

# Amok i flok

## Krone Vinduer bruger den sløje tid i foråret med færre ordrer til uddannelse af de ansatte

Tekst: Jesper Nilsson


Foto: Michael Bo Rasmussen

I løbet af et halvt år er antallet af medarbejdere på Krone Vinduer A/S i den nordjyske by Harken vokset fra 29 til 54 ansatte i produktionen. Det skyldes, at firmaet har fået flere sælgere og dermed flere ordrer, og selskabet har overtaget SA Vinduer i Århus.

- Vi har haft et sløjt forår, men ingen er blevet fyret på grund af krisen. Det skyldes dels, at vi har overtaget SA Vinduer og fået flere sælgere, dels at vi bruger tiden på uddannelse og efteruddannelse, siger produktionschef Carsten Lanzky Jensen, fra Krone Vinduer.

Dør- og vinduesfabrikken er en af de virksomheder, som effektivt benytter sig af muligheden for to ugers selvvalgt uddannelse i overenskomsterne. Faktisk er virksomheden en af topscorerne, når det drejer sig at bruge ordningen til at finansiere uddannelsesaktiviteter. >





*Fra venstre diskuterer til-  
lidsrepræsentanterne Jakob  
Agerlyst og Per Larsen  
kvalitet og uddannelse med  
fabrikschef Carsten Lanzky  
Jensen og faglig medarbej-  
der Jørgen Madsen fra TIB  
Nordjylland.*





*- Det er bedre at holde på de gode folk i stedet for at fyre dem, fastslår Britta Nielsen, som er vild med tal og har været på kursus i regnskab og vil gerne på næste kursus.*

I løbet af en periode over syv arbejdsdage har virksomheden lagt produktionen død og koncentreret sig om fælles uddannelse, som inddrager de ansatte i den taktiske og visionære plan.

- Inden vi gik i gang, spurgte jeg folk om, hvilke oplevelser de havde med undervisning. De rystede på hovedet ved udsigten til en lærer, hvor de skulle sidde stille i to timer. Altså må det gøres på en anden

måde, forklarer Carsten Lanzky Jensen.

**Stolte ansatte**

I samarbejde med AMU har de sammensat et forløb med arbejdstitlen Amok i Flok, hvor de en dag sammen med en skuespiller gennemførte rollespil for at forbedre kommunikationen se nærmere på adfærd. En anden dag fik de udleveret et kamera og skulle lave en

dogme-film om, hvordan deres arbejdssituation på fabrikken var for et år siden, og hvordan den gerne skulle se ud i fremtiden. Målet med undervisningen er at skabe en god arbejdsplads.

- Jeg vil gerne have, at folkene er stolte af at arbejde på Krone Vinduer. Man skal behandle folk ordentlig. Det betaler sig også bedst i det lange løb, understreger produktionschefen.

Han sværger til den humanistiske tilgang til ledelse:

- Den autoritære ledelsesstil er mig så inderligt imod. Hvis folk begår en fejl, tør de ikke fortælle om det, og så bliver vi ikke klogere. Til sidst bliver lederen blot en ligegyldig person, fordi medarbejderne afskyr lederen.

### Holde på folk

Tillidsrepræsentanterne Per Larsen og Jacob Agerlyst er meget positive over for initiativerne, når det gælder uddannelse.

- Nogle af kollegerne var i starten skeptiske over for at skulle uddanne sig. Men bagefter kan de godt se, at de har lært noget på en anden måde end at sidde på skolebænken. Det er positivt og har rystet folk sammen, siger Jacob Agerlyst, der er uddannet bygningsnedker og tillidsrepræsentant gennem de seneste fem år. Han har selv været på uddannelser som mentor, kurser for tillidsrepræsentanter og truckkursus. Desuden roser han TIBs 1- og 2 dages kurser i afdelingens område, så han ikke skal være væk fra familien i længere tid.

