

TEMA

UNDER HJELMENE Nr. 1/2019

Hvordan er kulturen og samarbejdet på jeres arbejdsplads?

Denne gang bruger vi temaet til at behandle den kultur, som vi alle sammen er med til at skabe, når vi bevæger os rundt på vores arbejdsplads. Der er masser af inspiration rundt om i avisen, så det er ikke kun på de fire sider her i midten, at du kan blive klogere på samarbejdet på arbejdspladsen.

AF MORTEN BROE BICHEL

Læs mere
her i
TEMA'et

Inspiration

"Stor frustration blev vendt til succes"



På en NCC renoveringsopgave i Albertslund Syd har man kunnet aflevere boligerne tilbage til beboerne et halvt år før tid, men det startede knap så godt.

Vigtigt at byggeledelsen tager ejerskab

På et stort renoveringsprojekt med næsten 500 etplans gårdhavehuse i Albertslund, måtte NCC's byggeledelse kun 20 procent inde i selve produktionen tage en 'time-out'. Tidsplanerne hang simpelthen ikke sammen, samarbejdet haltede og alle var frustrerede.

– Jeg er glad for, at byggeledelsen havde modet til at stoppe produktionen og tænke nyt, siger Christian Køhler-Johansen, Arbejdsmiljøchef i NCC.

– Byggeledelsen indkaldte til et fællesmøde med entreprenørerne for at skruer produktionen sammen på ny, forklarer Christian.

På mødet blev alt kastet op i luften, så man fik styr på de forskellige samarbejdsflader, og så man fik løst de udfordringer, som var. På den baggrund fik man så også skruet nogle nye tidsplaner sammen.

Ramme om en ny kultur

Mødet blev afholdt i et fællesrum på byggepladsen, som senere også blev omdrejningspunktet for en fælles frokoststue, et bordfodbold og fællesspisning.

– I den nye tidsplan måtte både bygherre og byggeledelse leve med, at nogle boliger måtte stå tomme i en periode, fordi håndværkerne var engageret et helt andet sted. Til gengæld kunne man stort set holde på de samme håndværkssjak igennem hele byggeprocessen, og man kunne sørge for, at håndværkerne ikke arbejdede oveni hinanden. Alt det viste sig jo så også senere, at være en helt enorm fordel for fremdriften, forklarer Christian.

AF ANNE ANTILA

Hvad kan påvirke samarbejdet

Det påvirker alt sammen

Når du taler godt sammen med dine kolleger, forhindrer du konflikter i at udvikle sig. Men der er stadig mange ting, som kan give udfordringer. Her på siden kan du se, hvad der kan påvirke samarbejdet.

Kommu

Tidsplaner

Information

Hjælpemidler

Økonomi

Sprog

Kom

Tal klart

De fleste konflikter opstår af misforståelser. Fortæl derfor, hvordan du har det, når der opstår et problem. Lyt til forklaringen – uden at afbryde. Sørg for at bevare respekten for hinanden, når I taler sammen – også selv om I er uenige.

Kon

Lejdet på arbejdspladsen?

nikation

Inddragelse

Social Kultur

Modtagelse

Erfaringer

Mobiltelefoner

unikation

flikt

Svært at undgå

Mange ting skaber forstyrrelser og besvær. Derfor er det vigtigt, at du husker, at der aldrig er nogen, som bevidst forsøger at ødelægge din arbejdsindsats eller dit gode humør. Spørg ind til problemet: Der er ofte en rigtig god forklaring.

Se mere om samarbejde og omgangstone i BFA Bygge og Anlægs materiale ved at skanne koden.



Kropssproget

Er der en konflikt under opsejling, er det også vigtigt, at du tænker på dit kropssprog. Det hjælper i hvert fald ikke at virke truende. Kig på din kollega, når I taler sammen. Prøv også at undgå at lægge armene over kors.

Inspiration

Vi har skabt et sted hvor folk har været glade for at være



Jakob Kær Albrechtsen, projektleder
Bonava Danmarks A/S.

På Bonava's byggeplads, Egehusene, i Glostrup blev der fra december 2017 – marts 2019 bygget fire punkthuse med i alt 48 lejligheder. Jakob Kær Albrechtsen var projektleder og ansvarlig for styring af tid, økonomi og kvalitet. Jakobs vigtigste opgave var at koordinere alle arbejdsopgaver, sørge for at økonomien holdt og at aflevere boliger i højst mulig standard.

"Ikke min tidsplan"

Inden byggepladsen reelt set gik i gang med entreprenørerne, inviterede Jakob alle projektledere og formænd til et LEAN møde om fælles mål og tidsplan:

– Det var vigtigt for mig at signalere til håndværkerne på pladsen, at det ikke var min tidsplan, men en fælles tidsplan vi skulle arbejde ud fra.

80 procent af fagene deltog på mødet, og det skulle vise sig, at mødet fik en afgørende betydning for samarbejdet på byggepladsen.

