



## **EMPOWERMENT 2010-2011**

Om ikke så længe skal du, dine ledere og dine kollegaer for alvor i gang med forløbet "Empowerment 2010-2011". Det er et forløb, som har været undervejs i 1 år. Denne introduktion vil fortælle lidt om, hvad baggrunden for forløbet er, hvad det betyder for dig, og hvorfor det er vigtigt.

### **Baggrunden**

For et år siden blev der gennemført en meget grundig analyse af, hvor langt vi er kommet med at skabe de muligheder, der sikrer at medarbejderne får mulighed for at bruge alle deres kompetencer. 3F var blandt initiativtagerne til analysen. Analysen skulle hjælpe til med at identificere, hvad danske bygge- og anlægsvirksomheder kan gøre sammen med sine medarbejdere for at skabe bedre konkurrenceevne i forhold til udenlandske virksomheder.

Analysen baserede sig på en spørgeskemaundersøgelse, en interviewrunde med mere end 60 medarbejdere og ledere i tre forskellige virksomheder samt gennemgang af flere konkrete projekter. Viden blev opsamlet i de tre forskellige virksomheder for at se på ligheder og forskelle. Det har givet et rigtigt godt indblik i tingenes tilstand og vist, at der både er mange gode erfaringer at bygge videre på samt mange gode forslag til, hvordan tingene kunne gøres endnu bedre – og vi er helt enige i analysens konklusioner og anbefalinger.

Den meget grundige analyse viste, at der er nogle områder, som vores virksomhed kunne have særlig gavn af at blive bedre til for at få en bedre arbejdsplads og forretning. En bedre arbejdsplads med vinderkultur, hvor alle er motiverede og får lov at bruge sine evner til gavn for sig selv, kunder og kollegaer. En bedre forretning, hvor vi har bedre økonomi end konkurrenterne og masser af opgaver hos glade og tilfredse kunder.

Empowerment-forløbet er skræddersyet til at dække de områder, som analysen og erfaringerne viste, at vi bør fokusere på. Vi har valgt at gå 100% ind i Empowerment 2010-2011, da det er en unik mulighed for, at vi kan udvikle os, med udgangspunkt i grundig analyse og erfaring – og dermed skabe en bedre arbejdsplads og forretning.

### **Hvad betyder det for dig?**

Du er en vigtig brik i Empowerment-forløbet. Over det næste 1½ år vil du blive præsenteret for en masse ny viden. Den nye viden er håndplukket blandt en masse metoder og viden, som har skabt store resultater i byggebranchen og andre brancher.

Den nye viden vil du blive præsenteret for på en række workshops, der forløber frem til sommeren 2011. I alt bliver der fem 1-dags workshops og to 2-dags-workshops. Er du leder, er der yderligere to workshops. Vi skal alle sammen på workshops – både ledere, administrative medarbejdere og timelønnede. Når vi kommer hjem fra en workshop, skal vi i fællesskab sørge for at bruge den nye viden, så vi kan få noget ny erfaring.

I den nedenstående tabel kan du se hvilke workshops, der bliver afholdt som en del af Empowerment i 2010 og 2011. Hver workshop omhandler emner, som både vore erfaringer og den grundige analyse ser som relevante for vores virksomhed. Der bliver megen gavnlig viden og mange gode værktøjer, som vi i fællesskab kan bruge i vores hverdag.

Udviklingsmoduler	Deltagere	Periode
<b>Total Quality Management (2 dage)</b> • Hvordan man skaber vinderkultur og kundefokus	Ledere	Januar 10
<b>Empowerment - hvorfor denne forandringsproces (1 dag)</b> • Introduktion, mål og konsekvenser for os alle	Alle	Februar 10
<b>Kvalitets- og Kundekultur (1 dag)</b> • Ingen fejl til næste led til glæde for os selv og kunden	Alle	Marts 10
<b>Målstyring (1 dag)</b> • Det kræver mål, før man kan vinde – som hold og individ.	Alle	April 10
<b>Kvalitetsmålepunkter (1 dag)</b> • Hvordan arbejder vi bedst med mål i hverdagen?	Alle	August 10
<b>LIPOK – Proceskortlægning (1 dag)</b> • Vi er afhængige af hinanden – se sammenhængen.	Alle	Oktober 10
<b>Forbedringsprocessens 4 faser (2 dage)</b> • Hvordan vi bliver bedre i dag end i går – hver dag.	Alle	Nov/Dec 10
<b>Train the Trainer (3 dage) 2011</b> • Formidling af viden, mål og visioner	Ledere	Jan/Feb 11
<b>TeamKultur (2 dage) 2011</b> • Holdånd og samarbejde er en forudsætning for succes.	Alle	Marts 11

Det er rådgivningsvirksomheden Bülow Management A/S, der har stået for analysen af de tre virksomheder, og de har efterfølgende sammensat Empowerment-forløbet til os. Det bliver også Bülow Managements rådgivere, du kommer til at møde på de forskellige workshops. De har arbejdet sammen med flere virksomheder i vores branche og kender analysens resultater i detaljer. Det er deres fornemste opgave at inspirere og hjælpe os alle til at udnytte hinandens fulde potentiale, så vi får en endnu bedre arbejdsplads og forretning.