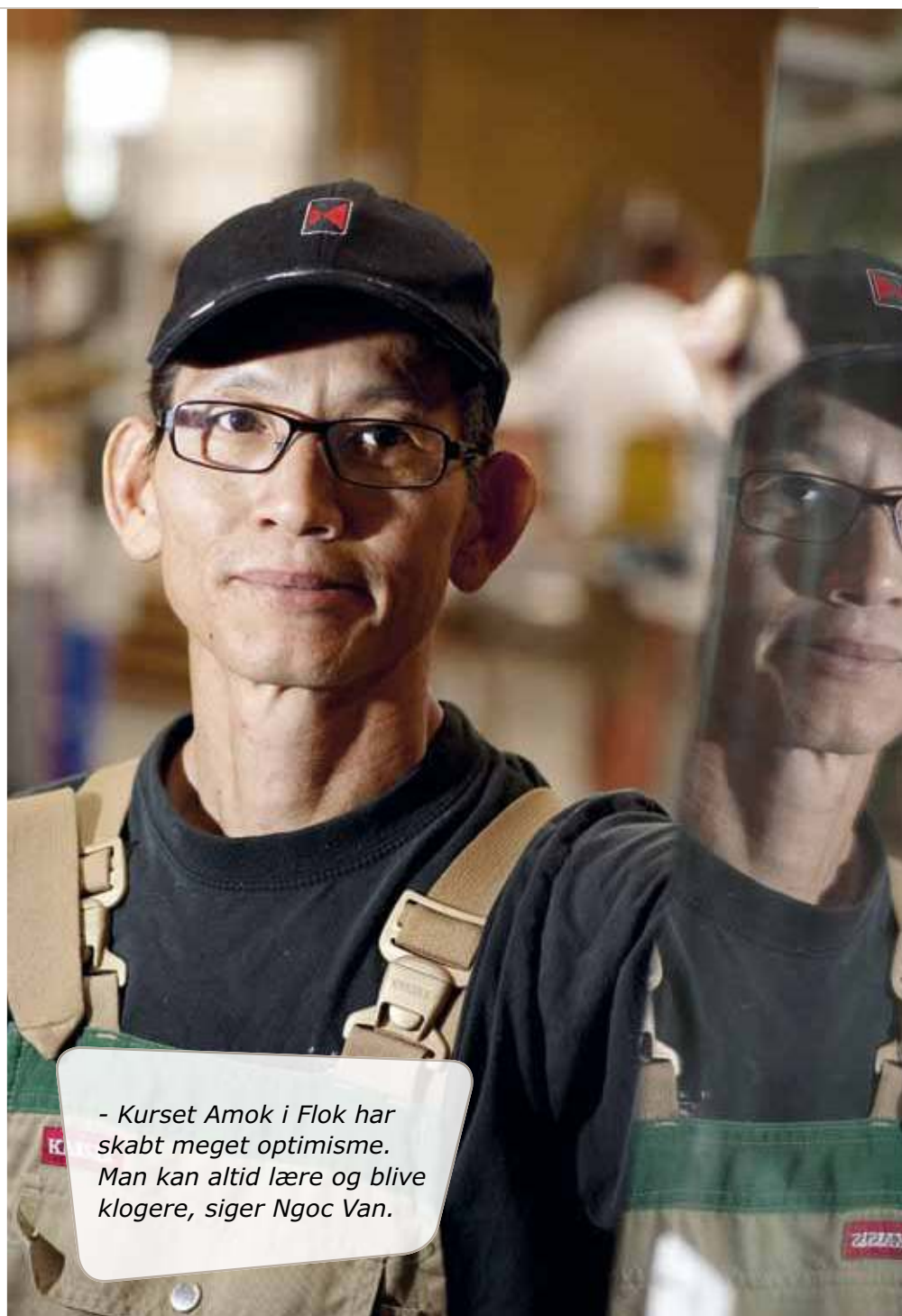
En af deltagerne i den fælles uddannelse på virksomheden er Ngoc Van, der er uddannet møbelsnedker siden 1992.

- Man lærer meget om, hvordan man tilpasser sig virksomheden og være med på et hold. Amok i Flok har skabt meget optimisme. Man kan altid lære og blive klogere, siger Ngoc Van, som har været ansat på Krone Vinduer i to år.

### Bidt af tal

Det er dog ikke kun den fælles amok-uddannelse, som medarbejderne har valgt at bruge deres muligheder i overenskomsten til. Britta Nielsen er ufaglært og vild med tal.

- Jeg har tilmeldt mig flere regnskabskurser. Det er skønt at blive klogere, og jeg er blevet bidt af regnskaber, som jeg synes er spændende, fortæller Britta Nielsen, der har været på virksomheden i knap otte år. Ud over glæden



*- Kurset Amok i Flok har skabt meget optimisme. Man kan altid lære og blive klogere, siger Ngoc Van.*

ved tal og uddannelse, så er hun ikke i tvivl om, at der også er en anden fordel ved at bruge spildtiden på lærdom.

- Det er bedre at holde på de gode folk i stedet for at fyre dem og ansætte nye folk, som vi skal lære op, når vi får travlt igen, fastslår Britta Nielsen.

I den nærmeste tid skal TIB i gang med at kompetenceafklare medarbejderne. Gennem Dewebas-

programmet skal tre medarbejdere fra TIB kortlægge de ansattes færdigheder. Afklaringen kan være begyndelsen til mere uddannelse for de medarbejdere, som gerne vil tage en faglig uddannelse og få tilskrevet viden og erfaring gennem tiden som merit. Dermed kan de spare tid, for der er ingen grund til at bruge tid på at uddanne sig på de områder, man i forvejen mestrer.