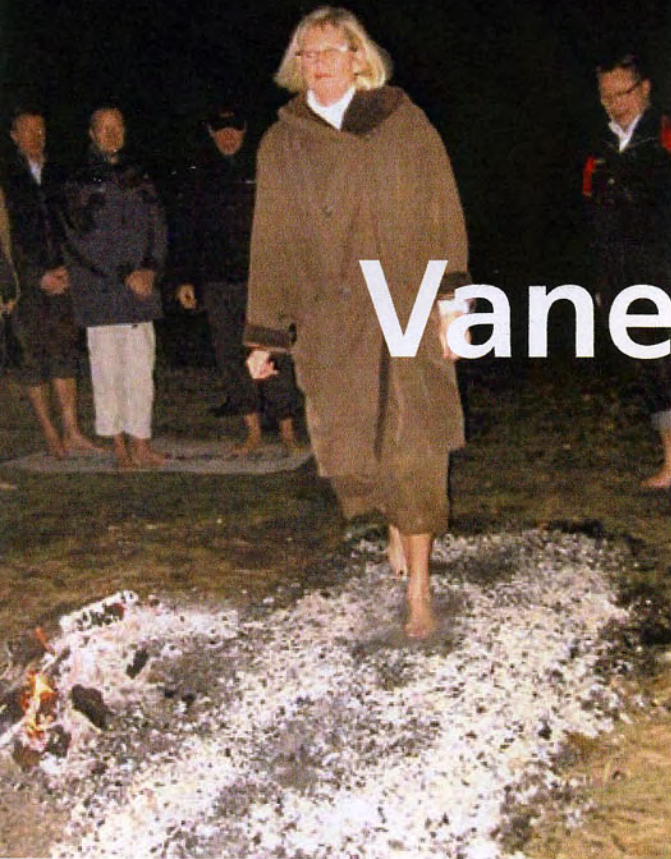


Annette Kongsvad kan andet end udbetale løn. Her går hun gennem glødende kul.



Vanebryder

Første del af årets første **Vanebryder-kursus** løb af stablen den 17.-18. januar. Pernille Høgstrøm Resen fra D&L Energimåling i Vejen var med.

■ Af Pernille Høgstrøm Resen

Den 17. og 18. januar deltog jeg i første del af kurset Vanebryder på Sauntehus Slotshotel i Nordsjælland sammen med 16 kolleger fra alle dele af DONG.

Forventningerne var store, og vaner blev forsøgt brudt fra starten af: Vi var flere, som forlod hjemmet allerede søndag aften for at køre fra Jylland til Nordsjælland, så vi var friske og udhvilede mandag morgen...

Kurset blev ledet af DONGs egen Jørgen Ingvarson og Torben Wiese fra Habitmanager. Torben var meget inspirerende og fyldt med en energi, som virkede afsmittende på alle.

Inden kurset havde alle besvaret en test, som måler såvel vores egen forandringsparathed som forandringsparatheden i DONG. Resulta-

terne dannede baggrund for en fælles diskussion, og meningen er, at vi efter anden del af kurset skal kunne måle vores forbedringer.

Vaner og værdier

Forskellige typer af vaner og deres indflydelse på mål og visioner blev diskuteret flittigt både i plenum og i grupper. Ikke mindst DONGs værdier blev diskuteret flittigt i relation til vores daglige vaner. To af deltagerne meldte sig frivilligt til et rollespil, hvor de på skift skulle forklare DONGs værdier for 'nye medarbejdere' og 'gamle'. Dette blev en stor udfordring for dem begge, da såvel nye som gamle 'medarbejdere' viste sig at være 'djævelens advokater'.

Der blev arbejdet med værktøj

til prioritering og planlægning af arbejdsopgaver. Alle har udarbejdet en personlig handlingsplan med tre-fire udfordringer eller vaner, som vi skal arbejde videre med eller bryde for at fungere mere optimalt i hverdagen. Vi har hver fået tilknyttet en 'sparringspartner', der frem til opfølgingskurset den 1. marts, skal sikre fremdrift i handlingsplanen.