## Hvorfor er det vigtigt?

Det spørgsmål vil vi besvare med en lille historie:

*Dette er Hr. Stål. Hr. Stål er vild med byggeri, han er meget erfaren og har prøvet det meste. Hr. Stål ser altid muligheder, og han finder altid de kreative løsninger frem, når udfordringerne melder sig på banen – og hvis han ikke selv kan finde en løsning, så er han ikke bleg for at søge inspiration hos sine venner.*



*Hvis andre har problemer, går de ofte til Hr. Stål, for han er hjælpsom og spørger altid "Hvad kan jeg gøre for dig?". Hr. Stål er nysgerrig og prøver gerne nye metoder og værktøjer af for at gøre tingene lidt bedre i dag end i går. Specielt kan han godt lide at prøve nye ting, der gavner både ham selv og holdet. Hr. Stål er nemlig en rigtig team-player, der godt kan lide at arbejde sammen med andre – for så går tingene meget nemmere og hurtigere. Hr. Ståls motto er "sammen kan vi, sammen vil vi og sammen tør vi".*



Mød også Hr. Rust. Hr. Rust er også vild med byggeri. Hr. Rust blev uddannet sammen med Hr. Stål for mange år siden, men det er lige som om møtrikken er blevet tungere siden dengang og ikke glider helt så nemt længere. Hr. Rust kan godt lide, at tingene er, som de plejer, for så ved man da, hvad man har. Det interesserer ikke Hr. Rust at få nye idéer. Han har godt nok nogle forslag til, hvordan man kunne få tingene til at glide lidt nemmere, men Hr. Rust kan også se en masse problemer ved at prøve ideerne af, så han venter lige og ser, om ikke problemet løser sig selv. Så lad bare de andre prøve noget nyt – bare det ikke påvirker Hr. Rust. Ofte hører man Hr. Rust sige "Hvad får jeg ud af det?" eller "Jeg bør jo godt nok hjælpe dig, men så skal du altså hjælpe mig først." – så de fleste er holdt op med at spørge Hr. Rust om hjælp.

Da Hr. Rust var lærling sammen med Hr. Stål var han også både velsmurt, skinnende og fuld af initiativ. Rust og Stål var gode kollegaer, som arbejdede godt sammen i flere år. De var et godt hold for de var ikke bange for at prøve noget nyt og de kendte deres virksomheds mål, som de arbejdede efter at nå sammen deres kollegaer.

Efterhånden som tiden gik, tænkte de ikke så meget over, hvordan de arbejdede – for de gjorde jo bare som de plejede og som man altid havde gjort. Både Hr. Rusts og Hr. Ståls møtrik blev langsomt tungere og farven blev mere og mere rød. De lagde ikke rigtigt mærke til det, for sådan gik det også for mange andre.

Det var Hr. Stål, der pludselig en dag så realiteterne i øjnene. Han ville ikke længere være halv-rusten, for det var simpelthen ikke sjovt. Han besluttede sig for at banke rusten af, stramme møtrikken og gøre det, han egentlig synes var sjovt: At arbejde med sine hænder og sit hoved og se ting blive til i samarbejde med kollegaerne – på en lidt smartere måde i dag end i går. Hr. Stål fortalte begejstret om sin beslutning til Hr. Rust – men Hr. Rust synes egentlig, det var noget pjat, for hvad var der nu galt med at have lidt rust på sig og at holde fast i traditionerne?

---

Måske har du intet behov for at banke rust af, men vi tror på, at det er sundt at holde øje med om møtrikken ruster fast. Empowerment-forløbet giver os gode muligheder for at hjælpe hinanden til at stramme de relevante møtrikker i fællesskab, så vi som virksomhed bliver et skinnende vinderhold. Et hold, hvor vi sammen og hver især trives og skaber endnu bedre resultater for vore kunder i dag, end vi gjorde i går.

Med venlig hilsen  
Bent Johnsen