– Det er helt tydeligt, at håndværkerne på pladsen følte sig hørt. De er ikke ligeglade med arbejdet – og vil rent faktisk gerne lyttes til. Det skaber en fælles motivation og giver energi i det daglige, siger Jakob.

Dialog og inddragelse især hos formænd.

Ud over opstartsmødet har byggeledelsen på Egehusene været meget be-

vidste om at få inddraget fagene – og især formændene - i hele processen.

– Det har en stor betydning, at også entreprenørens projektleder har et godt samarbejde med byggeledelsen, der igen har en afsmittende effekt på egne medarbejdere. Er projektlederne trætte af byggeledelsen, får det effekt på samarbejde med deres egne håndværkere, forklarer Jakob Kær Albrechtsen.

– Der har hele tiden været en åben dør hos os i byggeledelsen. Det er især vigtigt at entreprenørerne har kunnet gå op til byggeledelsen og koordinere opgaverne og processerne hos hver enkelt fag. Det har resulteret i, at småtingsregninger og ventetid er der blevet mindre af, fordi det har været koordineret løbende med fagene om, hvem der skulle til. Faktisk har vi ikke betalt en eneste krone i ventetid, afslutter Jakob Kær Albrechtsen.

AF ANNE ANTILLA

Kultur og godt arbejdsmiljø:

Det skaber måske en bedre bundlinje – men hvad tænker du?

Mette Bach Christensen, arbejdsmiljøleder ved CG Jensen, er ikke i tvivl om, at der er en lige linje mellem arbejdsmiljø og resultaterne på bundlinjen. I denne artikel forsøger hun at redegøre for, hvordan det påvirker hendes tilgang til arbejdsmiljøarbejdet i CG Jensen.

Hvordan hænger god kultur og godt arbejdsmiljø sammen med en bedre bundlinje? Ja, for det første er det jo noget, som man kan mærke i det daglige som ansat, og det er jo også nok noget, man mærker, når man er gæst i virksomheden.

For virksomheden gælder det naturligvis om at sætte en god standard for, hvordan man vil samarbejde og kommunikere, og hvordan man vil opfattes af sin omverden, når det kommer til kvalitet og håndtering af samarbejdspartnere og kunder. **Det hele handler om gensidig respekt: Hvordan er det, vi opfatter andre mennesker og hvordan vil vi gerne selv opfattes.**

Binder tingene sammen

Bedre bundlinje er noget, som vi alle ønsker for virksomheden og på den enkelte byggeplads. Det er langt den mest anvendte målestok for, om tingene går godt eller dårligt.

Men hvordan får vi hængt tingene sammen, så der er en tydelig sammenhæng mellem bundlinjen og den gode kultur?

Det sker ved at forholde sig grundigt til følgende:

- Sikre, at virksomheden har en klar definition på god kultur og godt arbejdsmiljø
- Praktisere synlig ledelse
- Udvide stor grad af gensidig respekt
- Have en generelt positiv indgangsvinkel til opgaver, kolleger og arbejdsplads

Ligger lige til højre benet

Alt det ovenstående kan vi vel sagtens blive enige om? Uenigheden opstår vel først der, hvor vi skal til at finde ud af, hvor meget det egentlig betyder for vores arbejdsmiljø. I C.G. Jensen arbejder vi med det på følgende måde.



Arbejdsmiljøleder Mette Bach Christensen - i midten - sammen med to kolleger fra CG Jensen.

■ God kommunikation skaber overblik over arbejde og opgaver.

■ Respekt for sine arbejdskolleger skaber tillid og samarbejde.

■ Inddragelse skaber ansvar og medejerskab til opgaverne.



■ Ingen kommunikation skaber tvivl, usikkerhed og forvirring.



■ Manglende respekt skaber uro, konflikter og mistillid.



■ Dårlig inddragelse skaber frustration og tab af ansvar.

SÅ: Kan man måle, at godt arbejdsmiljø giver bedre bundlinje?

- Jeg var egentlig den første til at sige: "Ja, det kan man", men nu er jeg ikke helt så sikker.

Der er simpelthen for mange ting, der påvirker tingene. Det er for svært at isolere nøjagtigt de ting, som man gerne vil måle på. Samtidig vil et postulat om, at man har vundet så-og-så mange procent hurtigt blive udsat for rimelige spørgsmål om, hvorvidt man nu har fået det hele med i sit regnestykke.

I stedet vil jeg påstå, at man med god kultur og godt arbejdsmiljø i bagagen har færre konflikter og et langt større engagement i virksomheden. Det påvirker helt sikkert både arbejdsglæden og lysten til at producere mere. Og det uanset om man er håndværker eller byggeleder.

Jeg er også helt sikker på, at det kan ses på sygefravær, antallet af konflikter og trivselsmålinger. Og så kan man jo spørge sig selv om, hvorvidt man tror på, at den slags kan ses på bundlinjen.