Fire walking

Et af kursets mål var også at flytte egne grænser, og dette lykkedes til fulde den første aften. I kulde og småregn gik alle igennem næsten fire meter glødende kul – barfodet vel at mærke. En helt igennem grænseoverskridende oplevelse for

Vanebryder er et kursus for ledere og nogle medarbejdere.

Formålet er at skabe fokus på sammenhængen mellem daglig ledelse og værdier.

I 2005 er der to forløb à to moduler samt opfølgning undervejs.

Det første forløb startede 17.-18. januar. Det næste starter 4.-5. april.

I 2004 blev ligeledes afviklet to forløb.

Derudover findes et andet kursus, *Ledelse til mere* (og *Ledelse til mere, Executive*), som med udgangspunkt i *God DONG Ledelse* arbejder med lederskab, forandringsledelse og rollemodeller. Læs mere på HRs intranetside.

Arets første vanebrydere. Artiklens forfatter ses yderst til højre.



Bodil Jensen har som Personaledirektør det overordnede ansvar for Medarbejdertilfredshedsundersøgelsen.

Succesrig måling af DONG'ernes tilfredshed

En flot svarprocent på 90 i årets medarbejdertilfredshedsundersøgelse tyder på stort engagement.

Af Bodil Jensen

Alle fastansatte DONG'ere har siden slutningen af januar haft mulighed for frit at ytre sig om forskellige spørgsmål om arbejdstilværelsen hos koncernen. Og det har rigtig mange gjort.

Undersøgelsen har hele tiden været planlagt til at finde sted omkring årsskiftet. Mange vil sikkert synes, at tidspunktet ikke er det helt rigtige på grund af de mange forretningsmæssige aktiviteter, der fremover vil præge livet i DONG dybt. Og selvfølgelig vil undersøgelsens resultat blive påvirket af den situation, virksomheden er i nu. Men det gør ikke undersøgelsen mindre vigtig – tværtimod. Den giver nemlig ledelsen mulighed for netop at sætte fokus på de rigtige emner i denne turbulente tid, og det betyder, at vi også fremover kan skabe de rette rammer for den udvikling, DONG skal gennem.

Svarprocenten på 90 er et rigtig flot resultat, som alle kan være stolte af – det viser, at medarbejderne tager aktivt del i trivslen i virksomheden og gerne vil påvirke udviklingen omkring de parametre, som undersøgelsen dækker.

Resultatet af undersøgelsen vil ligge klar og blive præsenteret for chefgruppen i første halvdel af april. Efterfølgende vil der i lighed med tidligere undersøgelser blive gennemført en præsentation og gennemgang med efterfølgende fastsættelse af indsatsområder i de enkelte funktioner. Og det vil ske i slutningen af april.

alle og så helt uden at få forbrændinger eller vabler under fødderne!

Vi blev konfronteret med adskillige 'statements' på kurset. Et af disse var:

Det er ikke den stærkeste eller mest intelligente, der overlever, men den der er mest forandringsvillig.

Da vi blev præsenteret for morgenmaden den næste dag – kun bestående af juice, frugt og mejse-yoghurt i forskellige udgaver – blev dette mere klart end nogensinde før. Der var skuffelse at spore hos mange, der savnede både kaffen og rundstykkerne, men forandringsviljen var stor.

Personligt drog jeg hjem fra kurset med fornyet energi og inspiration til at bryde vaner i hverdagen, både på job og privat – og ikke mindst med en opfattelse af, at kan jeg gå på glødende kul, så kan jeg klare alt...

Sidst men ikke mindst har jeg lært kolleger fra andre funktioner i DONG bedre at kende, og jeg har kunnet konstatere, at det altså ikke kun er i Distribution & Lagerservice, at vi har travlt...

