



Samarbejde og involvering – Sådan håndterer Coloplast forandringer

Tove B. Nielsen og Susanne Neergaard Madsen

Hvad har vi besluttet at fortælle

- Præsentation af Coloplast
- Præsentation af os to
- Forandingshistorien –Thisted gennem de sidste 48 år:
 - Volumenfabrik
 - Udflytning
 - Teknisk Kompetance Center (TCC)
- Samarbejde og involvering
 - Fyrringer
 - Fremtid
- Afslutning

Det hele begyndte med
en sygeplejeske og
hendes søsters behov

I 1954 designede Elise
Sørensen en stomipose
til sin søster, der havde
tarmkræft og fået lavet
en kolostomi

1954

1957

1966



Produktions- og distributionsområder

2014

Her arbejder ca. 5.000 :

USA

Mankato



Minneapolis



Frankrig

Sarlat



Danmark

Thisted



Mørdrup



Ungarn

Tatabanya



Nyirbátor



Kina

Zhuhai



Ca. 9.000 ansatte i alt

Produkter sælges i over
100 lande



Forretningsområder: Typiske brugere og hvordan hjælper produkter dem

Ostomy
Care

Mennesker, der har deres tarm
sat til en åbning i bugvæggen



SenSura® Mio
Lanceret i 2014

Continance
Care

Mennesker med behov for
tømning af blære



**SpeediCath®
Compact Set**
Lanceret i 2012

Urology
Care

Mennesker med unormal blære-
og reproduktive-funktioner



Altis®
Single Incision sling
Lanceret i 2012

Wound & Skin
Care

Mennesker med problemer med
sårheling



**New Biatain®
Silicone**
Lanceret i 2013

Thisted

- Konstruere og bygger nyt produktionsudstyr
 - Modtager nybyggede maskiner fra Kina
- Produktion af:
 - Filter
 - Stomiposer
- RampUp
 - Indkøring af nye maskiner
 - Klargøring til udflytning



Let's talk real

Har du været på toilettet i dag?

Forestil dig.....

- ikke at have kontrol over nogle af dine basale kropsfunktioner
- at skulle bære din afføring i en pose med dig overalt
- ikke at kunne slippe af med din urin
- at have en lugt omkring dig, fordi du har sår, der ikke vil heles
- følelsen af at være isoleret fra andre mennesker, fordi din tilstand er tabubelagte

Fokus på ”det hele menneske”

Brugeren af vores produkter

- Coloplast prøver at forstå, hvad det betyder at have en kronisk tilstand i det 21. århundrede,
- Udfører innovation for at opfylde behovene hos mennesker, med intime behov.

Ansatte der producerer produkterne

- Coloplast arbejder for et godt arbejdsmiljø
- Værdierne smitter af på dagligdagen = fokus på ansatte

Se mere om os i bladet

Our mission

Making life easier for people
with intimate healthcare needs

Our values

Closeness... to better understand
Passion... to make a difference
Respect and responsibility... to guide us

Our vision

Setting the global standard
for listening and responding

Livet sætter sine spor – forandringer kommer snigende

E: Environment, H: Health S: Safety = Miljø- og arbejdsmiljø



EHS repræsentant



EHS Manager

Vi sætter fokus på forandringer på arbejde:

- Stor del af vores liv og grundlag (penge/tid)
- Mange timer med kollegaer – måske mere end familien!



Forandingshistorien –Thisted gennem 48 år:

- Volumenfabrik
- Udflytning
- Teknisk Kompetance Center (TCC)

Forandringshistorien: Rejsen gennem Thisteds tidslinje

Tove B. Nielsen og Susanne Neergaard Madsen

Hvad får forandringer til at ske ?

