forbindelse med en fusion.
- Brug evt. flyttefolk til at forestå den praktiske del af flytningen





**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.