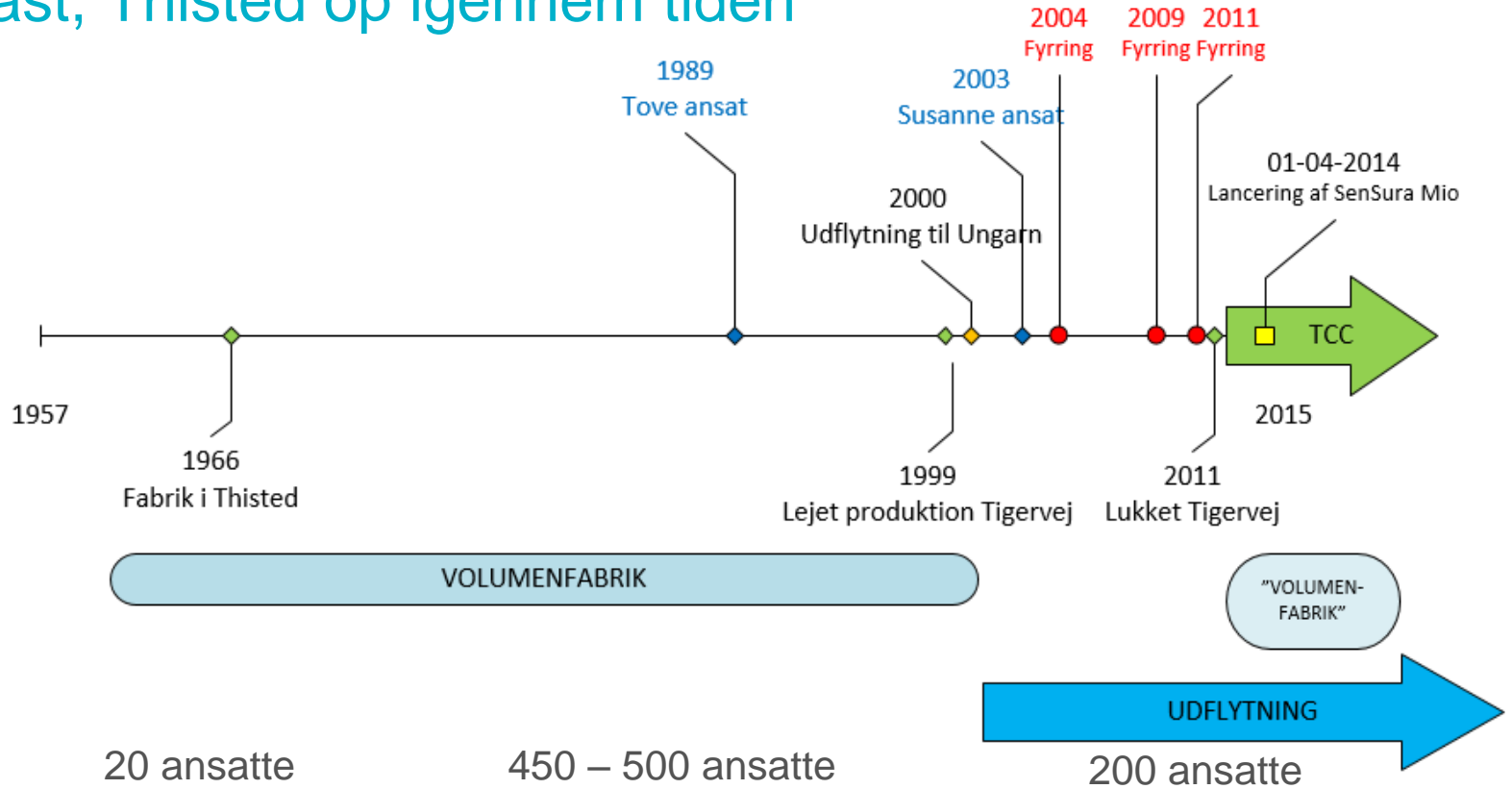
Coloplast vil tjene penge:

- Hvordan får vi mest for pengene
- Hvilke kompetencer har/skal vi have
- Hvilke forretningsområder vil vi have (køber/sælger)

Hvor træffes beslutningerne

- Overordnet: Øverste ledelse – Humlebæk
- Lokalt: SU og tillidsfolk - Thisted

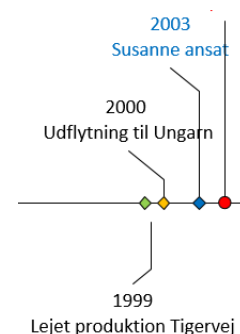
Coloplast, Thisted op igennem tiden



Volumenfabrik i 2003

Centerregnskaber => hver afdeling var
”sig selv nærmest”

”DET GULE REV”



Skulle levere antal

Samarbejde, men ikke altid
afdelinger fik informeret hinanden
(nu er der overarbejde)

Ingen fleksibilitet:
Enten i produktionen eller i pakkeriet

Begyndt at mærke udflytningen ”bankede på”

Flytning til Ungarn

Operatør/faglært er 4 uger
i Ungarn for at oplære
ungarerer

”De tager vores job”



Kulturforskel:
Hvem må/kan tale med hvem ?

Kultur i Ungarn

Oplevet Ungarn

Vi skal ikke se
ungarerne som fjender –
der er en ny plads til os,
når vi kommer hjem

Teknisk Kompetance Center (TCC)

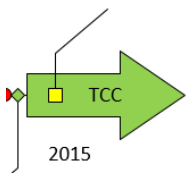
TILLID – SELVSTÆNDIG - ERFARING

Arbejde i flere
afdelinger og ved
mange maskiner

Ekspert

RampUp:
Involvering og team

01-04-2014
Lancering af SenSura Mio



01-04-2014
Lancering af SenSura Mio

2015

Én virksomhed i DK:
Samarbejde med
MØR, HUM, THI

Alle med i
projekter

Mange nyansatte - i år

Hvor godt kan vi
hjælpe ved
udflytning - fælles
projekt

Peristeen

Udflytning

”Kinamaskine” –
Ungarn køres ind i
Ungarn

DELER VIDEN



Samarbejde og involvering

- Fyrringer
- Fremtid

Samarbejde og involvering

Tove B. Nielsen og Susanne Neergaard Madsen

Fyrringsrunde 2004 + 2009 + 2011

Info-møder:

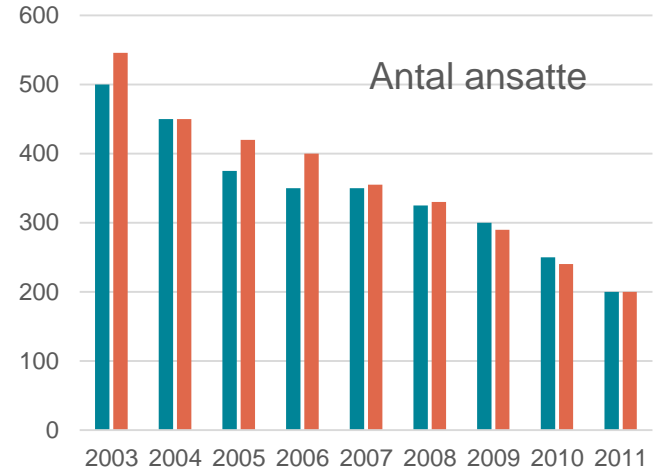
- Plan for udflytning
- Fast punkt “Antal ansatte”

Ledelsen: Spillede med åbne kort om fyrringer

SU/tillidsfolk: Involveret i samarbejdet og fyrringer

Dem der er tilbage:

- “Jubler - lettet”: Det blev ikke mig denne gang
- Ryster hver gang infomøder
- Tør vi tro på.....



Åben dialog

- Ingen lagde skjul på, at produktionen skulle flyttes, fordi det er for dyrt at producere i Danmark.
- Vi har hele tiden fået de samme informationer på fællesmøder, ligesom vi tidligt fik at vide, at vi kunne regne med, at omkring 200 skulle blive, og at vi ville få et mere spændende arbejde.
- Det betød, at vi forstod, at der ikke bare var tale om udsigtsløse nedskæringer, men at det handlede om, at vi skulle lave noget andet

Sidste fyrringsrunder

2010

- Funktionærer fik “gult kort”
 - Funktioner kendt – hvem skulle have pladsen ?
 - Ingen snak om denne proces
- Opstart af TCC – hvem er hvor
 - Flyt hurtigere og langsommere – behov
 - Fokus på fremtiden

2011

- Fyrring i produktionen – sidste på plads => TCC

Hvordan er fyringer foregået ?

SU, HR og tillidsfolk styrede processen:

- “Klumper” > 30
- Fratrædelsesordning (overenskomstaftalen, ekstra uddannelse)
- Fritstillet, når arbejdsopgaven var overlevet

Dagligdagen under fyrringsrunderne

- Operatører/faglært – talt meget sammen
- Funktionærer – ikke talt sammen

- Aktiviteter – på tværs
 - Dacapo teater
 - Anderledes arbejdsdag
 - Sommerfest, julefrokost
 - Teambuilding

- Fabrikschefer
 - Volumen – TCC - Fremtid

Gode råd fra Coloplast

- Giv al den information, der er tilgængelig, så snart den er klar til at blive delt ud.
- Fortæl, hvad der skal komme bagefter forandringen – man skal have noget at se frem til og vide, hvorfor forandringen skal foregå.
- Lav en tidsplan for forandringen og overhold den.
- Tal med hinanden - ledelsen skal ud på gulvet og blande sig i dialogen i hverdagen.
- Husk at have det sjovt med fælles aktiviteter, mens det hele står på.

FREMTIDEN: Forandringer - fortsætter

Thisted TCC – GOP3 (1/10-14)

- Fremtagning af nye maskiner og forbedre RampUp
- Support (Ungarn og Kina)
- Fokus på omkostninger og råvarer-leverandører

Nye arbejdsmiljø-udfordringer:

- Nye maskiner – anderledes produktion
- Oplæring af mange nyansatte
- Operatører – fokus på stress
- Samarbejde på tværs

Er i gang med udflytningen igen – nyt ”banker på”

Afslutning

Spørgsmål ? Kommentarer !

E-mail gerne til os:

dktomc@coloplast.com

dkspr@coloplast.com

Our mission

Making life easier for people
with intimate healthcare needs

Our values

Closeness... to better understand
Passion... to make a difference
Respect and responsibility... to guide us

Our vision

Setting the global standard
for listening and responding